

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-трудовій 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, виявлятися 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 ЗМІЩЕННЯ 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