

8. Olumoko, T. A., Abass O. A., Dansu, S. F. (2012). The Role of Personal Selling in Enhancing Client Satisfaction in Nigerian Insurance Market. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS)*, 3(2).

9. Pelham, A. M. (2010). The Impact of Salesperson Perception of Firm Market Orientation on Behaviors and Consulting Effectiveness. *Journal of Business-to-Business Marketing*, 17, 105–126.

10. Verbeke, W., Dietz, B., Verwaal, E. (2011). Drivers of sales performance: a contemporary meta-analysis. Have salespeople become knowledge brokers? *Journal of the Academy of Marketing Science*, 39, 407–428.

11. Wisker, Z. L., Poulis, A. (2015). Emotional Intelligence and Sales Performance. A Myth or Reality? *International Journal of Business and Society*, 16(2), 185–200.

УДК 331.105:364.65

Ільченко Б.В.,
старший викладач
кафедри соціології,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

АКТУАЛЬНІСТЬ, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ МОДЕРНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ

Складні виклики, які сьогодні стоять перед українським суспільством, актуалізують необхідність модернізації традиційних, а також застосуванні новітніх 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], 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.

Проблема підвищення ефективності соціального діалогу з урахуванням нових викликів для нашої країни, зокрема в контексті реалізації Угоди про Асоціацію між Україною та ЄС, за-

лишається актуальною та потребує розробки дієвих інструментів удосконалення інституційних засад його функціонування та розвитку.

В теорії мета соціального діалогу відрізняється залежно від його змісту й може значною мірою відрізнятись 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.

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.

Про проблеми чинної моделі соціального діалогу в Україні (насамперед йдеться про трипартизм) сказано вже багато [3, 4]. Однією з проблем функціонування 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, турбулентних соціально-економічних умовах.

Після прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні» так і не було розроблено стратегічного плану місії, цілей, результатів та індикаторів досягнення визначеної Законом мети на довго-, середньо- та короткострокову перспективу, тобто своєрідної «дорожньої карти» стратегічного розвитку СД в Україні з урахуванням як внутрішніх, так і зовнішніх факторів (євроінтеграційні прагнення України, реформа децентралізації тощо).

В ідеалі, СД є формулою досягнення компромісних рішень, які забезпечують соціально-економічну стабільність, динамізм розвитку економіки тощо. Як постійний механізм врегулювання тру-

дових і соціально-економічних відносин, він має бути відпрацьований на рівні легітимних партнерів та враховувати позиції та інтереси інших зацікавлених сторін, зокрема незалежних профспілок, підприємницьких організацій (асоціацій), громадських організацій, експертного середовища, науковців тощо. Цей механізм, серед іншого, сприяє підвищенню прозорості процесу прийняття рішень в умовах реалізації реформи децентралізації, коли виникає дефіцит репрезентативних учасників на територіальному рівні.

Вироблення позиції соціальних партнерів та експертного середовища щодо вирішення зазначених вище стало метою проекту «Сприяння публічним комунікаціям в діалозі між владою та громадськістю в частині імплементації положень Глави XXI Угоди про Асоціацію в умовах децентралізації» [5].

Зокрема, експертами проекту було підготовлено документ «Дорожня карта: «Стратегія модернізації соціального діалогу» [5]. Під час підготовки дорожньої карти здійснено аналіз актів законодавства стратегічних державних документів, наявних аналітичних та наукових досліджень, офіційних позицій сторін соціального діалогу, незалежних експертів стосовно чинної моделі публічного та соціального діалогу в Україні та шляхів їх модернізації, зокрема в рамках реформи децентралізації.

Документ передбачає формування довго-, середньо- та короткострокових цілей розвитку модернізованої моделі соціального діалогу в Україні, а також плану дій з покрокової її реалізації.

В контексті модернізації чинної моделі СД відповідно до запропонованої стратегічної мети, доцільним є застосування так званого стейкхолдерно-орієнтованого підходу, відповідно до якого стейкхолдерами в соціальному діалозі є суб'єкти, які володіють певною часткою ресурсу за допомогою багатопараметричного впливу активно взаємодіють в системі соціально-економічних та соціально-трудових відносин, утворюють мережу зацікавлених осіб і формують відповідну інфраструктуру (тобто не лише урядову сторону, об'єднання роботодавців та профспілок, а й експертне середовище, органи, які забезпечують організацію процесу соціального діалогу тощо).

Для удосконалення соціального діалогу в нових умовах необхідна науково-обґрунтована трансформація моделі в контексті:

- 1) покращення організації соціального діалогу шляхом посилення повноважень (на законодавчому рівні) тристоронніх органів соціального діалогу на національному та територіальному рівні;

- 2) забезпечення принципу інклюзивності соціального діалогу, зокрема в частині запровадження нових підходів до визначення

репрезентативності, недискримінаційної участі усіх організацій профспілок, підприємців та роботодавців, які опікуються соціально-трудовою проблематикою;

3) обґрунтованого та виваженого залучення окрім соціальних партнерів інших стейкхолдерів з чітко визначеними повноваженнями та параметрами впливу на прийняття рішень, зокрема, участі у інституціях соціального діалогу на всіх його 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 за сприяння проекту «Громадська синергія» [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. Матеріали проекту «Сприяння публічним комунікаціям в діалозі між владою та громадськістю в частині імплементації положень Глави XXI Угоди про Асоціацію в умовах децентралізації» (Київ, 2018–2019 рр.) за підтримки Міжнародного фонду «Відродження» // журнал «Роботодавець», № 2, 2019 р. — С. 3–51.