

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ДВНЗ «КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

**«ПРАКТИКИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ПОЛОЖЕНЬ ГЛАВИ ХХІ
УГОДИ МІЖ УКРАЇНОЮ ТА ЄС «СПІВРОБІТНИЦТВО У
ГАЛУЗІ ЗАЙНЯТОСТІ, СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ТА РІВНИХ
МОЖЛИВОСТЕЙ»: УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ»**

Збірник матеріалів

Інтернет-конференції

5-7 грудня 2018 року

УДК 331:351:316
ББК 60.8

С76 «Практики імплементації положень глави XXI Угоди між Україною та ЄС «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей»: управлінський аспект» [Електронний ресурс]: зб. матеріалів інтернет-конф.; 5-7 грудня 2018 р., м. Київ. – Київ: КНЕУ, 2019. – 79 с.

ISBN 978-966-97642-7-0

Відповідальними за зміст і якість опублікованих матеріалів є автори.

Розповсюджувати та тиражувати
без офіційного дозволу КНЕУ заборонено

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
Бурбела В. ОСОБЛИВОСТІ ПУБЛІЧНИХ КОМУНІКАЦІЙ МІЖ ВЛАДОЮ ТА ГРОМАДСЬКІСТЮ У СУЧАСНОМУ ВІТЧИЗНЯНОМУ СОЦІУМІ.....	7
Гаєвська О.Б. УПРАВЛІНСЬКІ АСПЕКТИ РЕФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ.....	10
Горбов В.В., Горбова Ю.С. РОЛЬ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В ПРОЦЕСІ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ УГОДИ МІЖ УКРАЇНОЮ ТА ЄС.....	13
Гриненко А.М., Кирилюк В.В. ПІДВИЩЕННЯ ДІЄВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ЯК ІНСТИТУТУ ЗМІЦНЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ЗГУРТОВАНOSTІ І СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ.....	16
Ємельянова Ю.П. ІМПЛІЦИТНІ ПРОТИРІЧЧЯ МІЖ СУБ'ЄКТАМИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У КОНТЕКСТІ ДИНАМІКИ СОЦІАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ.....	21
Єрескова Т.В. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК СТРАТЕГІЯ ПРОЦЕСУ МОДЕРНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ.....	24
Ільєнко Н.О. СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ОДИН З ОСНОВНИХ ВАЖЕЛІВ СПРИЯННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЮ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	28
Ільченко Б.В. СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ В УКРАЇНІ: НОВІ ВИКЛИКИ ТА НАПРЯМКИ МОДЕРНІЗАЦІЇ.....	31
Іоніцой Є.Ю. РОЛЬ ЖІНКИ У ДЕРЖАВНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ У КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИНЦИПІВ ГІДНОЇ ПРАЦІ..	36
Корнійчук О.О. ЧИННА МОДЕЛЬ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ: ЗА І ПРОТИ	40
Маршавін Ю.М. МОДЕЛЬ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ: ВПЛИВ НА РОЗВ'ЯЗАННЯ ПРОБЛЕМ ЗАЙНЯТОСТІ.....	44

Панькова О.В., Шастун А.Д. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ГЛАВИ ХХІ УГОДИ ПРО АСОЦІАЦІЮ УКРАЇНА–ЄС «СПІВРОБІТНИЦТВО У ГАЛУЗІ ЗАЙНЯТОСТІ, СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ТА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ».....	47
Плачковська О.О. ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ ДІАЛОГОМ У ВІТЧИЗНЯНОМУ СУСПІЛЬСТВІ.....	55
Спасенко Ю.О. ДОСЯГНЕННЯ ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ – НАПРЯМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ.....	58
Терещенко Н.В. МЕТОДОЛОГІЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ В УКРАЇНІ.....	62
Федоренко Н.І. МОЛОДЬ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ: ПРОФЕСІЙНІ ОРІЄНТАЦІЇ ТА МІГРАЦІЙНІ НАСТАНОВИ.....	65
Цимбалюк С.О. УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАКТИКИ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ.....	69
Чалюк Ю.О. РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У КРАЇНАХ ЄС.....	73
Шмуратова К.В. ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЧИННОГО СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ.....	75

ВСТУП

Основним фактором становлення і розвитку сучасної моделі соціального діалогу та формування за його допомогою сталого соціально-системного стану є якомога більш ґрунтовне вивчення національного організаційного потенціалу, його наукове осмислення і вироблення на цій основі таких науково виважених моделей (конструкцій), які б вирішальним чином впливали на трансформаційні процеси в Україні.

Зважаючи на те, що Україна переживає саме системні зрушення в процесі переходу до нової соціальної організації суспільних відносин, є необхідність точного визначення змісту і характеру організаційних чинників, системи управлінських відносин і управлінської діяльності в Україні з огляду на їх вирішальне значення в процесі винайдення та втілення ефективної моделі соціального діалогу як одного з найбільш дієвих управлінських інструментів забезпечення сталого розвитку українського суспільства та переходу до нової соціальної системи.

Саме з організаційної точки зору потенціал діючої в Україні моделі соціального діалогу, яку можна охарактеризувати як класичну, традиційну, має бути представлений найбільш повно управлінцями на всіх рівнях економічної, політичної та духовної організації українського суспільства. Визначальна роль державної управлінської діяльності в існуючій моделі соціального діалогу спричинена, насамперед, надзвичайною нестабільністю (конфліктністю) суспільних відносин, що перетворює державне управління, державу в одного з активних учасників соціального діалогу як інструменту суспільних перетворень. Отже, йдеться про пошук такої адекватної сучасним викликам національної моделі соціального діалогу, а також її теоретичне осмислення та з'ясування рівня ефективності тих організаційних механізмів, котрі таку адекватність мають.

Основний концепт сучасної системи соціального діалогу – це органічний союз між громадянським суспільством і державою, що є постійним джерелом розвитку державності взагалі, а щодо управління, цей консенсус виступає як

умова досконалої державної організації, її конструктивного втручання в основні сфери суспільного життя, що трансформуються.

Складні виклики, які сьогодні стоять перед українським суспільством, потребують принципово нових підходів до розробки та реалізації стратегічних рішень в сфері реформування усіх сфер суспільного життя та забезпечення сталого розвитку українського суспільства в процесі переходу до нової соціальної системи, що, в свою чергу, актуалізує потребу у модернізації традиційних, а також застосуванні нових форм та інструментів ефективного публічного діалогу між владою та громадянським суспільством в процесі управління цими процесами, причому як на національному, так і на територіальному рівнях в умовах децентралізації.

Отже, необхідні нові науково-практичні (методологічні, технологічні) підходи до управління трансформаційними процесами, зокрема створення національної системи соціального діалогу, на основі якої формувалася б єдність управління і самоуправління, їх демократичне поєднання, створювалося б управління без системного дисбалансу економічних, соціально-політичних та духовних (культурних) інтересів та такі механізми управління, зокрема і особливо державного, в сфері соціально-економічних, соціально-трудова відносин, які перетворюють його на справжню виробничу діяльність. Однак останнє можливе не тільки через критичний аналіз минулого і навіть сьогоднішнього, а передусім через конструктивну роботу в напрямі створення дійсно демократичних форм, моделей, систем управління реформаційними процесами, зокрема соціального діалогу в Україні.

В цьому контексті виникає така необхідність, як винайдення у світовій науці і практиці управління того науково-практичного матеріалу, який можна було б використати в Україні, з огляду на її особливості. Тому науково-практичні проблеми управління соціальним діалогом в сучасних умовах в Україні та в світі, їхнє осмислення є одним з найактуальніших завдань вчених і управлінців, чи не найбільш ефективним наслідком їхньої творчої співпраці.

Бурбела В., студентка I-го курсу,
спеціальності «Соціологія»,
факультету управління персоналом, соціології та психології
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ОСОБЛИВОСТІ ПУБЛІЧНИХ КОМУНІКАЦІЙ МІЖ ВЛАДОЮ ТА ГРОМАДСЬКІСТЮ У СУЧАСНОМУ ВІТЧИЗНЯНОМУ СОЦІУМІ

На сьогодні публічні комунікації між владою та громадськістю в Україні відіграють важливу роль в суспільному житті. Дослідження комунікативних процесів у державному управлінні виступає однією з актуальних наукових проблем сьогодення, оскільки в сучасних умовах комунікація є невід'ємною складовою будь-яких форм суспільних відносин, зокрема, у встановленні партнерської взаємодії між місцевими органами влади та громадськістю.

В умовах адміністративних перетворень в Україні відбуваються значні зміни у державному управлінні і відносинах держави та громадянського суспільства, в яких органи влади виступають як адміністративні структури, що надають послуги, а громадськість, як клієнт, що їх отримує. Запровадження нової парадигми функціонування органів державної виконавчої влади й органів місцевого самоврядування потребує переорієнтації форм і методів їхньої діяльності на задоволення потреб споживачів публічних послуг, переосмислення концепції управління суспільною інформацією та забезпечення надійного зворотнього зв'язку з громадськістю [3].

Ключовим механізмом взаємодії суспільства і влади виступають зв'язки з громадськістю. У державному управлінні механізм зв'язків з громадськістю – це планована і керована взаємодія органів державної влади з інститутами громадянського суспільства. Участь зв'язків з громадськістю в державному управлінні можна охарактеризувати як сприяння державі у вирішенні об'єктивних протиріч між плюралізмом політичної сфери суспільства і цілісністю державної влади. Перспективою зв'язків з громадськістю виступає

перехід до управлінської моделі [1]. Суть даної моделі полягає у налагодженні конструктивного діалогу на засадах партнерства між державою і громадянським суспільством при домінуванні інтересів останнього. У цій моделі громадськість контактує з державою як клієнт або сукупність клієнтів, що отримують послуги [1]. Орієнтація на клієнта і його запити, прихильність до активного стилю дій у вирішенні конкретних проблем, простота структури і професіоналізм, відкритість і доступність – такими мають бути принципи практичної діяльності державних структур. Закритість органів державної влади, неефективність взаємодії з громадськістю призводять до відчуження людей від влади, що може стати передумовою для соціальної напруженості в суспільстві, спровокувати кризові явища [2].

Між державною владою і суспільством у демократичних державах відбувається зміна принципів і механізмів, формується нова структура взаємозв'язків. Особливістю цього процесу є перехід від держави-нації до держави-суспільства: від відносин між державною владою і суспільством на основі протиставлення інтересів до їх узгодження, консенсусу. Без сутнісних змін у політичній системі важко очікувати ефективність взаємодії, довіру з боку громадських організацій та власне громадян. Пріоритетами слід вважати вдосконалення та закріплення практик системної участі громадськості у формуванні державної політики.

Отже, можна визначити такі основні напрями вдосконалення діалогу органів влади та громадськості на регіональному рівні:

- проведення консультацій з громадськістю з використанням інтерактивних форм (круглих столів, теле- або радіодебатів, інтернет-конференцій тощо);
- створення сприятливих умов (у тому числі правових) для діяльності та розвитку інститутів громадянського суспільства;
- забезпечення співпраці органів виконавчої влади з громадськістю в процесі формування й реалізації регіональної та місцевої політик;

- підтримка ініціатив громадськості для вирішення завдань регіональної та місцевої політик;
- підвищення професійного рівня та інституційної спроможності громадськості та органів влади щодо використання механізмів участі громадськості у формуванні й реалізації державної, регіональної та місцевої політик;
- забезпечення поінформованості суспільства про діяльність громадськості через впровадження постійно діючої інформаційно-просвітницької кампанії.

Перспективи подальших досліджень в окресленій проблематиці полягають насамперед у поглибленому вивченні та розробці шляхів ефективного проведення діалогу органів влади з громадськістю на принципах партнерства, довіри, прозорості, відкритості та взаємоповаги, зокрема, у сфері реалізації державних цільових програм, обласних програм сприяння розвитку громадянського суспільства.

Література:

1. Висоцька О. М. Удосконалення діалогу органів влади і громадськості на регіональному рівні [Електронний ресурс] / О. М. Висоцька – Режим доступу до ресурсу: <http://academy.gov.ua/ej/ej16/txts/12VOMGRR.pdf>.
2. "Комунікація влади та громадськості: інституційний аспект". Аналітична записка Читати більше - <http://www.niss.gov.ua/articles/293/> © Національний інститут стратегічних досліджень [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.niss.gov.ua/articles/293/>.
3. Терещенко Д. А. Організаційно-правове забезпечення комунікативної діяльності місцевих органів влади [Електронний ресурс] / Діна Акрамівна Терещенко. – 2500. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/355139.html>.

Гаєвська О.Б. – д-р філос. наук, проф.,
завідувачка кафедри соціології,
факультету управління персоналом, соціології та психології
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

УПРАВЛІНСЬКІ АСПЕКТИ РЕФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ

Основним фактором становлення і розвитку сучасної моделі соціального діалогу в Україні є якомога більш ґрунтовне вивчення національного організаційного потенціалу, його наукове осмислення і вироблення на цій основі таких рекомендацій, які б вирішальним чином впливали на трансформаційні процеси в Україні. Управління цими процесами, зокрема в сфері публічного, соціального діалогу представлене найбільш повно тією частиною її населення, які з професійної або функціональної точки зору займаються управлінською діяльністю на всіх рівнях економічної, політичної та духовної організації українського суспільства. Отже, зважаючи на сьогоднішній його стан, доленосним для України є реформування публічного, соціального діалогу, що загострило необхідність точного визначення змісту і характеру управління, управлінських відносин і управлінської діяльності з огляду на їх вирішальне значення в процесах винайдення та втілення ефективної моделі соціального діалогу в Україні. Створення на цій основі єдиної системи управління трансформаційними процесами в Україні, тобто об'єднання управлінських зусиль з боку всіх суб'єктів національної системи соціального діалогу країни на основі науково обґрунтованої трансформації, модернізації існуючих моделей соціального діалогу, враховуючи європейський досвід, сприятимуть розвитку соціального партнерства та сталого розвитку України.

В існуючій національній системі соціального діалогу особлива роль управлінської діяльності спричинена, насамперед надзвичайною політизацією державницької діяльності, що перетворює державну діяльність, державу як одного з активних учасників соціального діалогу в інструмент не тільки суспільних перетворень, а й поляризації суспільних відносин.

Отже, проблема полягає у з'ясуванні рівня організаційних засад українського суспільства й реально функціонуючих управлінських механізмів існуючої національної системи соціального діалогу в Україні. Тобто йдеться про пошук адекватності (неадекватності) певних організаційних структур (суб'єктів соціального діалогу), а також теоретичне осмислення і з'ясування рівня ефективності їх організаційних механізмів управління соціальним діалогом, котрі таку адекватність мають.

Запропоновані на сьогодні кроки з різною ефективністю рухають справу утвердження соціального діалогу в Україні, хоча вони не є достатньо ефективними. Більш того, в народному сприйнятті основна, якщо не єдина причина цього криється в недосконалості певних програм та в організації управління цими процесами на їхній основі. До того ж соціальне нетерпіння є характерною рисою самопочуття народу України, яке з часом не послаблюється, а навіть посилюється, що викликає необхідність реагування на нього політичних сил країни.

В сьогоднішньому стані України слід дослідити основне, визначальне питання: наскільки в Україні взагалі політична боротьба відтворює (відображає, уособлює) політичний стан об'єкту управління – народу країни, чи є в ньому відповідний спектр політичних інтересів, такий рівень протиріч, який часто-густо вирує у владних структурах і чи не є відносини між елементами політичної системи України чимось самодостатнім, самостійним, принаймні організаційно незалежним від народу, його

інтересів, на чому, власне тільки-но і можлива побудова соціального діалогу в суспільстві.

Незважаючи на таку виразність, досить лише поставити питання про ефективність управлінської системи, одразу ж виникає проблема пошуку причин її низького рівня, незадовільної роботи всіх її інституцій (з огляду на реальний стан України), хоча як уже зазначалось, пояснень тут багато й виправдань, порізно переконливих, не менше.

Тому організація соціального життя у вільному суспільстві, де крім об'єктивного впливу на нього стану життя народу, до самоорганізації включаються й добра воля, й розум нації, й вільний вибір, до того ж – на тлі постійного нестабільного стану існування населення в цілому, є справою досить складною. Те, що нестабільність є наслідком, зокрема й такого глибинного фактору, як поступове, але болісне утвердження більш досконалих форм соціальної організації життєдіяльності українського суспільства у порівнянні з минулим, розуміють, звісно, не всі. Саме тому добра воля та розум нації в такому контексті не завжди плідно слугують виконанню основного завдання – творення нових суспільних відносин, зокрема на тлі організаційної самодіяльності самого населення, його прагнення до консолідованих зусиль в ім'я великої нації.

Тим-то слід зауважити, що саме в контексті організаційному, коли враховуються об'єктивно притаманні нації організаційні якості, тим більше – історично підтверджені, таких виправдань не існує. Вони штучні, оскільки завжди є об'єктивне джерело створення адекватної національної системи соціального діалогу – сама об'єктивна соціальна організація суспільства.

Отже, вкрай необхідно тлумачити політичні сутички, політичні змагання, гру політичних сил не лише як відображення демократичного розмаїття інтересів соціальних верств, а й як зазіхання на основне джерело саморозвитку нації, народу України – його організаційний потенціал,

здатність до цивілізованого розвитку соціального діалогу, можливості якого саме в організаційному контексті є практично безмежними. Віднайти фактори цієї безмежності, зокрема в процесі реформування соціального діалогу в Україні – одне з основних завдань науки і практики управління.

УДК 316.334.2

Горбов В.В., к.соц.н., доцент кафедри соціології,
факультету управління персоналом, соціології та психології
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»,

Горбова Ю.С., к.соц.н.,
завідувач навчально наукової лабораторії «Соціологічна лабораторія»,
факультету управління персоналом, соціології та психології
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

РОЛЬ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В ПРОЦЕСІ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ УГОДИ МІЖ УКРАЇНОЮ ТА ЄС

Сучасні перетворення в Україні набувають тенденції розвитку демократичних основ громадянського суспільства й посилення соціальної спрямованості ринкової економіки. Соціологи все частіше відзначають необхідність формування дієздатного суспільства, будівництва ефективної держави, що гарантує безпеку і гідне життя людей, становлення вільного й соціально відповідального підприємництва та соціального діалогу.

Соціальний діалог є популярним останніми роками механізмом соціально-економічного розвитку територій. Він використовувався в багатьох країнах для виходу з криз і прискорення суспільного розвитку. Виникнувши, як механізм вирішення трудових суперечок, соціальний діалог у все більшій мірі перетворюється на інструмент суспільної участі у плануванні

майбутнього території. Соціальний діалог ми будемо розглядати у якості добровільної і рівноправної взаємодії між працівниками (трудовими колективами і професійними спілками), працедавцями а також державою, як на державному, так і місцевому рівні з метою захисту прав і інтересів працівників, працедавців і суспільства в соціально-трудоій сфері. Одним із найважливіших аспектів соціального діалогу є закладений у ньому механізм колективного ухвалення рішень.

Сьогодні в Україні відбуваються процеси, які можна визначити як формування колективного трудового права. Кризовий стан економіки загострив потребу суспільства в досягненні соціального балансу між найманими працівниками, власниками (працедавцями) й державою [1, с. 22]. Зараз наочно видно, що правовими засобами індивідуального трудового права, у якому основними суб'єктами виступають індивідуальний найманий працівник і окремий працедавець, не вирішити нагальних проблем. На перший план виходять, умовно кажучи, суб'єкти інших "вагових категорій" - колективи найманих працівників і колективи працедавців. Узгодження соціально-економічних інтересів між вказаними суб'єктами, а також між ними і державою утворює цілу систему суспільного відношення, яке отримало в зарубіжних країнах назву інституту соціального діалогу, який пронизує соціально-економічні стосунки від національного рівня до конкретного підприємства (працедавця).

Соціальний діалог може вирішувати наступні завдання:

- визначення кордонів регулювання зайнятості й підготовки робочої сили;
- розширення гнучкості у використанні робочої сили, як за формами зайнятості, так і за режимами праці;
- удосконалення професійної орієнтації і психологічної підтримки безробітних громадян і незайнятого населення;
- підвищення якості й мобільності робочої сили, розвиток безперервної системи підготовки кадрів;

- скорочення числа безробітних за рахунок збереження і створення нових робочих місць;
- організація випереджаючого перенавчання і підготовки персоналу, соціального захисту працівників організацій, що знаходяться на межі банкрутства;
- розгортання суспільних робіт для працевлаштування безробітних [2, с. 457].

В Україні існують окремі форми соціального діалогу: колективні договори, виробничі наради, ради трудових колективів. Проте, необхідність імплементації угоди між Україною та ЄС і нові ринкові стосунки вимагають створення нового правового механізму регулювання колективних стосунків у суспільстві. Якщо на рівні підприємства колективна співпраця між соціальними партнерами була врегульована певним чином, то на регіональному, галузевому, національному рівнях необхідно встановлювати цілком нову для нашої держави правову модель. Така модель повинна створити необхідні умови для формування соціального діалогу на різних рівнях, тим самим заклавши необхідний базис для розвитку громадянського суспільства.

Підводячи підсумки слід зазначити, що основою соціального діалогу є принцип співробітництва між роботодавцями і найманими працівниками, який реалізується у формах проведення переговорів, укладення колективних договорів та колективних угод, узгодження проектів нормативно-правових актів, консультацій при прийнятті рішень соціальними партнерами на всіх рівнях. Всі ці аспекти повинні не тільки розвиватись у європейському правовому руслі, але й підлягати всебічному аналізу та діагностиці не тільки з юридичної сторони, але й з соціологічної. Актуальним, на наш погляд, виявляється проведення комплексу соціологічних досліджень для визначення стану та рівня соціального діалогу в Україні на різних рівнях, та проведення порівняльного аналізу з країнами ЄС. Такі дослідження нададуть можливість не тільки вивчити тенденції в розвитку соціального діалогу, але й сформулювати

необхідний зворотній зв'язок між різними учасниками соціального діалогу.

Література:

1. Соціальне партнерство в Україні: перспективи законодавчого регулювання // Україна: аспекти роботи. - 1998. - №2. – 148 с.
2. Щедровицький Г.П. Вибрані праці. - М.: Шк. Культ. Політ., 1995. – 800 с.

Гриненко А.М., к.е.н., доцент,
кафедра управління персоналом та економіки праці
факультету управління персоналом, соціології та психології
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»,

Кирилюк В.В., асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
факультету управління персоналом, соціології та психології
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ПІДВИЩЕННЯ ДІЄВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ЯК ІНСТИТУТУ ЗМІЦНЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ЗГУРТОВАНOSTІ І СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ

Одним із ключових напрямів підвищення рівня соціальної згуртованості та позитивному її впливі на соціальний капітал є вдосконалення соціального діалогу. Соціальний діалог може призвести до підвищення ключових показників соціальної згуртованості у взаємодії з соціальним капіталом, у тому числі через залучення працівників до прийняття стратегічних рішень організації, які сприятимуть зростанню бізнесу. Партнерські відносини та ділова активність з точки зору прибутковості і продуктивності праці є більш ефективними в організаціях де соціальний діалог між управлінськими і трудовими відносинами здійснюється на постійній основі. Співпраця на усіх

рівнях і залучення працівників (представників працівників) до соціального діалогу допомагає забезпечити ті позитивні зміни як на мікроорганізаційному, так і на макрорівні, – всього нарогосподарського комплексу.

Саме тому для вдосконалення соціального діалогу в Україні перш за все необхідно внести зміни до основних нормативно-правових актів, що регулюють соціальний діалог та усунути основні протиріччя, що є на даний час в українському законодавстві. На національному рівні є три альтернативи політики соціального діалогу, порівняння яких здійснюється за критерієм здатності вирішити проблемні питання соціального діалогу в Україні. На нашу думку, доцільно розглядати лише дві з них – політика мінімальних реформ і політика ефективних змін.

Політика мінімальних реформ, яка пропонується на сьогоднішній день соціальними партнерами, розглядає реформу соціального діалогу лише в частині залучення громадських організацій. Відомо що традиційними ключовими учасниками соціального діалогу на національному рівні є профспілки, організації роботодавців і уряд. Проте в сучасних умовах все більш популярним стає такий формат соціального діалогу як трипартизм-плюс. Він формується і розвивається за умови коли традиційні тристоронні партнери приймають рішення зробити свій діалог відкритим і запрошують до нього інші організації громадянського суспільства. Міжнародна практика має два механізми залучення громадських організацій до переговорного процесу в соціально-трудових відносинах.

Перший механізм ставить акцент на соціальних партнерах. Як приклад цього механізму можна навести Нідерланди, де такі експерти призначаються королем, проте вони не представляють уряд. Вони не зобов'язані консультуватися з урядом або слідувати рекомендацій уряду. Представники корони включають представників Центрального банку і Бюро аналізу економічної політики Нідерландів. Один з представників корони також виступає в ролі голови Соціально-економічної ради. В обов'язки експертів

входить захист громадських інтересів і пошук компромісних рішень у випадках, коли працівники і роботодавці не можуть прийти до згоди або консенсусу [1].

Щодо другого механізму, то така модель існує в багатьох країнах на національному рівні. Найбільш повно вона реалізована в Європейському економічному та соціальному комітеті (ЄЕСК), який являє собою консультативний орган Європейського Союзу. До складу ЄЕСК входять три групи: роботодавці, працівники, «групи різних інтересів» (наприклад, об'єднання, які виступають за гендерну рівність, що представляють інтереси сімей, жінок, молоді, меншин та вразливих категорій населення, людей з обмеженими можливостями здоров'я, організації фермерів, об'єднання споживачів і природоохоронні організації).

Варто зазначити, що на другому підході ґрунтується проект Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» щодо залучення інститутів громадянського суспільства оприлюднений Міністерством соціальної політики у вересні 2016 року. На нашу думку, пропоновані зміни швидше показують «видимість реформ» а не самі реформи. Доцільним тут буде зазначити думку Комітету з питань соціального діалогу, державних соціальних стандартів та державного соціального страхування Громадської Ради при Міністерстві соціальної політики України: «У всіх країн – членів Євросоюзу сповідується два види діалогу: соціальний діалог на три- чи біпартитивних засадах за участю тією чи іншою мірою урядової сторони, а також громадський діалог у форматі «роботодавці-профспілки-громадянське суспільство». За останнім алгоритмом працює Європейський соціально-економічний комітет, який є партнерською стороною Української частини платформи громадянського суспільства Україна-ЄС, утвореної у відповідності до Угоди про Асоціацію Україна-ЄС.

Звідси напрошується висновок, що проект Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» щодо

залучення інститутів громадянського суспільства фактично стоїть на перешкоді імплементації євро стандартів в систему розбудови цивілізованого соціального діалогу та ліберально-демократичного громадянського суспільства стосовно його участі в управлінні державними справами» [2,].

Також деякі експерти зазначають, що хоча пропозиції громадських об'єднань, внесені під час консультацій та обміну інформацією, є обов'язковими для розгляду тристоронніми органами соціального діалогу, але вони не володіють правом голосу на відміну від інших учасників соціального діалогу.

Щодо другої альтернативи – політики ефективних змін, то вона спрямована на вирішення суперечностей в положеннях Законів, запровадження механізму контролю за дотриманням законодавства та відповідальності за прийняті рішення в сфері соціального діалогу. Реформування законодавства в сфері соціального діалогу виступає першочерговим завданням, що стоїть перед соціальними партнерами. Підготовка проектів змін та доповнень до Законів України «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори і угоди», «Про організації роботодавців, їх права та гарантії діяльності», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» повинна носити комплексний характер та відбуватися за участі усіх зацікавлених суб'єктів сторони роботодавців, профспілкової сторони, громадських організацій, експертів МОП, що сприятиме виробленню консолідованої позиції широкого кола учасників.

Даний підхід, на нашу думку, в значній мірі дозволить вирішити питання неврегульованості, суперечливості та вільного трактування соціальними партнерами положень законодавства України в сфері соціального діалогу та сприятиме підвищенню дієвості соціального діалогу як інституту зміцнення взаємодії соціальної згуртованості і соціального капіталу.

Література:

1. Netherlands: Role of social dialogue in industrial policies. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/netherlands/netherlands-role-of-social-dialogue-in-industrial-policies>.

2. Проект Закону України «Про внесення змін до Закону України «Про соціальний діалог в Україні»» щодо залучення інститутів громадянського суспільства. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://scc.org.ua/content/proekt-zakonu-ukrayini-pro-vnesennya-zmin-do-zakonu-ukrayini-pro-socialniy-dialog-v-ukrayini>.

3. Гриненко А.М., Кирилюк В.В. Соціальний діалог і його вдосконалення в контексті соціальної згуртованості. Менеджмент, фінанси та підприємництво: стан, аналіз тенденцій та науково-економічний розвиток: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Львів, 24 лютого 2018 року) / ГО «Львівська економічна фундація». – Львів: ЛЕФ, 2018. –116 с. - С.76-79

4. Колот А. М. Соціальна згуртованість як доктрина забезпечення стійкості розвитку суспільства в умовах глобальних викликів / А. М. Колот // Україна: аспекти праці: наук.-екон. та сусп.-політ. журнал / Вид-во «Праця». – 2009. – № 7. – С. 11-19.

Ємельянова Ю.П., д-р філос. наук,
професор кафедри загальної і
соціальної психології та соціології
Східноєвропейського національного
університету імені Лесі Українки,
м.Луцьк

ІМПЛІЦИТНІ ПРОТИРІЧЧЯ МІЖ СУБ'ЄКТАМИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У КОНТЕКСТІ ДИНАМІКИ СОЦІАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

Стаття Перша Закону України «Про соціальний діалог в Україні» (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, № 28, ст.255) подає соціальний діалог як правовий процес створення безконфліктного поля визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень певними суб'єктами соціального процесу. Мається на увазі, що вони реалізують себе у галузі економіки, і разом із державою, яка проводить державну соціальну і економічну політику, прагнуть до правового регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян. Головною метою цього складного соціально-економічного процесу є соціальна стабільність у суспільстві, що функціонує.

Закон чітко визначає сторони соціального діалогу на рівнях різного соціального масштабу: від загальнонаціонального до локального. Творці тексту Закону використовують задля уточнення кола суб'єктів соціального діалогу необхідні юридичні терміни: це об'єднання професійних спілок і об'єднання організацій роботодавців, це органи місцевого самоврядування і вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників, нарешті, це Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради.

Стаття Восьма Закону чітко визначає форми і рівні здійснення соціального діалогу: обмін інформацією; консультації; узгоджувальні

процедури; колективні переговори з укладання колективних договорів і угод тощо.

За сухими юридичними термінами та «формулами», що вони є необхідними у цьому «жанрі» текстів законів будь-якої держави, імпліцитно міститься великий гуманістичний потенціал: мова йде про велику кількість людей із різних верств населення: керівників або виконавців, лідерів або пересічних громадян, високоосвічених і не дуже, мешканців потужних промислових регіонів і слабких (дотаційних) тощо. Саме вони і є працівниками і роботодавцями, головами комісій і селищних рад, представниками профспілок у різноманітних сферах суспільства, і усі вони разом мають досягти згоди щодо формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних і економічних відносин.

Марксові уявлення про виключну важливість, навіть визначну роль економічної сфери в житті людства сьогодні вже не виглядають бездоганно переконливими, більш того, у соціальній теорії утвердилася думка про справжній соціально-антропологічний простір як простір соціокультурних процесів. В такому разі є сенс уважно придивитися пункту 1 Статті Восьмої Закону, якій показує, що соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах: обміну інформацією; консультацій; узгоджувальних процедур; колективних переговорів з укладання колективних договорів і угод. Важко заперечити тому, що ці форми є сучасними, достойними громадян вільного демократичного суспільства. Але це лише форми, які потребують певного наповнення, і саме наповнення має не лише соціальний, а переважно культурний контекст.

Повільний хід реформ в Україні за роки Незалежності свідчить про наявність протиріччя між формою соціального діалогу і його змістом в уяві сторін. Безумовно, це протиріччя є складним і комплексним. Наша мета полягає у тому, щоб нагадати про один із його аспектів, який треба брати до уваги. Мова йде про феномен «культурного запізнення», який аналізується у

соціальної психології та соціології, нажаль, ще не має ґрунтового наукового пояснення, але не враховується під час складання масштабних соціальних проєктів. Інакше кажучи, соціальні зміни пропонуються владою, бізнесом, політиками, роботодавцями сучасних підприємств тощо, але вони не знаходять відгуку в уявленнях більшості громадян, не викликають відповідної трансформації системи цінностей і моделей поведінки. Сучасний український філософ П.Кутуєв називає цей феномен «модернізацією з запізненням»: духовна культура не встигає пристосуватися до змін в сфері матеріального. Іноді це виглядає так, якби кількісно більша сторона соціального діалогу (люди) керується не раціональними доводами або здоровим глуздом, а швидше діє інстинктивно. Подібного типу ситуацію спостерігаємо у сучасній Україні: величезна кількість трудових мігрантів (за останніми даними біля 5 млн.) свідчить, що дії влади або міжнародні форуми експертів з питань розвитку української економіки не впливають суттєво на світоглядні орієнтири багатьох громадян. Для них держава залишається чужим (зайвим) елементом їх соціального буття, тому що впродовж багатьох століть не діяла згідно із ритмами їх життя. Підсвідомо існує інша культурна модель, тому історична традиція українців вирішувати індивідуальні або сімейні економічні проблеми із допомогою сусідніх країн виштовхує їх із України.

Нова влада і бізнес, яки позиціонують себе українськими, мають діяти раціонально, згідно із орієнтирами іншого (геополітичного) характеру, але в той же час вимушені будуть шукати шляхи подолання/пом'якшення імпліцитного протиріччя, тому що країна підійшла до необхідності пошуку нового змісту у соціальному діалозі. Модернізація соціального діалогу має виглядати як долучення широкого кола громадян до обговорення *змістовної та темпоральної* сторони реформаційних дій, і це стане процесом узгодження соціально-культурних ритмів життя сторін діалогу та стабілізує динаміку процесу реформ.

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК СТРАТЕГІЯ ПРОЦЕСУ МОДЕРНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ

Цілеспрямований вплив громадянського суспільства на державу та модернізація взаємодії владних структур і суспільних груп складають сьогодні основний зміст управлінської діяльності в Україні. Проблема соціальної ефективності прийняття управлінських рішень як результат раціонального поєднання соціальних та управлінських аспектів зберігає свою актуальність. Аналіз існуючого на сьогодні характеру, структури, форм, засобів та механізмів прийняття управлінських рішень може реально показати цілі суб'єктів суспільної взаємодії, їх намагання до змін, систему зв'язків, що забезпечують визначеність та послідовність державно-політичного курсу, інноваційний характер державно-управлінських рішень. Проте проблема полягає в існуючій невідповідності між управлінським потенціалом соціального діалогу та практичною реалізацією його соціальної ефективності у вітчизняній системі управлінської діяльності. Аналіз міжнародного досвіду використання соціального діалогу в процесі прийняття управлінських рішень (Німеччина, США, Скандинавські країни, Франція, Японія) показав що, питання взаємозв'язку соціального знання та влади є підґрунтям для ефективної роботи всієї системи державного управління, а механізм цього взаємозв'язку досить чітко прописаний для кожної державної інстанції [1-2]. На відміну від зарубіжних країн в сучасній Україні, впровадження соціального діалогу забезпечення прийняття управлінських рішень ускладнюється поєднанням в системі вітчизняного публічного управління двох процесів:

управління та державотворення. І в цій дихотомії перевага надається складовій "державотворення". Сьогодні більше уваги приділяється державі та процесу формування її інститутів. Проте держава має формуватися не заради самої себе, а як інструмент суспільного управління процесами життєдіяльності людей. Саме тому й проявляється проблема відставання теорії та практики управлінської діяльності від суттєво трансформованих суспільних потреб, соціального середовища, що, в свою чергу, суттєво впливає на ефективність управлінських рішень.

Таким чином, стан наукової розробки проблеми ефективності соціального діалогу в системі управління свідчить про те, що проблема неефективності прийнятих рішень на державному рівні найчастіше розглядається у контексті методології питання про відносну самостійність держави від суспільства. З точки зору соціологічних концепцій управління, проблема ефективності управлінських рішень пов'язана, перш за все, з методами впливу влади на процеси, що відбуваються в суспільстві. Іншими словами, соціальна неефективність та недовіра багатьох управлінських рішень, що запроваджуються у сьогоденному українському суспільстві - продукт неправильної державної політики, яка вносить дисбаланс у взаємини між державними органами, суспільством і особистістю. І як наслідок, відбувається відчуження особистості від управління справами суспільства і держави, що певним чином ускладнює становлення громадянського суспільства. На нашу думку, соціальний діалог під час прийняття управлінських рішень може сприяти розв'язанню цієї проблеми. Іншими словами, ми намагаємося визначити можливі шляхи впливу на процеси прийняття соціально ефективних публічних управлінських рішень, і, одночасно, відповісти на запитання щодо потенційної можливості "соціальної ефективності" управлінських рішень (на прикладі вітчизняної системи державного управління).

На сьогодні в органах державного управління України існує регламентований механізм розробки та прийняття управлінських рішень. В

обласних державних адміністраціях діють методичні рекомендації стосовно поетапної розробки та впровадження управлінських рішень. Кожен з етапів прописаний досить ретельно – це й механізми одержання інформації про соціальну ситуацію, її діагностика, розробка прогнозу розвитку ситуації на майбутнє і т. ін. Виходячи з цього, теоретично можна зазначити, що розробка та прийняття управлінських рішень в системі державного управління за таким детально розробленим і регламентованим механізмом сприяє забезпеченню їх соціальної ефективності. Таким чином, в системі державного управління створенні умови і тенденції, які за певних детермінуючих дій здатні впливати на забезпечення соціальної ефективності рішень, що приймаються. Проте виникає питання про співвідношення формальності та реальності цих можливостей. Іншими словами, створені в системі державного управління можливості для запровадження соціального діалогу в процесі прийняття управлінських рішень носять переважно формальний характер (можливості, що можуть перетворитися у дійсність, але не мають усіх необхідних для цього умов) чи реальний характер (можливості, що мають об'єктивні умови для безпосереднього втілення у дійсність). На нашу думку, від рівня цього співвідношення певною мірою залежить соціальна ефективність управлінської діяльності. Цілком зрозуміло, що в органах державного управління практика розробки і прийняття управлінських рішень має свої особливості, обумовлені характером і специфікою їх діяльності, організаційною структурою, діючою системою комунікацій, внутрішньою культурою. Проте є й загальне, характерне для будь-якого процесу прийняття рішення – це забезпечення його соціальної ефективності. Результати нашого дослідження показали існування певних формальних та реальних можливостей для запровадження соціального діалогу в процесі забезпечення прийняття управлінських рішень практично на кожному етапі існуючого у вітчизняній системі державного управління механізму розробки та прийняття управлінських рішень. Ми виокремили певні ускладнення в роботі цього механізму, що загальмовують дію детермінуючих умов, які забезпечують соціальну ефективність управлінського рішення.

Найвагоміші з них – це недостатня адаптованість до змін (з можливим коригуванням цілей, функцій, завдань та виконавців) та недостатня адекватність соціальній ситуації, що склалася в соціумі (відображення реальних проблем та самооцінки в діяльності).

Впровадження соціального діалогу забезпечення в механізм розробки та прийняття управлінських рішень як раціональне поєднання соціального та управлінського аспектів може сприяти його удосконаленню, зокрема за рахунок надання якісної експертної допомоги для аналізу ефективності управлінського рішення; своєчасного виявлення та аналізу суспільних проблем, тенденцій соціального розвитку, альтернатив, конфліктних ситуацій і т. ін.; моделювання проблем, вибору методів їх вирішення, оцінки наслідків; забезпечення інформаційного супроводу підготовки та впровадження управлінського рішення. У будь-якому випадку проблема носить широкий соціокультурний контекст та потребує серйозного вивчення та узагальнення фактів з метою знаходження механізму удосконалення системи перепідготовки державних службовців з метою побудови ефективної моделі прийняття управлінських рішень.

Література:

1. Методологічні аспекти прийняття сучасних управлінських рішень / [упоряд. В.Д.Бакуменко]. – К.: НАДУ, 2007. – 20 с.
2. Гончаров В. В. Руководство для высшего управленческого персонала: [в 2 т.]. – М.: МНИИПУ, 2007. – Т.1.: Опыт лучших промышленных фирм США, Японии и стран Западной Европы. – 2007. – 768 с.

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ОДИН З ОСНОВНИХ ВАЖЕЛІВ СПРИЯННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЮ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Одним із пріоритетів Програми гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки є сприяння ефективному соціальному діалогу, що передбачає розробку нового або внесення змін у чинне законодавство; удосконалення системи колективних переговорів і врегулювання трудових спорів [2].

Слабкість органів соціального діалогу значно зменшує їх вплив на процес прийняття рішень. Недостатня інституційна та технічна спроможність, відсутність ресурсів, низький рівень обізнаності суспільства перешкоджає ефективній діяльності в рамках соціального діалогу.

В Україні діють такі критерії репрезентативності соціальних партнерів, які додатково звужують коло учасників та можливості використання інструментів соціального діалогу для відстоювання інтересів працівників і бізнесу.

Якісні та кількісні показники, що характеризують стан колективно-договірного регулювання трудових відносин, не є достатньо об'єктивними. Рівень взаємодії та системність соціального діалогу не дають можливості відобразити узгодження його рівнів: національного, галузевих, територіальних та локальних. Це потребує його реформування шляхом підвищення інституційної спроможності соціальних партнерів [3].

Основною і найбільш результативною формою соціального діалогу є укладання колективних договорів і угод. За останнє десятиріччя спостерігалось значне зменшення кількості колективних договорів та

охоплення ними працівників відносно їх облікової кількості з 82,4% до 75,6%. В Україні близько 50% офіційно зайнятих працюють у тіні (за оцінкою МОП).

Під час ведення переговорів та укладання колективних договорів і угод виникає проблема запровадження критеріїв репрезентативності. Продовжують діяти старі галузеві угоди, до яких лише вносяться зміни та доповнення.

У 2012 р. розпочався процес оцінки відповідності критеріям репрезентативності суб'єктів сторін профспілок і роботодавців, що призвело до зниження активності укладання галузевих угод. Також проблемним питанням є контроль за їх виконанням та відповідальність за невиконання.

23 серпня 2016 р. відбулося підписання Генеральної угоди (зазвичай укладається на 2 роки) про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016-2017 роки, у якій, зокрема, суттєво посилено економічний блок; закладено норми щодо питань оплати праці та Єдиної тарифної сітки; зростання ФОП у бюджетній сфері майже на 2,2% тощо.

Стан соціального діалогу не відповідає вимогам Закону України „Про соціальний діалог в Україні” від 2010 р.: в регулюванні трудових, соціальних, економічних відносин та забезпеченні підвищення рівня і якості життя, соціальної стабільності в суспільстві. З цією метою розроблено проект закону „Про внесення змін до Закону України „Про соціальний діалог в Україні” [1].

Ці зміни передбачають можливість участі громадських об'єднань у соціальному діалозі за такими критеріями: інформування, консультації, узгоджувальні процедури, державна реєстрація в установленому порядку. При цьому невирішеними залишаються питання їх статусу; критеріїв відбору; форм та рівнів соціального діалогу, до яких залучатимуться громадські організації.

Приділити увагу поліпшенню соціального діалогу та інституційної спроможності соціальних партнерів в Україні передбачається в рамках проекту „Інклюзивний ринок праці для робочих місць в Україні”, реалізацію якого

розпочала у 2018 р. МОП за участі уряду Данії та Мінсоцполітики України. Також має відбуватися подальший розвиток двосторонніх відносин із соціально-економічними радами і подібними до них інституціями інших країн.

Соціальний діалог і колективні трудові спори (конфлікти) – це єдиний, нерозривний процес. Наявні проблеми спонукали представників сторін профспілок і роботодавців спільно з Національною службою посередництва і примирення (НСПП) розпочати роботу над формуванням нової моделі вирішення трудових спорів в Україні в напрямку становлення та розвитку спрощених і оперативних позасудових процедур.

Найтипівішими вимогами найманих працівників у колективних трудових спорах (конфліктах) були: своєчасна виплата поточної та погашення заборгованості з виплати заробітної плати, питома вага яких становила більш як 40% їхньої загальної кількості; забезпечення соціально-економічних умов праці та виробничого побуту – 22%.

Становленню гідної праці в Україні має сприяти ефективний соціальний діалог завдяки створенню умов і механізмів для виконання закону „Про соціальний діалог в Україні”, зокрема, розвиток інституцій соціально-трудова відносин – професійних асоціацій, спілок та співтовариств. Це дозволить посилити захист прав працівника та досягнути балансу інтересів сторін, запровадити етику нових трудових відносин та підвищити цінність праці.

Література:

1. Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI „Про соціальний діалог в Україні” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

2. Меморандум про взаєморозуміння між Мінсоцполітики України, Всеукраїнськими об’єднаннями профспілок та Всеукраїнськими об’єднаннями організацій роботодавців та МОП щодо Програми гідної праці на 2016–2019 роки. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.msp.gov.ua/files/inter>.

3. Резолюція круглого столу „Стан та перспективи реформування соціального діалогу в Україні”. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eapcsf.org.ua/wpcontent/uploads/2018/04/RESOLUTION.pdf>.

УДК 005.35;316.3(477)

Ільченко Б. В., старший викладач кафедри соціології
факультету управління персоналом, соціології та психології
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ В УКРАЇНІ: НОВІ ВИКЛИКИ ТА НАПРЯМКИ МОДЕРНІЗАЦІЇ

Складні виклики, які сьогодні стоять перед Україною, потребують суттєвого переосмислення підходів та інструментарію щодо розробки та реалізації стратегічних рішень в сфері реформування усіх сфер суспільного життя та забезпечення сталого розвитку українського суспільства, що, в свою чергу, актуалізує потребу у модернізації традиційних, а також застосуванні нових форм та інструментів ефективного діалогу між владою та громадянським суспільством.

Традиційним інструментом, легітимною формою вирішення соціально-економічних та політичних протиріч, зменшення рівня конфліктності та соціальної напруженості в суспільстві є інститут соціального діалогу.

У Резолюції про трипартизм та соціальний діалог [1], ухваленій Міжнародною організацією праці 18.06.2002 р., соціальний діалог визначається як цінний демократичний засіб вирішення соціальних проблем, формування консенсусу; це сучасний і динамічний процес, що має унікальний потенціал та широкі можливості сприяння прогресу в контексті глобалізації, регіональної інтеграції і перехідного періоду.

Проблеми соціального діалогу, його роль в системі соціально-трудоких відносин та забезпеченні сталого розвитку є предметом дослідження багатьох вчених. В Україні ці аспекти широко висвітлюються у роботах А. Базилюка, В. Жукова, Г. Задорожного, О. Ковриги, А. Колота, О. Мірошниченка, М. Мельниченка, Г. Осового, О. Петроє, В. Скуратівського, В. Смолівика та ін.

Разом з тим, проблема підвищення ефективності соціального діалогу з урахуванням нових викликів для нашої країни, зокрема в контексті реалізації Угоди про Асоціацію між Україною та ЄС, залишається актуальною та потребує розробки дієвих інструментів удосконалення інституційних засад його функціонування та розвитку.

В Україні різні форми та інструменти публічного та соціального (трипартизм) діалогу формально функціонують та, знову ж таки, переважно формально, долучені до процесів розробки та реалізації стратегічних рішень в сфері державного управління. Про проблеми чинної моделі соціального діалогу в Україні (насамперед йдеться про трипартизм) сказано вже багато [3, 4].

Ключовою проблемою розвитку соціального діалогу в Україні, на наш погляд, є відсутність узгодженої усіма зацікавленими учасниками спільної стратегії (а саме місії, довгострокових цілей та індикаторів їх досягнення) його розбудови в нових, турболентних соціально-економічних умовах як внутрішніх, так і зовнішніх.

В теорії мета соціального діалогу відрізняється залежно від його змісту й може значною мірою відрізнятися в різних країнах, а зміст СД на національному рівні, перш за все, визначається реаліями соціально-економічного життя і тому може бути різним залежно від потреб суспільства на різних етапах розвитку, проте часто він повинен реагувати і на термінові події.

В Україні, ані в Законі України «Про соціальний діалог», ані в інших ключових документах щодо соціального діалогу, про формування стратегічних завдань не йдеться. Водночас на міжнародному рівні сформовано ключові загальні тренди щодо ролі та місця соціального діалогу у вирішенні глобальних проблем людства.

Зокрема, підсумковий документ ООН щодо порядку денного сталого розвитку до 2030 р. закликає стимулювати і заохочувати ефективне партнерство між державними організаціями, між державним і приватним сектором та між організаціями громадянського суспільства, спираючись на досвід і стратегії використання ресурсів партнерів. Міжнародна організація праці [2] наголошує на тому, що соціальне партнерство є одним з найбільш ефективних шляхів забезпечення сталого розвитку, а одним із інструментів його реалізації - соціальний діалог, який має ґрунтуватися як на традиційних (трипартизм), так і нових формах співпраці між урядами, організаціями працівників і роботодавців, між державним і приватними секторами і організаціями громадянського суспільства для максимального підвищення якості життя.

Спираючись на викладене, пропонуємо таке бачення довгострокової мети СД: збалансування інтересів зацікавлених сторін у форматі «Економічна ефективність (інноваційний розвиток економіки) — соціальна справедливість (адекватні соціальні стандарти та розвиток людського капіталу) – техногенно-екологічна безпека (стимулювання до запровадження природоохоронних, енерго- та ресурсозберігаючих технологій)» (більш детально про стратегічні напрямки модернізації соціального діалогу в Україні йдеться у документі «Дорожня карта: «Стратегія модернізації соціального діалогу» [5]).

Водночас слід зазначити, що розширення мети, предмету та, що логічно, суб`єктів СД потребує використання як нових моделей організації соціального діалогу (адже модель традиційного трипартизму в нових умовах показала свою

низьку ефективність), так і нових підходів до стратегічного планування із залученням усіх зацікавлених сторін.

В контексті реформування чинної моделі СД відповідно до запропонованої стратегічної мети, доцільним, на наш погляд, є застосування так званого стейкхолдерно-орієнтованого підходу, відповідно якого стейкхолдерами в соціальному діалозі є суб`єкти, які володіють певною часткою ресурсу (інформаційним, комунікаційним, інвестиційним, адміністративним, фінансовим, людським та інтелектуальним) за допомогою багатопараметричного впливу активно взаємодіють в системі соціально-економічних та соціально-трудова відносин, утворюють мережу зацікавлених осіб і формують відповідну інфраструктуру (а саме - об`єднання роботодавців та профспілок, органи, які забезпечують організацію процесу соціального діалогу тощо).

Для вирішення соціального діалогу в нових умовах (а саме – сталий розвиток) необхідна науково-обґрунтована трансформація моделі, побудованої на класичному трипартизмі, яка характерна та ефективна в індустріальному суспільстві, до моделі мультипартизму (постіндустріальне суспільство, нова економіка) на засадах:

1) удосконалення організації соціального діалогу шляхом посилення повноважень (на законодавчому рівні) тристоронніх органів соціального діалогу (Національна та територіальні тристоронні соціально-економічні ради) на національному та територіальному рівні, зокрема і в частині реалізації політики зі сталого розвитку;

2) забезпечення принципу інклюзивності соціального діалогу, зокрема в контексті узгодження нових підходів до визначення репрезентативності;

3) обґрунтованого та виваженого залучення окрім соціальних партнерів інших стейкхолдерів з чітко визначеними повноваженнями та параметрами впливу на прийняття рішень, зокрема, участі у переговорах та укладання угод на усіх рівнях.

Література:

1. Резолюція про трипартизм та соціальний діалог. - Міжнародна організація праці, 18.06.2002 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: www.ilo.org/assets/files/IntLaws/resolution_t_sd.doc.
2. Доповідь V Генерального директора «Сталий розвиток, гідну працю і зелені робочі місця». - 102-а сесія Міжнародної конференції праці, Женева, 2013 р.
3. Внучко С., Ільченко Б., Рой В. Як налагодити ефективний соціальний діалог в Україні? Підготовлено під егідою за сприяння проекту «Громадська синергія», що фінансується ЄС та Міжнародним фондом «Відродження» [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: scc.org.ua/content/yak-nalagoditi-efektivniy-socialniy-dialog-v-ukrayini.
4. Ільченко Б. В. «Від стратегії реформування – до сталого розвитку» // Журнал «Роботодавець», №5, 2017 р. – с.24-25.
5. Документ «Дорожня карта: «Стратегія модернізації соціального діалогу». Схвалено на Круглому столі: «Стан, виклики та ризики в царині соціального діалогу як чинника управління сталим розвитком країни». – К.: КНЕУ імені Вадима Гетьмана, 5 жовтня 2017 року. [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <https://robotodavets.org.ua/2017/11/09/dorozhnya-karta-strategiya-modernizatsiyi-sotsialnogo-dialogu.html>.

Іоною Є.Ю., студентка II-го курсу,
спеціальності «Міжнародна економіка»,
факультету міжнародної економіки і менеджменту
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

РОЛЬ ЖІНКИ У ДЕРЖАВНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ У КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРИНЦИПІВ ГІДНОЇ ПРАЦІ

В Україні гендерне питання, яке є важливою складовою державної політики, набуло особливого значення в політичних процесах держави. Дискримінація за статевою ознакою може бути ліквідована лише зі зміною системи гендерних ролей і стереотипів, що закріплюють ці ролі. Проте, всі стереотипи, а особливо гендерні, неможливо змінити водночас. Перегляд гендерних ролей і відносин можливий тільки за умови участі у цьому процесі обох статей, адже поліпшення умов життя однієї статі не вирішує загальних соціальних проблем, а призводить до дискримінаційного становища іншої.

Одним із важливіших проявів рівноправності є рівність чоловіків і жінок на ринку праці. Трудове законодавство України проголошує формальну рівність, забороняє дискримінацію на ринку праці, але на практиці жінки мають менше можливостей кар'єрного зростання, меншу заробітну платню, працюють переважно в низькооплачуваній сфері [1].

Незважаючи на те, що жінки в Україні формально отримали рівний із чоловіками статус, де-факто вони продовжують піддаватися дискримінації і в політичній сфері. В цьому питанні існує кілька причин: низький соціальний статус жінок, економічна залежність від чоловіків, нерівноцінний розподіл сімейних обов'язків, відсутність центрів з політичної освіти населення, відсутність підтримки жінок-політиків з боку чоловіків та нерозуміння останніми важливості проблеми представлення жінок у владі, вплив стереотипу «політика – чоловіча справа» [2]. Відповідно до міжнародного рейтингу Україна розділяє 141 місце (разом із Індією та Йорданом) 11 із лише

12% жінок у Верховній Раді. Загалом країни колишнього соцтабору не просунулися у лідери за кількістю жінок у парламентах [3].

Трансформаційні процеси і боротьба за важливі економічні ресурси не сприяли значному залученню жінок до великої політики. Хоча, станом на червень 2016 р., в українському Парламенті жінкам таки належать місця в керівництві: Ірина Геращенко є Першою заступницею Голови Верховної Ради, а Оксана Сироїд – Заступницею Голови Верховної Ради України. До складу Кабінету Міністрів України, сформованому від 14 квітня 2016 року, у якому кількість міністрів та віце-прем'єр-міністрів становить 22 особи, увійшли двоє жінок: Міністром освіти і науки України стала Лілія Гриневич, Віце-прем'єр-міністром із питань європейської та євроатлантичної інтеграції України призначено Іванну Климпуш-Цинцадзе. Тобто ми бачимо, що загалом спостерігається явище вертикальної гендерної сегрегації великої політики: рівень присутності жінок на найвищих політичних посадах не відповідає заявленому документах ідеям рівності.

Вертикальна гендерна сегрегація спостерігається і на місцевому рівні. Жінки значно менш представлені на рівні прийняття рішень, окрім селищних та сільських рад. Станом на 2014 рік, жіноче представництво на місцевому рівні становило 10% – в обласних радах, 23% – районних, 14% – міських, 43% – селищних, 51% – сільських. Відповідно до даних гендерного моніторингу місцевих виборів 2015 року в Україні середній рівень представництва жінок у міських радах становив лише приблизно 18%. Тобто, у кандидаток було менше шансів бути обраними, ніж у кандидатів. Найбільший рівень представництва жінок (33%) – у Чернігівській міській раді. У Львівській міській раді рівень представництва жінок досяг 25% [4].

На національному рівні гендерна рівність гарантована, передусім, Конституцією України, Кодексом законів про працю України, а також окремим Законом України “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків” (2005 р.), Державною програмою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2016 року та іншими

законодавчими актами [5]. Але не дивлячись на законодавче регулювання, доступ жінок до “великої” політики залишається незадовільним (у Верховній Раді жінки становлять лише 12%).

Така несправедливість потребує застосування фахових механізмів надання доступу жінок до вищих щаблів влади, серед яких найбільш ефективними у світі загалом та в країнах ЄС зокрема вважаються гендерні квоти. Більшість країн ЄС прийняли чи то законодавчі, чи добровільні партійні квоти, які надають можливість жінкам долати структурні бар’єри доступу до політики.

Міжнародні загалом та європейські, зокрема, зобов’язання України у сфері розбудови політики рівних прав і можливостей повинні спонукати державу більш ретельно взятися за питання доступу жінок до політики та імплементувати європейський досвід та механізми регулювання та покращення проблеми гендерної рівності:

1) Формування та реалізація державної політики забезпечення гендерної рівності в суспільстві; адаптація законодавства України до законодавства Європейського союзу в сфері гендерної рівності;

2) Створення державно-правових механізмів застосування законодавства з питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок та чоловіків;

3) Підтримка громадських ініціатив, спрямованих на формування гендерної культури;

4) Організація наукових та експертних досліджень з питань забезпечення рівних прав чоловіків та жінок;

5) Забезпечення гендерного підходу до формування державного бюджету.

Підсумовуючи, зазначимо, що проведення гендерної політики у сфері державної служби України має передбачати системну роботу органів державної влади на основі комплексного підходу до розв’язання проблеми рівності жінок і чоловіків, що окреслюється як відповідна парадигма: формування гендерної свідомості державних службовців, подолання гендерних стереотипів і гендерної сліпоти, створення умов для самореалізації особистості, забезпечення жінкам рівного соціального статусу з чоловіками

відповідно до їхніх якостей і можливостей. Означений підхід надасть змогу створити гендерно чутливий корпус кадрів державної та політичної служби, який буде налаштований на сприйняття гендерних вимірів будь-яких політичних, соціальних та економічних явищ, на розроблення гендерних стратегій та управління гендерним процесом у сфері державної служби зокрема та в суспільстві загалом.

Література:

1. Державний комітет Статистики України. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukr.stat.gov.ua/>.

2. Галустян Ю.М. Функціонування національного механізму реалізації гендерної політики. – Аналітичний звіт за результатами проведення інтерв'ю з експертами у галузі гендерної політики (за підтримки Фонду народонаселення ООН в Україні). [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://mlsp.kmu.gov.ua/labour/control/uk/publish/category?cat_id=16670.

3. Станом на 1 червня 2016р., взято з бази даних Women in National Parliaments, Inter-Parliamentary Union. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>.

4. Горячковська М.А. Фінальний звіт за результатами гендерного моніторингу на місцевих виборах 2015 року в Україні. // Вісник Центральної виборчої комісії. 2016. №1. - С.83-89.

5. Волосевич І. Оцінка обізнаності про існування Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та дотичних до неї законів (Інна Волосевич, Тетяна Костюченко, Надія Комарова, Тамара Марценюк; за підтримки Фонду народонаселення ООН в Україні), 2014. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://mlsp.kmu.gov.ua/document/166729/3.doc>.

Корнійчук О.О., студент I-го курсу,
спеціальності «Соціологія»,
факультету управління персоналом, соціології та психології
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ЧИННА МОДЕЛЬ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ: ЗА І ПРОТИ

В сучасних умовах формування в Україні демократичної правової держави й становлення громадянського суспільства виникла необхідність пошуку оптимальних форм їхньої ефективної взаємодії.

Вперше закон про соціальний діалог в Україні був прийнятий 23 грудня 2010 року, а набув чинності 18 січня 2011 року. В цей час було здійснено наукове тлумачення терміну соціальний діалог, яке використовується й у наш час. Отже, згідно з Законом України: «соціальний діалог – процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин».

В цьому контексті соціальний діалог здійснюється на принципах: законності та верховенства права; репрезентативності і правоможності сторін та їх представників; незалежності та рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії; добровільності та прийняття реальних зобов'язань; взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету узгоджувальних процедур; відкритості та гласності; обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

Соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях,

на тристоронній або двосторонній основі. До суб'єктів соціального діалогу належать: сторона профспілок, сторона роботодавців та органи виконавчої влади [1].

Згідно з Главою XXI Угоди про Асоціацію Україна – ЄС «співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» українська модель соціального діалогу потребує суттєвої трансформації.

В Україні існують декілька проблем, що виступають суттєвими бар'єром для імплементації вищезазначених умов:

1) Низький рівень авторитетності профспілок. Історично склалось так, що основні об'єднання профспілок часів незалежності є продовженням рудиментарного елементу радянської соціально-економічної політики. Починаючи з 1991 року, кількість членів профспілок стрімко зменшується. Це також обумовлено розвитком приватних підприємств, в той час як концентрація профспілок знаходиться переважно в державних підприємствах. Профспілки не мають такого досвіду боротьби за права робітників, як в країнах Європи. Перед безпосередньо соціальним діалогом, профспілки та їх об'єднання повинні виступати повноцінним суб'єктом соціального діалогу як перед іншими суб'єктами, так і перед робітниками зокрема. Підсумовуючи, доречно було б зауважити, що, незважаючи на низький рівень продуктивності профспілок та труднощі, пов'язані з розбудовою даного руху в Україні, повноцінної альтернативи профспілкам та їм об'єднанням не спостерігається, зокрема на національному рівні.

2) Істотним недоліком соціального діалогу, на думку Віктора Хмільовського (президента Спілки орендарів і підприємців України), виступає відсутність узгодженого усіма учасниками спільноти стратегічного плану дій. «Ми повинні консолідувати усі сторони такого діалогу – роботодавців, профспілки, інших партнерів – щоб створити сприятливі регуляторні умови для підприємництва, для ведення бізнесу, гідні умови роботи для найманих працівників, стимули для детінізації зарплат, а зрештою, для забезпечення

підвищення доходів державної скарбниці та бюджетів усіх рівнів», – стверджує В. Хмільовський, і ... «ми вимагаємо від соціальних партнерів, насамперед від бізнесу, бути соціально відповідальним. Водночас суспільство та влада повинні забезпечити йому можливість впливати на формування регуляторної, податкової, інвестиційної та соціальної політики. Нині таку можливість має лише великий бізнес» [2].

3) Відсутність чітких стандартів (точніше їх виконання) у сфері трудової діяльності. Звертаючись до міжнародного досвіду, можна побачити чіткі стандарти, наприклад; Міжнародні стандарти SA 8000 “Соціальна відповідальність” і ISO 26000 “Настанова з соціальної відповідальності” Стандарт SA 8000 (опублікований у 1997 р., переглянутий – у 2001 р.) створений з метою сприяти постійному поліпшенню умов наймання і здійснення працівниками трудової діяльності, виконання етичних норм цивілізованого суспільства.

Про те, не все так однозначно. Україна не зможе успішно інтегрувати досвід іноземних держав через низку причин. Як і кожна країна, Україна має ряд особливостей, які пов’язані з менталітетом нації, історичної спадщиною, рівнем розвитку громадянського суспільства. Серед таких негативних факторів: 1) з одного боку, неспівпадіння темпів модернізації інституціональної підсистеми політичної системи; з іншого – цінностей громадянського суспільства, усвідомлення і готовності громадської думки до широкого використання потенціалу інституту соціального діалогу; 2) нечіткість у розподілі влади між законодавчою, судовою та виконавчою гілками; 3) формування об’єднань роботодавців як спроби лобіювання інтересів власного бізнесу перед державою; 4) відсутність незалежних засобів масової інформації; 5) брак демократичної політичної культури населення. Як бачимо на становлення розвинутого громадянського суспільства в Україні, зокрема якісного соціального діалогу, впливає багато факторів. На жаль, значна кількість з них є наслідком непростого історичного спадщини.

Отже, соціальний діалог визначає базові засади ціннісних орієнтирів і політичних принципів побудови взаємовідносин між основними соціальними групами та їхніми політичними і громадськими організаціями у демократичному суспільстві. Українська модель соціального діалогу знаходиться в стані розвитку, поступово запозичуючи іноземний досвід. Головними вадами такої моделі, і стану громадянського суспільства в Україні загалом виступає: низька активність та авторитет профспілок, як суб'єкта соціального діалогу; відсутність стратегічного плану між учасниками соціального діалогу; відсутність незалежних засобів масової інформації; брак демократичної політичної культури населення та інші.

В цих умовах недоречно ігнорувати реалії непростой адаптації українського суспільства до демократичних змін та перешкоди, пов'язані з узгодженням спільної мети та умов ведення соціального діалогу між його учасниками. Українська модель соціального діалогу потребує значних трансформацій для забезпечення консенсусу між його учасниками. Досягнення такого консенсусу можливе лише за ініціативи всіх сторін соціального діалогу загалом.

Література:

1. ЗАКОН УКРАЇНИ - Про соціальний діалог в Україні (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, № 28, ст.255).

2. Соціальний діалог є визначальним чинником управління сталим розвитком держави // Голос України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ooru.org.ua/news/189.socialniy-dialog-viznachalnim-chinnikom-upravlinnya-stalim-rozvitkom-derzhavi-golos-ukraini.htm>.

Маршавін Ю.М., доктор економічних наук, професор
кафедри управління персоналом та економіки праці,
факультету управління персоналом, соціології та психології
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

МОДЕЛЬ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ: ВПЛИВ НА РОЗВ'ЯЗАННЯ ПРОБЛЕМ ЗАЙНЯТОСТІ

У сфері зайнятості населення найбільш яскраво проявляються фундаментальні інтереси провідних соціальних сил – найманих працівників і роботодавців. Інститутом, який спроможний реально сприяти об'єднанню їх зусиль та спрямуванню на розв'язання проблем зайнятості є соціальний діалог. Для України це має особливе значення, оскільки сфера зайнятості знаходиться у кризовому стані. Насправді, останніми роками постійно падає чисельність зайнятого населення та рівень зайнятості, зокрема кількість зайнятих осіб віком 15–70 років у 2017 р. відносно 2014 р. скоротилася на 2 млн, або на 11%¹; середньооблікова кількість штатних працівників зменшилася з 9,0 до 7,7 млн. осіб [1]; за 5 останніх років майже у два рази знизився розмір реальної заробітної плати; величезних масштабів досягли тіньова зайнятість та зовнішня трудова міграція. Знос основного капіталу перевищує 60%, що спричиняє панування ручної і простої праці: майже 40% робітників зайнято на робочих місцях з переважно ручною працею [2, с.6].

Вагомою причиною кризи сфери зайнятості є відсторонення інститутів громадянського суспільства від участі у розв'язанні соціально-економічних проблем. Діюча модель соціального діалогу в Україні значно обмежує участь найманих працівників у прийнятті рішень щодо сфери зайнятості та праці. Як

¹ Наведено без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, м. Севастополя та частини Донецької і Луганської областей.

справедливо зазначається у Програмі гідної праці Міжнародної організації праці (МОП) для України на 2016-2019 рр., державні органи та роботодавці, як правило, самотійно, без участі найманих працівників та їх представницьких організацій, визначають зміст рішень, а якщо консультації й проводять, то суто формально [2, с.8]. Прикладами подібної поведінки уряду є прийняття рішень про проведення пенсійної реформи, реорганізації Державної служби зайнятості, покладання повноважень органу соціального діалогу – правління фонду соціального страхування на випадок безробіття на Мінфін і Мінсоцполітики. Профспілки та організації роботодавців не тільки не брали участі у підготовці всіх цих рішень, а й не погоджували їх. В органах соціального діалогу на національному, галузевому та територіальному рівнях переважає державна сторона. Зокрема про це свідчить порядок формування Національної тристоронньої соціально-економічної ради, яка фактично не є самотійною, незалежною інституцією, оскільки утворюється Президентом України, який до того ж призначає склад її секретаріату. Те ж саме стосується відповідних територіальних рад, які формують обласні державні адміністрації.

Водночас в Європі набуває обертів підхід до соціального діалогу, який ми називаємо широким. Він передбачає розширення кола суб'єктів за рахунок включення представників інших громадських організацій, державних та недержавних інститутів. Хоча МОП й підтримує "бажання громадськості брати участь і робити свій внесок", але з другого боку, стурбована потенційною можливістю нових ризиків для соціального діалогу. Залучення організацій, що репрезентують інтереси територіальних і гуманітарних утворень, молодіжного, жіночого, "зеленого" і т.п. рухів, на її думку, "створює проблему нерепрезентативності механізмів" [3, с. 12]. В Україні включення в соціальний діалог соціальних кіл з інтересами, які знаходяться в іншій площині, може увести в бік від розв'язання проблем у сферах зайнятості та праці.

Стосовно України актуальність розширення кола учасників вбачається в тому, що поза договірним процесом щодо змісту політики зайнятості залишається значний сегмент підприємців і найманих працівників малого бізнесу, самозайнятих осіб, представників неформалізованого сектора, невеликих за чисельністю організацій роботодавців і профспілок. Тобто інтереси значної кількості економічно активного населення існуючи організації та органи соціального діалогу не захищають. У цьому зв'язку у законодавство слід внести норми, які б виправили цю несправедливість. Причому, інтереси найманих працівників та малочисельних організацій роботодавців в органах соціального діалогу могли б представляти уповноважені ними позаштатні фахівці, зокрема юристи та економісти.

Автор вважає, що застосування в Україні широкого підходу передбачає також розроблення та реалізацію сторонами та інститутами соціального діалогу заходів, спрямованих на подолання кризи в сфері зайнятості, а саме:

- створення сучасних робочих місць на базі інноваційного оновлення основного капіталу шляхом залучення відповідних інвестицій у реальний сектор економіки;
- посилення матеріальних, правових та інших засобів мотивації до легальної праці та підприємницької діяльності;
- забезпечення збалансованості ринку праці та ринку освітніх послуг;
- підвищення конкурентоспроможності робочої сили;
- скорочення відтоку кваліфікованих працівників на роботу за кордон.

Отже, для України широкий підхід до організації соціального діалогу в контексті подолання кризи в сфері зайнятості означає не лише можливість для партнерів брати участь у постійних і вільних дискусіях (що, безперечно, є дуже важливим). Його метою та результатом мають стати позитивні зміни у сфері зайнятості, наближення до характеристик та ознак гідної праці.

Література:

1. Основні показники ринку праці у 2000-2017 рр. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/osp_rik_b_07u.htm.
2. Програма гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf.
3. Социальный диалог: Доклад Международного Бюро труда на 102 сессии Международной конференции труда. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meeting_document/wcms_210128.pdf.

УДК 331.101.262:316.422(477)

Панькова О.В., канд. соц.наук, доцент
кафедри соціології КНЕУ ім. В.Гетьмана,
пров.наук. співробітник ІЕП НАН України,

Шастун А.Д., канд.екон.наук,
науковий співробітник ІЕП НАН України

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ГЛАВИ ХХІ УГОДИ ПРО АСОЦІАЦІЮ УКРАЇНА–ЄС «СПІВРОБІТНИЦТВО У ГАЛУЗІ ЗАЙНЯТОСТІ, СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ТА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ»

Забезпечення ефективного розвитку трудової сфери в Україні є пріоритетним напрямом модернізації суспільних та економічних відносин, спрямованих на соціально-економічне зростання і підвищення конкурентоспроможності України, створення умов для гідної праці, соціальної

захищеності, національного відродження та успішної євроінтеграції. Імплементация Глави XXI Угоди про Асоціацію Україна – ЄС «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» стимулює прискорення реалізації цієї стратегічної мети. Цільовими орієнтирами співробітництва України з ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей виступають: покращення якості людського життя; збільшення кількості та покращення якості робочих місць з гідними умовами праці; сприяння розвитку соціальної та юридичної справедливості у контексті реформуванні ринку праці; сприяння створенню на ринку праці таких умов, які б поєднували гнучкість та захищеність; сприяння впровадженню активних заходів на ринку праці та підвищення ефективності служб зайнятості з метою задоволення потреб на ринку праці; стимулювання розвитку ринків праці, що сприяють залученню малозабезпечених осіб; зменшення обсягів неформальної економіки; покращення рівня забезпечення охорони здоров'я та безпечних умов праці; скорочення бідності та посилення соціальної єдності; посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу тощо.

Для їх реалізації Сторони мають посилювати діалог та співробітництво з просування ініціатив, що стосуються гідних умов праці, політики в сфері зайнятості, охорони здоров'я та безпеки на робочому місці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального включення, гендерної рівності та боротьби з дискримінацією, а також прагнути до наближення національного законодавства в цій сфері до законодавства і практик ЄС, розробки і впровадження відповідного концептуального та стратегічного забезпечення.

На сьогодні українські реалії в трудовій сфері характеризуються нерозвиненістю соціального діалогу, зниженням цінності праці й престижу людини праці, поширенням неефективної зайнятості, непродуктивним використанням ресурсів праці, низьким рівнем її оплати. Це перешкоджає створенню сприятливих умов розвитку трудової сфери, імплементации Глави XXI «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних

можливостей» та потребує посилення соціальної відповідальності в системі соціального діалогу суб'єктів трудових відносин на різних рівнях управління.

Проблеми забезпечення розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності та соціального діалогу актуалізувалася вже давно у зв'язку із необхідністю реалізації перспективних стратегій інтеграції України до кола високорозвинених країн світу. Суб'єкти трудової сфери все сильніше зазнають впливу зовнішнього середовища і мають відповідно реагувати на його запити. Зростають вимоги до підприємств та роботодавців щодо якості трудового потенціалу, який є головним важелем інноваційного розвитку країни та переходу України до V та VI технологічного укладу. Ці вимоги стають основою для розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності.

Така ситуація впливає на роль держави у цих процесах, яка має гармонійно регулювати відносини суб'єктів трудової сфери на засадах соціального діалогу та створювати умови й можливості для запровадження соціальної відповідальності на всіх рівнях управління. Поки що ефективність державного управління у цьому напрямі є незадовільною. Мають місце довготривалі порушення Кабінетом Міністрів України та роботодавцями законодавчо визначених трудових прав та соціальних гарантій працівників; продовжується ухилення від пропозицій профспілок щодо реалізації на практиці європейських процедур ведення соціального діалогу стосовно визначення проблем в сфері праці та напрацювання шляхів ефективного їх вирішення. Це – головні причини колективного трудового конфлікту між профспілками та Урядом, а також із Спільним представницьким органом (СПО) сторони роботодавців на національному рівні [5]. Проте профспілки не досягли очікуваної дієвої підтримки від Національної ради роботодавців. Ситуація погіршилася і спричинила до ініціювання цього конфлікту не лише тому, що відносини між Урядом і профспілками у межах соціального діалогу залишаються не результативними – Уряд досі не відреагував на План модернізації України до 2030 року «Від кризи до економічного зростання», тому, що інтереси роботодавців не збігаються з інтересами працюючого

населення, які представляють профспілки [7]. Не розв'язаними залишаються хронічні проблеми в сфері праці, які не вирішуються протягом останніх 15-20 років – відсутні стратегії трудового розвитку України та її регіонів, не вироблено тактику протидії зростаючим процесам порушення права та соціальних гарантій працюючих, а також профспілок; досі не прийнято Трудовий кодекс, невдалими залишилися спроби прийняти державну стратегію збереження та розвитку трудового потенціалу тощо.

Виходячи із зазначеного вище, необхідною є розробка концептуального забезпечення розвитку трудової сфери в Україні на засадах соціальної відповідальності (далі – СВ) та соціального діалогу шляхом визначення засад, принципів, основних напрямів та механізмів реалізації. Інформаційним підґрунтям такої Концепції виступають Конституція України, трудове та соціальне законодавство України, міжнародні стандарти у сфері праці, соціальної відповідальності та сталого розвитку, офіційні матеріали і документи міжнародних організацій, зокрема офіційні видання Міжнародної організації праці, дані Державної служби статистики України, Державної служби зайнятості України, праці вітчизняних і зарубіжних учених.

Концептуальні підходи до формування моделі переходу від конфліктної взаємодії до конструктивного соціального партнерства в трудовій сфері мають спиратися на теоретичне та науково-методичне обґрунтування розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності, базуватись на оцінці стану та проблем у цій сфері, враховувати ступінь загроз національній безпеці в соціально-трудої сфері, потреби економіки та виробництва, а також визначити необхідність модернізації соціально-трудоїх відносин в системі суспільного розвитку в цілому [1; 3].

Виходячи із зазначеного вище, необхідною є розробка концептуальних основ розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності (далі – СВ) та соціального діалогу в Україні шляхом визначення засад, принципів, основних напрямів та механізмів її реалізації. Міжнародні приклади реалізації програм з СВ є корисними та необхідними для України як орієнтири для

наслідування, але західний досвід потребує адаптації до українських реалій. Тільки розробивши свою національну модель СВ, яка враховуватиме український менталітет, особливості ведення бізнесу та державного регулювання, стає можливою її успішна реалізація. Як системний об'єкт соціальна відповідальність має складну структуру, провідна роль якої належить саме особистісному рівню - людині як головному суб'єкту конкретної діяльності. Проте має бути соціально відповідальним не тільки індивід, а й інші суб'єкти – бізнес, суспільство, держава. Кожний відповідно до своєї місії «...несе відповідальність усередині системи, особливо в тих випадках, коли він своїми діями, ... або бездіяльністю у вигляді невиконання своїх обов'язків може порушити систему». Тому соціальна відповідальність не означає відповідальності всіх і безвідповідальності кожного, соціальна відповідальність суб'єктів соціально-трудових відносин є умовою, принципом і фундаментом ефективного соціального діалогу [6].

Запорукою успішного досягнення цілей *Концепції забезпечення розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності та соціального діалогу* є дотримання базових принципів, які необхідно сформулювати відповідно до вимог прогресивного розвитку сфери праці і конструктивної взаємодії суб'єктів СТВ на усіх рівнях управління, адаптуючи вітчизняні норми і стандарти в сфері праці до вимог ЄС. Ключовими елементами структури розробленої авторами Концептуальної моделі виступають принципи, критерії досягнення, пріоритетні та основні напрями, механізми її реалізації (Рис. 1).

Перехід на нові стандарти якості в трудовій сфері на засадах соціального діалогу та соціальної відповідальності в Україні потребує розробки та запровадження відповідних механізмів забезпечення, спільних зусиль усіх Сторін соціально-трудових відносин (перш за все держави), політичної волі і відповідальності владної еліти на усіх рівнях управління. Такі механізми мають орієнтуватися на План заходів з реалізації Стратегії комунікації у сфері європейської інтеграції на 2018-2021 рр. [4]. Концептуальна модель розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності та соціального діалогу в

Україні, визначені в її змісті пріоритетні та основні напрями забезпечення узгоджуються зі стратегічними цілями імплементації Глави XXI Угоди про Асоціацію Україна – ЄС «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей».

Одночасно концептуальна модель розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності та соціального діалогу узгоджується і сприяє реалізації нової моделі вирішення трудових спорів в Україні (Шведсько-український проект «Вирішення трудових спорів в Україні», НСПП) [2].

Метою нової моделі вирішення трудових спорів в Україні (далі – Нова модель) є формування ефективного механізму вирішення трудових спорів на основі європейських стандартів та найкращого досвіду, згідно з якими організації роботодавців та профспілки відіграватимуть важливу роль і нестимуть конкретну відповідальність у вирішенні спорів, а держава забезпечуватиме основні правила і засоби остаточного їх вирішення. Нова модель передбачає визначення і розрізнення двох типів трудових спорів – трудові спори про інтереси та трудові спори про права – як основу для відповідних процедур їх вирішення. Передбачається, що позасудовий порядок вирішення трудових спорів про інтереси та про права включатиме мінімально можливу кількість рівнів і максимальну можливість залучення організацій профспілок і роботодавців до процедур вирішення трудових спорів на всіх етапах. Якісно зміниться і роль НСПП у зв'язку з розширенням її повноважень і функцій. Цінність змісту чинної нової моделі вирішення трудових спорів в Україні (НСПП) полягає у визначенні конкретної відповідальності за порушення порядку вирішення трудових спорів та нормативно-правових актів із питань трудових правовідносин, колективних договорів і угод, трудових договорів (контрактів) і процедури притягнення до відповідальності (санкцій) за порушення порядку вирішення трудових спорів домовленостей сторонами СТВ. Це дозволить Україні якнайшвидше реалізувати статечні цілі щодо імплементації Глави XXI Угоди про Асоціацію Україна – ЄС «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей».

КОНЦЕПЦІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОЇ СФЕРИ НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Принципи: законності та верховенства права; соціальної справедливості; незалежності та рівноправності сторін СТВ; ефективної міжнародної співпраці; демократизації виробничих відносин; пріоритету конструктивності взаємодії і соціального діалогу за визначеними правилами; обов'язковості розгляду пропозицій сторін та дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань (кожною стороною СТВ та спільних домовленостей); своєчасного запобігання трудовим конфліктам; забезпечення балансу інтересів та взаємної відповідальності працівника, роботодавця, та їх представницьких органів на усіх рівнях управління; розмежування повноважень та відповідальності між суб'єктами в системі соціально-трудових і суспільних відносин; обов'язковості виконання рішень трудового арбітражу; взаємної відповідальності сторін трудового спору, їх представників за виконання рішень примирної комісії та трудового арбітражу, зобов'язань за досягнутими домовленостями.

Критерії досягнення цілей розвитку: наявність умов та можливостей для забезпечення умов гідної та продуктивної праці, безпеки та охорони праці; конструктивного соціального діалогу суб'єктів СТВ, наближення стандартів трудового законодавства України до стандартів законодавства ЄС, забезпечення відповідних умов їх реалізації; якісне і ефективне управління розвитком трудової сфери; правова грамотність представників Сторін СТВ; створення сумісними зусиллями Сторін СТВ умов та можливостей дотримання трудових прав та гарантій працівників, забезпечення рівних можливостей у сфері праці; зниження рівня соціальної та конфліктної напруженості на підприємствах виробничого та галузевого рівнів управління; становлення і підвищення значущості цінності праці і цінності працівника; поширення цінностей культури діалогу та партнерства; формування сприятливих умов для соціально відповідальної поведінки і в сфері праці.

Пріоритетні та основні напрями

Забезпечення умов для реалізації трудових прав громадян у системі соціально-трудових відносин відповідно до міжнародних норм

Модернізація державного управління трудовою сферою із застосуванням принципів соціальної відповідальності та соціального партнерства для забезпечення гідної праці, високої якості трудового життя; продуктивності праці та ефективної зайнятості

Забезпечення можливостей конструктивного соціального діалогу в умовах нестабільності з питань збалансування стану на ринку праці, забезпечення безпеки і охорони праці, соціального захисту, трудової та інноваційної активності в системі СТВ

Запровадження в систему професійної та вищої освіти дисциплін з соціального діалогу, правової культури та соціальної відповідальності у трудовому та суспільному житті. Створення розгалуженої системи відповідного інформаційного забезпечення

Забезпечення розвитку соціального діалогу та колективно-договірного регулювання, простоти та доступності процедури вирішення трудових спорів; впровадження нової моделі вирішення трудових спорів в Україні, підвищення ролі та забезпечення інституціональної спроможності Національної служби посередництва і примирення.

Посилення відповідальності сторін СТВ за негативні наслідки впливу виробничих ризиків, порушення умов безпеки праці за посилення соціально-трудової конфліктності; зміцнення якісної системи управління охороною праці

Зниження ризиків у трудовій сфері через проведення превентивних дій

Забезпечення протидії корупції, мінімізації рівня «тінізації» трудових відносин;

Реалізація нової моделі вирішення КТС в Україні відповідно до імплементації положень Угоди з ЄС; становлення та розвиток спрощених і оперативних позасудових процедур.

Механізми реалізації концепції

Правове
забезпечення

Економічне
забезпечення

Організаційно-управлінське
забезпечення

Кадрове
забезпечення

Інформаційне
забезпечення

Рис.1. Концептуальна модель розвитку трудової сфери на засадах соціальної відповідальності та соціального діалогу

Література:

1. Діагностика стану та перспектив розвитку соціальної відповідальності в Україні (експертні оцінки): монографія / О.Ф. Новікова, М.Є. Дейч, О.В. Панькова та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2013. – 296 с.
2. Нова модель вирішення трудових спорів в Україні// Національна служба посередництва і примирення (далі – НСПП) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-8/struktura-nspp-12/5268-nova-model-vyrishennia-trudovykh-sporiv-v-ukraini>.
3. Панькова О.В. Концептуальні засади розвитку трудової сфери України на принципах соціальної відповідальності в умовах модернізації /А.Д. Шастун, О.В. Панькова О.В.// Економічний вісник Донбасу, 2017. - № 3(49). – С.164-172.
4. План заходів з реалізації Стратегії комунікації у сфері європейської інтеграції на 2018-2021 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://eu-ua.org/richnyu-plan-zahodiv-z-realizaciyi-strategiyi-komunikaciyi-u-sferi-yevropeyskoyi-integraciyi-na-2018>.
5. Профспілкова позиція щодо причин та цілей вступу в національний колективний трудовий конфлікт із Кабінетом Міністрів України та з роботодавцями. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/goryachaya-liniya-2/200-kolektivnij-trudovij-spir-z-uryadom-i-robotodavtsyami/7621-profspilkova-pozitsiya-shchodo-prichin-ta-tsilej-vstupu-v-natsionalnij-kolektivnij-trudovij-konflikt-iz-kabinetom-ministriv-ukrajini-ta-z-robotodavtsyami-2>.
6. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / за ред. А.М. Колота. – К.: КНЕУ, 2012. – 501 с.
7. Соціальні партнери мають бути в одному човні. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.psv.org.ua/arts/socialne_partnerstvo/view-2970.html.

ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ ДІАЛОГОМ У ВІТЧИЗНЯНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

На сьогодні в Україні в усіх сферах життєдіяльності суспільства – економічній, політичній, соціальній, релігійній – відчувається нестабільність. Це призводить до виникнення нових протиріч у повсякденному житті людей. Збільшився в рази рівень конфліктності, стурбованості та навіть страху перед майбутнім. Разом з цим, логічно, зростає соціальна напруженість в суспільстві та найголовніше – недовіра! Недовіра до керівного органу країни – до влади.

Така ситуація зазвичай не встановлюється за один день, можливо навіть за один рік. Хронічна втома переслідує населення України ще з 2013 року, коли в центрі України в Києві розкинувся Євромайдан, а потім почалися воєнні дії на сході України. Населення потребує втіхи, прагне жити в мирі та злагоді, але як це можливо, якщо є загроза нової економічної кризи в новому 2019 році?

Тільки задумавшись над цими питаннями, одразу виникає тисячі нових запитань, але не виникає конкретної відповіді. Чому ж так відбувається?

Соціальний діалог – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики та регулювання соціально-трудових відносин.

У широкому значенні соціальний діалог – це суспільний діалог між класами і соціальними групами щодо узгодження їх інтересів у політичній та економічній сфері, а

також у сфері праці. У цьому значенні передбачається широкий формат учасників: дві, три або більше сторін на партнерській основі рівноправно беруть участь у діалозі.

У вузькому значенні соціальний діалог – це визначення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень у сфері праці сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та держави [3].

В Україні ж соціальний діалог здійснюється на загальнонаціональному, галузевому, територіальному та локальному (організація, установа, корпорація, підприємство) рівнях. Порівнюючи ці рівні можна сказати, що всі вони, крім локального, здійснюються на тристоронній основі (Профспілкова сторона – Сторона роботодавців – Органи виконавчої влади), локальний рівень обмежується лише на дві сторони. Це Сторона працівників – Сторона роботодавців. [3].

В сучасних умовах вище означений підхід може видаватися конструктивним до встановлення зв'язку з суспільством, але це не стосується сучасного вітчизняного суспільства. Проблема постає в тому, що органи законодавчої влади часто беруть на себе такі повноваження, які не прописані законом, вони просто його порушують. Так, влада робить начебто більше, ніж зобов'язана і намагається донести це до людей за допомогою засобів масової інформації, при цьому у випусках новий, по радіо, в газетах і журналах тощо люди не здатні почути правди.

Важливою умовою для розвитку соціального діалогу є участь суб'єктів соціального діалогу, через які він реалізується, та суб'єктів, які притягнуті до справи, щоб зменшити рівень можливої конфліктності та для попередження загострення соціально-трудоких відносин.

Загалом в Україні модель соціального діалогу дуже складна, адже включає чотири рівня партнерства. Вони є обов'язковими і повинні знаходитися на однаковому рівні розвитку [1]. Як уже було сказано вище, дану систему необхідно зробити простішою. Очевидно, що потрібно брати приклад з інших, більш розвинених країн, або у крайньому випадку розробити свою новітню модель розвитку...

Однак, на жаль, наразі є багато недоліків в моделі соціального діалогу. Наприклад те, що працюючи в приватному підприємстві людина менш захищена, ніж в державному, що свідчить про нерівні права осіб у різному професійному та соціальному середовищі.

Також не відповідає нормам і сучасним умовам України соціал-демократична модель партнерства, де високий рівень забезпеченості, але надвисокі податки [2].

В сучасних умовах в першу чергу Україні потрібно значно підвищити якість діяльності суб'єктів соціального діалогу в державному управлінні в першу чергу, і в подальшому реконструювати з середини державні установи. В цьому контексті необхідно налагодити зв'язки з громадськістю, заохочувати людей, показувати що є завжди вихід навіть з такої складної ситуації.

В Україні триває складний процес становлення інституційних основ соціального діалогу. Зусилля держави щодо створення національної моделі соціального діалогу майже виключно націлені на регулювання соціально-трудоких відносин та не відповідає сучасним практикам соціального діалогу європейських країн.

Розвиток соціального діалогу в державному управлінні сприятиме запровадженню нових форм врядування, ефективності рішень парламенту. Також звісно відбудеться зближення суб'єктів державного управління до громадян, розуміння їх потреб та бажань, страхів, звичайно ж зразу з люди відчують справжню демократію у всіх її проявах.

Отже, підведемо підсумки: система соціального діалогу має великий потенціал для удосконалення всіх правил, процедур, практики державного управління, створює умови для відкритості, узгодженості позицій зацікавлених сторін та ефективності державного управління в цілому.

Проте, удосконалення державного управління механізмами соціального діалогу має великі перспективи лише за умови системного підходу до його розвитку.

Література:

1. Андрющенко А.І. Система соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні: монографія / А. І. Андрющенко, І. М. Дубровський; за заг. ред. Т. А. Прокопенко. - Х.: Слобожанщина, 2004. - 191 с.

2. Глосарій із трудового права та соціально-трудоових відносин (з посиланням на досвід Європейського Союзу) [Текст] / за заг. ред. Д. Арріго, Д. Касале. - К.: Стилос, 2006. - 431 с.

3. Петроє О. М. Соціальний діалог у державному управлінні: спроба структурування проблеми [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: http://academy.gov.ua/ej/ej8/doc_pdf/petroe.pdf.

УДК 314.17:331.5

Спасенко Ю. О., ст. наук.співр.
відділу проблем заробітної плати
НДІ ПЗН Мінсоцполітики і НАН України

ДОСЯГНЕННЯ ҐЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ – НАПРЯМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ҐІДНОЇ ПРАЦІ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

Першочерговим завданням Програми ґідної праці МОП для України на 2016 – 2019 роки є скорочення ґендерних диспропорцій, зокрема, розриву в оплаті праці. Це передбачає розширення економічних прав і можливостей жінок у контексті європейської стратегії України, подолання асиметрії та нерівності в усіх сферах життєдіяльності суспільства та забезпечення рівної оплати за працю рівної цінності. У цьому контексті ґендерна політика вимагає недопущення дискримінації, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень,

у поєднанні професійних і сімейних обов'язків, у запобіганні проявів гендерного насильства [2].

Згідно з Державною соціальною програмою забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р. передбачається здійснити удосконалення нормативно-правової бази та механізму проведення гендерно-правової експертизи; внести до статистичної звітності відповідні показники та виконати договірні й інші міжнародні зобов'язання з цього питання [3].

Глибокий структурний дисбаланс в становищі чоловіків і жінок у політиці й економіці України обумовлюється нерівністю можливостей і політичних прав, розподілу праці, дискримінацією при прийомі на роботу та встановленні розміру заробітної плати. До гендерного розриву в оплаті праці призводить існування горизонтальної та вертикальної сегрегації ринку праці (жінки частіше працюють у менш оплачуваних секторах економіки й на нижчих посадах).

Протягом останніх років індекс гендерної професійної сегрегації залишався майже незмінним: 0,23–0,33. Його зменшення складно було досягти через заборону українським жінкам працювати у низці важливих галузей та відсутність судової практики на оскарження цієї форми дискримінації.

У 2017 р. МОЗ України скасувало наказ від 29.12.1993 № 256, що обмежував перелік доступних для жінок професій. Відповідно до нього жінкам заборонялось працювати за 450 професіями у таких видах діяльності, як будівництво, видобуток нафти і газу, хімічне виробництво, транспорт тощо. Було скасовано майже всі обмеження для жінок, крім шахтних робіт.

За підсумками 2017 р. Україна посіла 61 місце зі 144 країн за індексом глобальної гендерної нерівності (за складовими: економічна участь та кар'єрні можливості; рівень освіти; здоров'я і тривалість життя; політичні права та можливості) [1].

За даними Держстату в 2017 р. жінки в середньому отримували 78,8% заробітної плати чоловіків, але зарплатна нерівність за статтю в окремих видах

економічної діяльності була вищою. Рівень зайнятості жінок віком 15–70 років склав 51,4%, чоловіків – 61,4%, при середньому в економіці – 56,1%.

Хоча жінки активніше проявляють себе у громадсько-політичному житті, приміром, волонтерські громадські ініціативи, їх суспільно-політичні можливості лишаються нерівними із чоловіками. Частка жінок у виборчих органах та на призначених посадах високого рівня залишається критично низькою. У 2017 р. із загальної кількості зайнятих жінок 6,5% обіймали керівні посади, тоді як чоловіки – 8,7%. Частка жінок у основній групі І за МСКП-88 (законодавці, вищі керівники та управлінці) становила 41,1%. Загалом найбільша частка зайнятих жінок була у сфері торгівлі та послуг – 23,4%.

Серед неформально зайнятих відсоток жінок склав 41,0%, з них 52,4% – не за наймом. Жінки цієї категорії, як правило, працюють на домогосподарства або на себе, зайняті на низькооплачуваних посадах і не захищені юридично. З ними укладаються короткотермінові трудові та інші договори, за якими у разі вагітності чи відпустки по догляду за дитиною жінку можна звільнити без соціальних виплат. Така практика стосується і оплати лікарняних та відпусток.

В державі існує тенденція масового виїзду працездатного населення за кордон, і передусім – міграція жінок. Негативним наслідком цього є залишені вдома під опікою інших родичів та позбавлені сімейної турботи діти; зруйновані сім'ї; в разі міграції з дітьми вони вже не повернуться до України, тобто це призведе до значних демографічних втрат країни.

Україна залишається країною походження, транзиту та призначення у торгівлі людьми, зокрема жінками. Через скрутні соціальні обставини жінки й дівчата з уразливих груп населення задля забезпечення себе та своїх родин часто надають різні протизаконні послуги за винагороду. Зазвичай вони є вразливими до наркотичної залежності та інфікування ВІЛ/СНІДом.

Досягнення гендерної рівності є одним з напрямів становлення гідної праці в економіці України. Забезпечити це може дотримання роботодавцями принципу

рівної оплати за працю рівної цінності; законодавче зобов'язання усіх керівних структур державного та приватного сектору мати 50% представництва жінок; врахування інтересів жінок на ринку праці; розроблення окремих програм для залучення на ринок праці жінок різних категорій та уразливих груп; сприяння зменшенню ступеню неформальної зайнятості та збільшенню мобільності працюючих жінок у контексті домашньої та надомної праці, на малих і середніх підприємствах, включаючи індивідуальну трудову діяльність і роботу неповний робочий день; запровадження необхідних методик та статистичних спостережень для визначення вразливих категорій жінок.

Література:

1. Індекс глобальної гендерної нерівності. Звіт за 2017 рік [Електронний ресурс]. – Світовий Економічний Форум, 07.11.2017. – Режим доступу: <http://edclub.com.ua/analityka/indeks-gendernogo-rozryvu-2017>.

2. Меморандум про взаєморозуміння між Мінсоцполітики України, Всеукраїнськими об'єднаннями профспілок та Всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців та МОП щодо Програми гідної праці на 2016–2019 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.msp.gov.ua/files/inter>.

3. Розпорядження КМУ № 229-р “Про схвалення Концепції Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року” від 5.04.2017. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/ua/npas/249890469>.

МЕТОДОЛОГІЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ КРИЗИ В УКРАЇНІ

Концепція гідної праці запропонована Міжнародною конфедерацією профспілок та Міжнародною організацією праці передбачає високопродуктивну працю, що гарантує гідний заробіток та соціальний захист громадян в умовах свободи об'єднання, відсутності дискримінації, безпеки на робочих місцях та поваги до людини. До поняття гідної праці входять чотири компоненти: зайнятість, права, захист, діалог. Гідна праця ґрунтується на визнанні необхідності врахування всіх чотирьох складових для створення найкращих перспектив.

7 жовтня міжнародний День гідної праці [1]. Кожна людина заслуговує на гідне життя, де вона могла би реалізувати всі свої основні потреби. Значну роль у здобутті гідного життя відіграє праця. Мільйони людей, що шукають роботу, мають потребу в тому, щоб уряд забезпечував соціальний захист, закріплення прав трудящих у законодавстві та забезпечення їх на практиці. Безпосереднє відношення до теми про гідну працю мають наступні питання: чи має кожна жінка та кожен чоловік можливість отримати роботу, яка дозволила б їм та їхнім сім'ям мати гідне життя? Чи може будь-яка людина за бажання вступити в профспілку? Чи вільні профспілки проводити свою роботу без втручання ззовні та без обмежень прав на створення профспілкових організацій, ведення колективних переговорів і проведення страйків? Чи захищені люди від втрати або зниження доходу через безробіття, дискримінації, травми, материнства, батьківства, старіння, або будь-яких інших фінансових труднощів, з якими може зіткнутися суспільство? Чи однакові права жінок на робочому місці або при влаштуванні на роботу? Чи існує для жінок

захист від дискримінації в законодавстві та на практиці? Чи беруть участь профспілки та організації роботодавців у соціальному діалозі та чи залучені вони в тристоронні переговори з урядом та іншими структурами з відповідних питань. В сучасному глобалізованому світі людям важко відстояти своє право на гідну працю. Тому профспілки мають гідно захищати інтереси людей праці – на засадах солідарності. Трудящі всього світу вимагають для себе і своїх колег праці в умовах всебічної поваги до прав людини; праці не шкідливої і безпечної для здоров'я; праці, яка забезпечує гідну заробітну плату та захист працівникам і їх сім'ям; праці, яка забезпечить можливість професійного розвитку; праці, де проблеми та конфлікти вирішуються шляхом діалогу, а не диктату та репресій. Створення умов для гідної результативної праці є провідним важелем забезпечення практичної складової людського потенціалу нації. Реалізація права людини на гідну працю відіграє визначальну роль у процесі її соціалізації, створює мотивацію для самовдосконалення та розвитку творчого потенціалу української нації.

Трансформація системи оплати праці та удосконалення регулювання ринку праці дозволять досягти суттєвого підвищення рівня життя різних верств населення України та сприятимуть наближенню соціальної структури до європейських зразків: подоланню масштабної бідності, створенню чисельного середнього класу, зменшенню рівня соціального розшарування. В мотивах трудової поведінки безпосередньо трансформуються вимоги законів виробництва, закономірності реального механізму господарювання. Соціально-трудова сфера в процесі ринкових реформ постраждала більше, ніж інші сфери економіки. Про це свідчить різке падіння рівня життя людей, зниження продуктивності, втрата мотивів та індивідуальних стимулів до праці, незареєстрована зайнятість, міграція трудових ресурсів та, особливо, низький рівень зарплат. Соціальний захист дає працівникам гарантії безпеки дозволяє впевнено орієнтуватися на майбутнє. Гідна зайнятість – спосіб боротьби з бідністю в світі, у той час як відсутність роботи означає для багатьох злидні. Дуже низьким залишається в Україні середній розмір офіційної заробітної плати. Соціальна справедливість і захист забезпечуються державою.

Держава (а не ринок) орієнтує ринкову економіку на інтереси своїх громадян і надає їй статус соціальної.

В умовах соціально-економічної кризи в Україні потребується напрацювання критеріїв, за якими будуть оцінені показники гідної праці. Вагомими є розробка індикаторів для кількісної оцінки гідної праці та визначення статистичних індикаторів для міжнародних порівнянь за такими напрямками: можливість отримання роботи (працевлаштування); неприйнятні форми роботи; адекватний заробіток та високопродуктивна праця; задовільна тривалість робочого часу; стабільність роботи; соціально-трудова захищеність; справедливе ставлення до працівника в процесі праці; безпечні умови праці; соціальний захист; соціальний діалог та трудові відносини; соціально-економічний контекст гідної праці [2, 232-234].

Викладені концептуальні та методологічні аспекти вимірювання гідної праці універсальні та мають бути адаптовані до національного ринку праці та національного законодавства України в частині прав та можливостей громадян. На базі національної системи індикаторів гідної праці мають бути визначені перспективи та напрями удосконалення системи. Комплексний підхід до проблеми гідної праці сприятиме взаємодії різноманітних аспектів та їх впливу на бідність та соціально-економічне зростання в Україні.

Література:

1. 7 жовтня – Всесвітній день дій за гідну працю//Профспілка працівників освіти і науки України. Офіційний сайт. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://pon.org.ua/788-7-zhovtnya-vsесvitnij-den-dij-za-gidnu-pracyu.html>.

2. Калачова І.В. Концептуальні та методологічні аспекти вимірювання гідної праці // Концептуальні та методологічні аспекти вимірювання гідної праці / І.В. Калачова // Економіка промисловості – 2006. – № 3. – С. 229-234.

МОЛОДЬ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ: ПРОФЕСІЙНІ ОРІЄНТАЦІЇ ТА МІГРАЦІЙНІ НАСТАНОВИ

Глобалізаційні процеси, сучасності, розширюючи відкритість національних економік, обумовлюють особливості використання всіх ресурсів. В сучасних умовах впровадження ринкових відносин нові соціокультурні та економічні зміни висувають перед населенням, і зокрема перед молоддю, нові вимоги до рівня освіти та професіоналізму. Працевлаштування молоді – одна з найскладніших проблем сучасного ринку праці. Соціально-економічні трансформації, які відбуваються в Україні, відображаються в першу чергу на молодому поколінні українців.

Неузгодженість рівня вищої професійної освіти з вимогами й пропозиціями з боку ринку праці призвела до девальвації дипломів багатьох спеціальностей на ринку праці й зростання безробіття серед випускників ВНЗ. Збільшення масштабів підготовки дипломованих фахівців і відсутність можливості їхнього працевлаштування привели до дисбалансу в сфері зайнятості. Так, за результатами загальноукраїнського соціологічного дослідження життєвих пріоритетів та ціннісних уподобань сучасної української молоді «Молодь України – 2017» вибір спеціальності та професії для більшості сучасних молодих людей обумовлені власними інтересами та здібностями (50,4 %), орієнтацією на гідну матеріальну винагороду (38,3 %), а також порадами найближчого соціального оточення (32,2 %). Однак, майже половина опитаної молоді (48,1 %) працює не за фахом або спеціальністю, що була отримана в професійно-технічному або вищому навчальному закладі. Відсутність вакансій за фахом (36,7 %) та незадовільна матеріальна винагорода (31,4 %) – головні чинники, котрі пояснюють чому молодь не працює за здобутим фахом[1]. При цьому молодь продовжує обирати професії, які є найпрестижнішими з точки зору молодих людей, а не ті, на які є запит від

роботодавців. В результаті збільшується асиметрія між попитом і пропозицією на національному ринку праці.

Престиж і певний суспільний статус професій в житті сучасної молоді має значну роль при виборі майбутньої спеціальності або місця роботи. Сьогодні найпривабливішими професійними видами діяльності для молоді, такими, що мають інструментальну цінність, є професійна діяльність «бізнесмена, підприємця» (45,2 %), «юриста» (36,1 %) та «спеціаліста з програмного забезпечення та комп'ютерної техніки» (31,2 %). За результатами дослідження, значною є гендерна відмінність між уподобаннями привабливих видів професійної діяльності для молодих чоловіків та молодих жінок: чоловіки частіше орієнтовані на опанування таких професій, як «бізнесмен, підприємець», «спеціаліст з програмного забезпечення та комп'ютерної техніки», «фермер, фахівець у галузі сільського господарства», «інженер», а жінки, орієнтовані на опанування таких професій, як – «юрист», «лікар», «банківський працівник», «учитель, викладач», «бухгалтер, економіст» [1].

Сучасний ринок праці України демонструє: відсутність попиту на більшості регіональних ринків праці на більшість професій, які отримує молодь у ВНЗ, низьку заробітну плату, відсутність перспективи швидкого кар'єрного росту. Наявність подібних проблем вимагає від молоді шукати інші варіанти працевлаштування, висувати й реалізовувати такі професійні стратегії, які дозволять не тільки адаптуватися до ситуації на ринках праці, а й досягти намічених професійних цілей всупереч ситуації, долаючи її. Одна з таких стратегій – це стратегія міграційно-професійної поведінки. В Україні протягом вже багатьох років спостерігається посилення тенденцій зростання виїзду за кордон молоді, зокрема студентів і випускників ВНЗ, формування в них відповідних намірів, орієнтацій, настанов. Чимало молодих мігрантів працюють за кордоном на непрестижних та некваліфікованих робочих місцях, які не відповідають їхній освіті та професійному рівню. Проте це не зупиняє українську молодь: її міграційні наміри та настанови міцнішають, міграційний потенціал зростає. На формування міграційних настанов української молоді впливають передусім

фінансові причини: вони вважають, що за кордоном вони зможуть заробляти більше. Такої думки дотримуються 51,5 % молодіжного контингенту. Про вплив економічних причин свідчать 48,5 % української молоді. Рідше вони називають соціально-культурні причини (кращі умови життя, вищий рівень культури тощо). Про їхній вплив на формування міграційних настанов та планів говорять ще 39,7% молодих співвітчизників. Про можливості кар'єрного росту згадують ще 23,5 % цього контингенту. Ще 17,6 % молодих українців указують на вплив сімейних причин (за кордоном проживають їх родичі) на їх міграційний вибір [2].

Відповідаючи на проєктивне запитання «Якщо б Ви хотіли виїхати зі свого населеного пункту, то куди?» загальноукраїнського соціологічного дослідження життєвих пріоритетів та ціннісних уподобань сучасної української молоді «Молодь України – 2017» 74,1% молодих людей зазначили, що хотіли б виїхати зі свого населеного пункту за межі України. Бажаними країнами призначень для молоді є країни Європейського Союзу (45,6 %), 21,7 % – бажають переїхати до інших країн світу та 6,8 % – до країн СНД. За результатами дослідження, молоді чоловіки більшою мірою схильні до міжнародної міграції (79 %), ніж молоді жінки (68,5 %). Найбільша внутрішньо регіональна та міжрегіональна міграція притаманна молоді віком 20–24 років, а у зовнішній міграції переважно беруть участь молоді особи віком 30–34 років. Більше половини (62,1 %) молодих людей зазначили, що хочуть жити в Україні, проте 9,7 % – планують емігрувати з України найближчим часом. Міська молодь, порівняно з сільською, більшою мірою налаштована на тимчасову міграцію, як з метою навчання, так і працевлаштування за кордоном: 66,9 % сільської молоді хотіло б жити в Україні та емігрувати не збираються, тоді як серед міської молоді таких прагнень, за результатами дослідження, менше (60,1 %). Найбільші еміграційні настрої серед молоді спостерігаються у центральному макрорегіоні країни (14,1 %). Водночас, зі збільшенням віку молоді, зростає її бажання жити в Україні. Найбільші міграційні настрої з метою навчання

за кордоном спостерігаються серед молоді віком 14–19 років, а з метою працевлаштування за кордоном, – серед молоді віком 20–24 років. Серед чинників освітньої міграції української молоді за кордон (тієї частини, котра хотіла б повчитися за кордоном якийсь час, але потім повернутися в Україну) переважає бажання отримати досвід життя в інших країнах, можливість познайомитися з іншими культурами та вивчити мову/удосконалити мовні навички. Бажання поїхати за кордон працювати у молоді обумовлено, насамперед, намаганнями підвищити свій матеріальний стан; серед інших причин – відсутність відповідних можливостей на ринку праці в Україні, у порівнянні із іншими країнами, бажання отримати досвід життя в інших країнах, а також можливість познайомитися з культурою інших країн[1].

Отже, враховуючи загальний стан справ у сфері молодіжної зайнятості, неузгодженість між попитом і пропозицією на національному ринку праці, кризовий характер економіки, падіння рівня життя населення, політичну нестабільність і, як результат, невпевненість молоді у завтрашньому дні, можна стверджувати, що проблема міграції та зміцнення міграційних намірів молоді найближчим часом не втратить своєї актуальності. Державі слід серйозно замислитися над цією проблемою, яка свідчить не тільки про вимивання «людського капіталу», але й про демотиваційний стан свідомості молоді щодо його участі у вітчизняному виробництві та громадському житті суспільства.

Література:

1. Молодь України – 2017 / Результати соціологічного дослідження. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dsmsu.gov.ua/media/2017/11/16/7/Socdoslidjennya_2017.pdf.

2. Чорна В.О. Трудова міграція молоді як фактор руйнування трудового потенціалу України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npchdusoc_2014_234_222_24.

Цимбалюк С.О., д-р. екон. наук, професор
кафедри управління персоналом та економіки праці,
факультету управління персоналом, соціології та психології
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАКТИКИ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

Провідну роль у регулюванні соціально-трудоових відносин (СТВ) має відігравати інститут соціального партнерства. Визначення розміру та структури заробітної плати, умов і темпів її зростання, порядку надання соціальних гарантій, регулювання режимів праці та відпочинку з використанням інструментів соціального партнерства є ключовим принципом регулювання СТВ на засадах гідної праці.

Аналізуючи сучасний стан системи СТВ в Україні, практику ведення переговорних процедур, роль різних суб'єктів і сторін, структуру і зміст колективних угод і договорів, можемо зробити висновок, що, незважаючи на тривалу практику ведення колективних переговорів і укладання договорів та угод, інститут соціального партнерства перебуває лише на етапі формування, характеризується незавершеністю та нерозвинутістю інституціональних ознак.

Соціальному партнерству в Україні притаманні характерні для етапу формування ознаки: сформовано законодавство, що регулює СТВ на засадах соціального партнерства, зокрема процедуру, зміст, суб'єкти та систему колективних переговорів; організаційно оформлені сторони і суб'єкти соціального партнерства; законодавчо закріплена Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та сформована система арбітражу для вирішення колективних трудових спорів.

Простежуються також певні формальні характеристики етапу розвитку інституціональних ознак соціального партнерства, серед яких варто взяти до уваги такі: конституційно закріплені принципи та норми соціальної держави; збільшуються масштаби профспілкового руху; розвивається науково-методичне та інформаційне забезпечення соціального партнерства; розвивається переговорний процес та процес укладання колективних договорів і угод.

Незважаючи на розвиток окремих формальних інституціональних ознак соціального партнерства, ознаки розвитку не виявляються повною мірою. Цей висновок ґрунтується на таких результатах дослідження: простежуються негативні тенденції та проблеми в переговорному процесі, зокрема зволікання з укладанням колективних угод; слабкість профспілок як представника та захисника інтересів найманих працівників; невиконання державою своєї ролі та функцій як гаранта соціально-економічних і трудових прав громадян унаслідок використання трипартистської моделі соціального партнерства.

Варто відзначити недосконалість українського законодавства в частині регулювання СТВ на засадах соціального партнерства:

— законодавством України не передбачено поширення норм і положень генеральної, галузевих і територіальних угод на підприємства, які не брали участі в переговорному процесі та підписанні угод. Ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачено, що положення генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду;

— Закон України «Про соціальний діалог в Україні» передбачає можливість недосягнення згоди між сторонами соціального діалогу, зокрема у ст. 8 визначено, що недосягнення компромісу між сторонами за результатами узгоджувальних процедур не може бути підставою для перешкоджання роботі органів соціального діалогу;

— законодавство України не зобов'язує сторони соціального партнерства, зокрема органи державної влади, виконувати рішення, ухвалені тристоронніми або

двосторонніми органами соціального діалогу. Ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» передбачає, що такі рішення є лише обов'язковими для розгляду та ін.

У зв'язку з наявністю негативних тенденцій, притаманних інституту соціального партнерства та колективним угодам різних рівнів, нами розроблено низку пропозицій.

1. Надати колективним угодам різних рівнів статус нормативних актів, за невиконання основних положень яких посадові особи мають нести відповідальність згідно з чинним законодавством. З цією метою поширити норми та положення генеральної, галузевих і територіальних угод на підприємства, які не брали участі в переговорному процесі та підписанні угод. Внести відповідні зміни в українське законодавство, зокрема у ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди».

Передбачити також на законодавчому рівні зобов'язання сторін, зокрема органів державної влади, виконувати рішення, ухвалені тристоронніми або двосторонніми органами соціального діалогу. Внести відповідні зміни до ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», у якій передбачити, що такі рішення є обов'язковими для виконання, а не тільки для розгляду.

2. Регламентувати послідовність укладання угод різних рівнів і колективних договорів та часові рамки ведення колективних переговорів з укладення угод. При цьому рекомендуємо передбачити норму щодо укладання угод у році, що передує року початку їх дії.

3. Визначити порядок інформування працівників про зміст угод різних рівнів і колективних договорів. Надавати можливість ознайомлюватися з основними положеннями галузевих і територіальних угод усім заінтересованим особам, розміщувати угоди, крім сайту Міністерства соціальної політики України, на сайтах Федерації профспілок України, місцевих органів виконавчої влади, галузевих профспілок, підприємств, установ, організацій.

4. Визначити на законодавчому рівні чіткий порядок і механізм контролю за виконанням основних положень генеральної, галузевих, територіальних угод та

колективних договорів, а також критерії оцінювання рівня виконання соціальними партнерами взятих на себе зобов'язань.

5. Установити та конкретизувати на законодавчому рівні види відповідальності посадових осіб за порушення законодавства про колективні угоди та невиконання взятих на себе зобов'язань, зокрема, за порушення прав соціальних партнерів під час ведення колективних переговорів, перешкоджання здійсненню контролю за виконанням основних положень угод різних рівнів і колективних договорів тощо.

7. Залучати до розроблення змісту генеральної, галузевих, територіальних угод і колективних договорів кваліфікованих юристів, науковців, фахівців з питань колективно-договірного регулювання, СТВ з метою надання соціальним партнерам відповідних рекомендацій.

8. Підвищувати обізнаність найманих працівників зі своїми правами, зокрема у сфері оплати праці та соціального забезпечення шляхом проведення конференцій, круглих столів, семінарів, навчальних заходів тощо.

9. Формувати культуру ведення соціального діалогу, поширювати ідеологію соціальної відповідальності серед соціальних партнерів: держави, роботодавців, найманих працівників, представницьких органів (організацій роботодавців і професійних спілок) та ін.

Доцільно також на законодавчому рівні передбачити недопущення внесення до генеральної, галузевої, територіальної угод і колективних договорів норм, що погіршують матеріальне становище найманих працівників порівняно з нормами, що містили попередні (раніше чинні) угоди та договори.

РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У КРАЇНАХ ЄС

У сучасній концепції «портфеля робіт», запропонованій професором Ч. Хенді, передбачена можливість та доцільність участі людини в багатьох видах діяльності, які вона суміщує або міняє протягом життя, переходячи від одного виду діяльності до іншого з урахуванням власних пріоритетів та потреб суспільства. Згідно з науковими дослідженнями цього провідного британського експерта в галузі менеджменту, молодого європейця протягом трудового життя очікує часта зміна робочих місць, у тому числі й тих, що потребують нової фахової підготовки [1].

На основі узагальнення передового досвіду європейських країн можна визначити такі ефективні інструменти регулювання ринку праці та соціально-трудоових відносин:

- взаємне визнання країнами ЄС дипломів про освіту та порівнянності кваліфікації;
- отримання молоддю першого робочого місця і стажування шляхом повного або часткового субсидіювання державою на певний термін (практика ЄС);
- створення фірм з оренди робочої сили, які надають найманим працівникам пакет соціальних послуг і роботу на умовах тимчасової зайнятості на різних підприємствах за направленням фірми (досвід Німеччини);
- у випадку загрози закриття підприємства створення кооперативних товариств, акціонерний капітал яких формується із заощаджень працівників, а також фінансування місцевою владою тих кооперативів, які віддають у повне

розпорядження безробітним, що володіють необхідними професійними навичками (досвід Великої Британії);

- виплата допомоги по безробіттю працівникам із низькою заробітною платою з метою збереження робочого місця (досвід Німеччини);

- надання безробітним, які тривалий час не можуть працевлаштуватись, можливості протягом року працювати по 78 годин щомісяця із збереженням допомоги по безробіттю (досвід Франції);

- звільнення підприємця на один рік від сплати внесків на соціальне страхування, якщо він організовує курси перепідготовки безробітних на своєму підприємстві (досвід Німеччини);

- сприяння розвитку сільських ремісництв, рибного господарства та фінансування з регіональних бюджетів малого туристичного бізнесу, так званого «зеленого» туризму (досвід Фінляндії);

- стимулювання самозайнятості у формі одноразових чи періодичних виплат або в комбінованій формі (практика ЄС);

- фінансові пільги підприємствам, створеними безробітними, звільнення від виплати соціальних податків терміном на 6 місяців (досвід Франції), зниження податків на 30 % (досвід Німеччини);

- інвестування за рахунок регіональних бюджетів в інфраструктурні об'єкти, що використовують у системі громадських робіт (досвід Польщі);

- стимулювання внутрішньофірмової мобільності працівників з доплатою за освоєння додаткових спеціальностей та укладання міжфірмових угод про спільне використання робочої сили у випадку мінливої кон'юнктури ринку праці (практика ЄС);

- виплата субсидій підприємствам для стимулювання створення нових робочих місць і проведення курсів підготовки та перепідготовки працівників (досвід Франції);

- підтримка випереджального навчання персоналу, який перебуває під ризиком звільнення (досвід Великої Британії);

- стимулювання застосування гнучких форм зайнятості, професійної та територіальної мобільності працівників, вторинної зайнятості (практика ЄС) [2].

Програма ЄС із стимулювання зростання та зайнятості «Європа-2020», передбачає, що наука, технології та інновації забезпечать значний внесок у вирішення зростаючих соціально-економічних проблем, з якими нині стикається Європа. У цьому контексті розглядається питання розвитку інноваційної соціальної політики, мета якої полягає у вирішенні низки соціальних та екологічних проблем — таких як зміна клімату, безробіття, злочинність, соціальне відчуження, матеріальна бідність, міграція, нерівність у розподілі добробуту, старіння населення [3].

Література:

1. Хэнди Ч. Будущее крупных корпораций и мелкого бизнеса / Ч. Хэнди. — М. : «Альпина Бизнес Букс», 2008. — 204 с.
2. Basset J. Social Innovation in Europe Mobilising People and Resources: Global Review of Innovation Intelligence and Policy Studies / J. Basset. — Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010. — 31 p.
3. Hubert A. Empowering People, Driving Change: Social Innovation in the European Union/ A. Hubert. — Luxemburg: Publications Office of the European Union, 2010. — 131 p.

Шмуратова К.В., студентка II-го курсу,
спеціальності «Економіка підприємства»,
факультету економіки та управління,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЧИННОГО СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ

В умовах світового політико-соціального партнерства, що стрімко розвивається, на сьогодні одним з найактуальніших питань і досі виступає процес функціонування соціального діалогу в Україні. Адже у багатьох країнах, зокрема, це характерно для пострадянських, виникає проблема зваженості та незалежності прийняття рішень та структурних змін з цього питання. У процесі соціально-економічних перетворень в нашій країні активно почали розвивати зв'язки з країнами ЄС, що виступає кроком на шляху модернізації соціально-управлінської галузі держави.

Питання розвитку формування соціального діалогу нашої держави у своїх роботах розглядали такі вчені як О.М.Петрос, Б.В.Ільченко, В.В.Давиденко, І.Д.Шумляєва. Однак в науковій літературі недостатньо уваги приділяється саме шляху модернізації соціального діалогу та методам ефективної організації в державі.

Важливо підкреслити, що соціальний діалог є процесом визначення та зближення позицій, досягнення компромісних та спільних домовленостей, що потім впливають на прийняття сторонами рішень з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики та регулювання соціально-трудових відносин і представляє інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади [1]. Здійснюється він на певних двосторонніх принципах, виконання яких є обов'язковим. В сучасних умовах стан нашої держави не задовольняє всі умови та критерії становлення ефективного соціального діалогу, що й загальмовує євроінтеграційний процес і в соціальному партнерстві.

Якщо розглядати переваги та недоліки функціонування соціального діалогу в Україні, то слід зазначити, що в нашій державі партнерство має здебільшого формальний характер, істотно не впливає на покращення соціальної ситуації та зниження рівня соціально-економічної напруженості. Ще однією вагомою причиною його неефективності виступає домінування в свідомості українців патерналістських настроїв, а також слабкість профспілок як представника та захисника інтересів працівників і сторони соціального діалогу [2]. Якщо вести мову

про позитивні фактори, слід зазначити, що в Україні було прийнято Закон «Про соціальний діалог» [3], відбувається активізація соціальної політики країни протягом останніх п'яти років та соціально-політичні реформи, особливо в галузі освіти. Однак правова недосконалість ще досі існує, причому у вигляді недемократичного, обмежувального чинника регулювання відносин соціального партнерства, а також домінування в процесі соціального діалогу сторони роботодавців [2].

Підсумовуючи вище означене безперечно можна дійти висновку, що Україна потребує організаційно-управлінських реформ соціального діалогу, а саме покращення нормативно-правових актів щодо вирішення колективних трудових спорів [3]. При цьому необхідно розглянути можливість переходу від трипартійної до біпартійної моделі соціального діалогу країни, де держава буде виступати більш слабкою стороною вирішення питань, зменшить хвилі надмірного втручання та візьме на себе якості захисника інтересів України як першочергові в пріоритетності дій. Також слід також скорегувати такий існуючий орган як профспілки, зменшуючи кількість персоналу до мінімально потрібного та чітко розмежувати обов'язки між виконуючим персоналом; і найголовніше – розглянути українські принципи соціального діалогу як предмет для вдосконалення, адже й досі йому не вистачає гласності, відкритості, незалежності сторін, конструктивності дій та врегульованості взаємодії як на мікро-, так і на макро- рівнях. Це повинно налаштувати країну на процес рівноправного партнерства з більш розвинутими країнами, де дотримання та модернізація принципів працює в збалансованій чіткій системі й не так сильно залежить від зовнішніх чинників як у вітчизняному суспільстві.

Таким чином, розвиток соціального діалогу слід розглядати не лише внутрішньо, беручи до уваги в основному вади законодавчої платформи та управлінської основи, а й спиратись на закордонний досвід регулювання функціонування цієї системи з метою ефективного євроінтеграційного розвитку України в подальшому.

Література:

1. Соціальний діалог [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://employers.org.ua/page_2.htm.
2. Основні напрями вдосконалення системи соціального партнерства в Україні [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.niss.gov.ua/articles/718>.
3. Шумляєва І. Д. Удосконалення державного регулювання соціально-партнерських відносин у сфері праці [Електронний ресурс] / Ірина Дамирівна Шумляєва – Режим доступу до ресурсу: [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2011-01\(5\)/11sidvsp.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2011-01(5)/11sidvsp.pdf).

**«ПРАКТИКИ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ ПОЛОЖЕНЬ ГЛАВИ ХХІ УГОДИ
МІЖ УКРАЇНОЮ ТА ЄС «СПІВРОБІТНИЦТВО У ГАЛУЗІ
ЗАЙНЯТОСТІ, СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ТА РІВНИХ
МОЖЛИВОСТЕЙ»: УПРАВЛІНСЬКИЙ АСПЕКТ»**

**Збірник матеріалів
Інтернет-конференції
5-7 грудня 2018 року**

Видано в авторській редакції

Формат 60×84/8

Друк. арк. 3,25.

Державний вищий навчальний заклад
«Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»
03680, Україна, м. Київ, пр. Перемоги, 54/1
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи (серія ДК, №235 від 07.11.2000)
Тел./факс (044) 537-61-41; тел.(044) 537-61-44
E-mail: publish@kneu.kiev.ua