

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-трудових 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. Андриющенко А.І. Система соціального партнерства як інститут регулювання трудових відносин в Україні: монографія / А. І. Андриющенко, 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 ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ – НАПРЯМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

Першочерговим завданням Програми гідної праці МОП для України на 2016 – 2019 роки є скорочення гендерних 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 гендерна політика вимагає недопущення дискримінації, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень,