

УДК 316.654

І. ДОВГАЛЬ

ГАЛУЗЕВІ АСПЕКТИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

У статті висвітлено галузеві аспекти вдосконалення соціального діалогу, розглянуто можливості покращення соціального діалогу на галузевому рівні, досліджено прикладні соціальні технології вдосконалення соціального діалогу.

Ключові слова: соціальний діалог, технології, галузевий рівень, відносини.

Галузевий рівень соціального діалогу є первинним і визначає особливості його функціонування на всіх інших рівнях. Так, якщо не існує організованого соціального діалогу саме на цьому рівні, то в більшості населення різко падає довіра до цього явища в цілому. Тобто, коли немає належної організації та довіри внизу основної піраміди явища, то й не буде на інших рівнях суспільного буття. Саме тому сьогодні постає питання зосередження уваги на формуванні галузевого рівня соціального діалогу.

Ця проблема не досліджена в межах досліджень вітчизняних і закордонних засобів масової інформації.

Мета статті – з'ясувати галузеві аспекти вдосконалення соціального діалогу.

Галузевий рівень соціального діалогу дістав таку назву від поняття “галузь промисловості”. У сучасному українському суспільстві у свідомості людей домінують “пережитки” індустріального суспільства, бо представники національної та професійних еліт соціалізувалися саме в межах індустріального й аграрно-індустріального суспільства. Тому поняття “галузь”, особливо в контексті поняття “галузь промисловості”, є поняттям, яке більшість населення сприймає позитивно.

Галузь промисловості являє собою сукупність підприємств, що характеризуються єдністю економічного призначення виробленої продукції, однорідністю споживаних матеріалів, спільністю технічної бази й технологічних процесів, особливим професійним складом кадрів, специфічними умовами роботи [2, с. 40]. Виходить, що це поняття й несе в собі позитивний аспект соціально-психологічного сприйняття цього поняття представниками національної промисловості.

Саме галузь промисловості є об'єднанням, яке є підінститутом соціального інституту промисловості й учасники якого мають свої проблеми та рецепти розвитку як своєї галузі промисловості, так і національної важкої, легкої, видобувної, рекреаційної та інших галузей вітчизняної економіки. Подібна точка зору базується на загальній компетентності працівників підприємств галузі, експертного потенціалу в сумісних царинах і експертного потенціалу у сфе-

рі інших суспільних процесів, що відбуваються в суспільстві. Цей експертний потенціал впливає з можливості аналізувати, прогнозувати й проектувати різні соціальні процеси актуальні для власної та громадської діяльності.

Галузі промисловості та економіки є динамічними структурами, які постійно розвиваються. Існує багато чинників його динамічних характеристик, які залежать від держави та які вона вважає пріоритетними для подальших успіхів вітчизняної економіки. Це стосується й соціального діалогу, адже держава повинна мати власну стратегію розвитку соціального діалогу в межах короткострокової та довгострокової перспективи.

Не менш важливим чинником динамічності розвитку промислових та економічних галузей є доступ до природних копалин у межах національного простору. Цей чинник є важливим і у сфері розвитку соціального діалогу, адже одним із головних завдань розвитку будь-якої системи є акумуляція ресурсів та їх ефективне застосування. Тому в межах цього рівня соціального діалогу стоїть завдання акумуляції соціального й управлінського потенціалу економічних галузей. Ця акумулятивна практика повинна дати так званий ефект синергії.

При цьому синергія визначається як міра сумісних ефектів [7]. Цей ефект дає змогу збільшити ефективність взаємодії між учасниками системи. За визначенням Х. Ітамі, комбінаторні переваги – це результат ефективного й продуктивного використання й акумулювання портфеля стратегічних елементів компанії або іншої організації [8]. Така комбінаторика суттєво збільшує потенціал ефективного співробітництва між учасниками соціального діалогу як соціальної системи.

Ще одним важливим чинником ефективності діяльності є загальна характеристика стану культури й матеріального добробуту громадян. Це впливає на галузеву структуру багатоаспектно. Від цього чинника залежить здатність суспільства до трансформації та ефективного його функціонування у сфері всіх соціальних інститутів, наявних у суспільстві.

Водночас соціальний діалог та його похідні повинні базуватися на різних системах, але формування основного рівня соціального діалогу неможливе без використання тих чи інших засад та так званих одиниць. На нашу думку, такою одиницею в контексті соціального комфорту за традиціями індустріального суспільства має стати підприємство.

Підприємство – основна організаційна ланка народного господарства України. Підприємство – самостійний господарюючий статутний суб'єкт, який має права юридичної особи та здійснює виробничу, науково-дослідницьку й комерційну діяльність з метою одержання відповідного прибутку (доходу). Підприємства незалежно від обсягів, специфіки виробництва та форми власності становлять закриту цілісну соціальну систему.

Найголовнішою особливістю такої системи є те, що вона цілісна, тобто має високий потенціал гармонійного розвитку, який міг би забезпечити високий рівень ефективності системи.

Чому саме цілісність забезпечує такий високий рівень потенціалу? Поняття цілого всебічно досліджено в праці І. Цехмістро. “Ідея цілісності

сприймається як вираження унікальної властивості єдності, кінцевої неподільності та нерозкладності як будь-які множини й елементи станів реальності” [6, с. 103]. Згідно з цим поняттям, головною характеристикою цілісності системи є її неподільність. Це призводить до парадоксу: як може бути неподільною система, яка складається з різних елементів, створених штучним способом. До того ж і створення системи є досить тривалим у часі, щоб можна було її розглядати як цілісне явище. Та в цій ситуації ми розглядаємо цілісність системи підприємства як сукупність неподільних технічних і соціальних практик, пов’язаних між собою в межах системи “людина – машина”. Розвиток і функціонування такої системи сприяє її зміцненню й затверджує її цілісність через неподільність і, як наслідок, цілісність. Цілісність і єдність окремого промислового підприємства є первинним рівнем соціального діалогу та його секулярним відображенням.

Окрім промислових підприємств важливим чинником галузевого соціального діалогу повинні бути організації, діяльність яких пов’язана з наданням послуг. У сучасних умовах послуги все сильніше впливають на торгівлю товарами, особливо технічно складними, збут товарів вимагає більш розвинутої мережі, яка виробляє товари, що складаються переважно з послуг. Уже наприкінці 80-х рр. ХХ ст. частка послуг у валовому внутрішньому продукті розвинутих країн наблизилася до 70% і продовжує зростати до сьогодні [3, с. 7]. Нині сфера послуг є сектором економіки, який є співмірним з виробничим сектором у сфері промисловості. І тому в межах соціального діалогу дослідження сфер послуг є таким же важливим для галузевого рівня, як і у сфері промислових підприємств.

На нашу думку, до галузевого рівня соціального діалогу слід віднести держслужбовців молодших і середніх ланок та апаратних працівників органів місцевого самоврядування. Ми це пов’язуємо з тим, що вони хоч і є представниками влади, але на українських теренах вони мають низький рівень соціального забезпечення. Особливо це помітно в соціальній сфері та освіті. У I півріччі 2012 р. в освіті середньомісячна заробітна плата працівників (1823 грн) була меншою на 13,6% від середньомісячної в економіці та на 24,5% – у промисловості, в охороні здоров’я (1545 грн) – на 26,8% та 36,1%, в культурі та спорті (1955 грн) – на 7,3% та 19,1% відповідно [4]. Ці показники відображають негативну динаміку оплати праці в цій сфері, що доповнюється суттєвим зниженням соціального статусу цих видів діяльності, а низький рівень праці в деяких випадках може нівелюватися за рахунок високого соціального статусу. Ситуація в українському суспільстві не сприяє покращенню ситуації в цих галузях особливо через те, що ці сфери найбільше потерпають від невиплат та затримок заробітної плати, що суттєво знижує рівень їх соціального стану. Тим паче, що цей факт визнають високопосадовці. “Останнім часом дійсно спостерігаються такі випадки, коли бюджетникам не виплачують їхніх грошей. У поточному році такі випадки були зафіксовані в Криму, Донецькій, Чернігівській, Одеській, Харківській та Івано-Франківській областях, а також у Києві” [5]. Ці показники засвід-

чують і регіональну особливість цього процесу, адже особливо негативна ситуація саме на правобережній Україні. Саме тому представники соціальної сфери й чиновники нижчої та середньої ланки повинні бути активними учасниками соціального діалогу на галузевому рівні.

Соціальний діалог на підприємстві, відповідно до українського законодавства, починається з появи об'єднання громадян, що працюють на підприємстві і планують відстоювати права працівників. Такою організацією є профспілковий комітет або просто профспілка. Профспілка – це добровільна громадська організація, що поєднує працівників із спільними інтересами за видом своєї діяльності як у виробничій, так і в невиробничій сферах, для захисту трудових і соціально-економічних прав і інтересів своїх членів [5]. Ця організація має свої первинні представництва в межах бригад, цехів, відділів, бюро та інших первинних підрозділів підприємства, заводу чи фабрики.

Профспілкові комітети та організації можуть створюватися і в таких організаціях, для яких вони раніше не були характерні через їх відсутність та незначну чисельність. Мова йде про торговельні підприємства, магазини роздрібною торгівлі й великі магазини самообслуговування (супермаркети та гіпермаркети).

Працівник підприємства, організації, що хоче вступити до профспілки, повинен написати заяву на ім'я оргкомітету голови профспілки із проханням про прийом до членів профспілки, вказавши точно його офіційну назву й дату, з якого просить вважати себе членом профспілки [5]. Головним чинником складності цього процесу є ставлення працедавця до створення, функціонування та приналежності окремих працівників до лав профспілок. Якщо у працедавця є суттєві зауваження щодо діяльності профспілкового комітету чи організації в межах його підприємства або фірми, вони не повинні стати перешкодою у бажанні створення та роботі первинних профспілкових організацій. Водночас несприйняття діяльності може ускладнити життя учасникам подібних організацій. З боку керівництва можуть бути застосовані психологічні й економічні важелі, спрямовані на дискредитацію діяльності як профспілкових організацій в цілому, так і окремих її лідерів. Крім того, вони можуть під вдаваними причинами звільняти профспілкових активістів, створюючи атмосферу страху перед застосуванням технологій, спрямованих на захист своїх прав будь-яким способом, у тому числі і в межах діяльності профспілкових організацій. Основною технологією протистояння подібним діям керівництва ми вважаємо втаємничення публічних заходів профспілок на первинному рівні, всі приготування до профспілкових зборів і ведення їх без широкого розголосу, недоведення до відома про дату й час проведення зборів працедавцем та наближеними до нього особами. Для забезпечення повної анонімності збори доцільно проводити поза територією підприємства. У випадку, коли вищезгадана інформація стає відомою широкому загалу, слід проаналізувати можливі витoki інформації і нівелювати їх, навіть якщо доведеться виключити з організації окремих її учасників. Саме для цього в статут організації слід внести пункт про конфіденційність інформації та санкції, передбачені з метою порушення її.

Наведені нами поради та приклади можуть бути використані в складних ситуаціях, які не сприяють ні розвитку профспілкового руху, ні соціального діалогу на первинному його рівні. Якщо працедавець розуміє переваги роботи з організованим колективом, готовим до партнерських відносин заради процвітання підприємства, то необхідно погодити з ним низку формальних питань: дата, час, місце проведення перших організаційних зборів, адже для гармонійного розвитку первинного рівня соціального діалогу на первинних профспілкових зборах бажана присутність представника профспілки іншого підрозділу чи іншої спорідненої організації. Подібна організаційна технологія є ритуалізованою, адже вона засвідчує основні правила й ритуали профспілкового братства. Вони є пережитками минулих років, коли профспілки були таємними організаціями через переслідування капіталом і державою. Водночас цей ритуал має і цілком конкретний прикладний зміст: більш досвідчені спеціалісти в цій царині можуть дати гарні поради для подальшого функціонування цієї організації та набути досвіду, який стане в нагоді всім присутнім на цих профспілкових зборах. До того ж у процесі цього соціального ритуалу можуть формуватися комунікативні канали в межах профспілкового руху та інших процесів соціального діалогу.

Вже згадані нами первинні профспілки збори ухвалюють рішення щодо створення первинної профспілкової організації, обирають профспілковий комітет, ревізійну й мандатну комісію та інші органи, необхідні для діяльності профспілкової організації й соціального діалогу взагалі. Із цього моменту й починається її повноцінна участь на галузевому рівні соціального діалогу.

З цього часу первинна профспілка починає виконувати важливі для працівника, але непосильні для однієї людини завдання, а саме:

- участь у колективних переговорах, відстоювання вигідних для працівників умов праці;
- підготовка й підписання колективного договору;
- контроль за виконанням адміністрацією умов колективного договору й примус її ліквідувати допущені порушення;
- представництво працівників перед адміністрацією, у державних органах, а також у судах тощо [5].

Участь у колективних переговорах первинних профспілок і профспілок узагалі є важливим аспектом соціального діалогу на галузевому рівні, але останніми десятиліттями українські підприємства поширили згубну соціальну практику без переговорного процесу підписувати стандартні й типові договори, які без обговорення продиктовані працедавцем чи керівництвом холдингової компанії. У такому разі порушуються всі правила ведення соціального діалогу, адже діалог відсутній як комунікаційний, так і соціальний процес. Цю ситуацію можна сміливо назвати імітацією соціального діалогу. Водночас імітація соціального діалогу може відбуватися і з іншого боку, коли галузеві профспілки рекомендують взяти за основу свої варіанти колективних договорів та інших документів, які за українським законодавством не можуть не узгоджуватися з профспілками. Такі дії

профспілок також не є демократичними і не можуть розглядатися як функціональна практика через високий рівень дисфункційності та низький рівень ділової етики та солідарності профспілкового руху.

Підготовка й підписання колективного договору – одне з головних завдань профспілкових організацій. І найголовніше, що вони повинні його готувати на основі спілкування з працівниками підприємства та безпосередніми членами профспілки. Детальне обговорення має приводити до важкого, але об'єднавчого процесу прийняття рішень, які задовольняють більшість профспілкових діячів. І потім, заради їх прийняття у колективний договір, треба боротися з внутрішніми й зовнішніми чинниками.

З адміністративних функцій галузевого рівня соціального діалогу слід виділити контроль за виконанням адміністрацією умов колективного договору й примус ліквідувати допущені порушення. З одного боку, ця функція є адміністративною і не вимагає якихось надздібностей, з іншого – саме подібне адміністрування в ситуації, коли немає дієвих інструментів контролю над працедавцями є досить складним і вимагає неабияких здібностей, які притаманні професійним менеджерам. І тут прихована одна з найголовніших кадрових проблем профспілок, бо найкращі менеджери та спеціалісти з ведення важливих переговорів є представниками вище від середньої ланки, які мають гарні відносини з керівництвом підприємств та компаній, що надає їм право брати участь у розподілі додаткових прибутків, що не стимулює їх участі в діяльності профспілкових організацій. Тому, з точки зору профспілкових організацій, дуже важливо самостійно підготувати професійних спеціалістів у сфері ведення переговорів та адміністративного моніторингу прав працівників щодо їх соціальних гарантій.

Ще більш важким завданням для профспілок галузевого рівня соціального діалогу є представництво працівників перед адміністрацією, у державних органах, в судах тощо. [5]. Воно є здебільшого символічним, адже ефективне представництво в державних органах та судах можливе за умови відповідної юридичної освіти та значного досвіду роботи в цій сфері. Саме тому соціальний діалог вимагає постійної освітньої бази, а залучення нових кваліфікованих кадрів без значних фінансових ресурсів є процесом складним і таким, що вимагає постійної освіти та самоосвіти для працівників профспілок. Саме тому частина коштів профспілок повинна виділятися на освіту профспілкових кадрів для ефективної роботи всіх профспілок країни. Саме цим займаються освітні заклади Федерації профспілок України. Таким освітнім закладом є Академія праці і соціальних відносин Федерації профспілок України [1]. Існування цього навчального закладу свідчить про свідому позицію українських профспілок щодо підготовки кваліфікованих кадрів як у сфері профспілкової діяльності, так і роботи з розвитку соціального діалогу в Україні за кошти українських профспілок.

Академія створена на базі українського навчально-методичного центру Федерації профспілок України відповідно до Закону України “Про освіту” та постанови Конгресу Федерації профспілок України “Про систе-

му профспілкового навчання, підготовки і перепідготовки профкадрів, розвиток профспілкової науки” від 29.01.1993 р. № К-1-15 та постанови президії Федерації профспілок України “Про Академію праці і соціальних відносин Федерації профспілок України” від 05.05.1993 р. № П-4-1, як вищий навчальний заклад [1]. Головні переваги цього вищого навчального закладу полягають у його незалежності від державного фінансування й можливості підготовки вузькоспеціалізованих напрямів підготовки спеціалістів для забезпечення соціального діалогу.

Всі із перелічених чинників діяльності профспілок у межах соціального діалогу є потенційними. Водночас існує й активна фаза участі профспілок у соціальному діалозі. До таких ми зараховуємо протести, активні комунікаційні процеси, профспілки мають право на організацію й проведення страйків, зборів, мітингів, походів і демонстрацій у захист трудових та соціально-економічних прав і інтересів працівників відповідно до законодавства [5]. Всі зазначені дії є актом невдоволення діями адміністрації підприємства чи держави з питань, які стосуються умов праці і соціального пакета. Рідше спонукають профспілки на подібні дії процеси, що відбуваються в державі і стосуються широких соціальних верств.

Участь людей у подібних акціях є актом прямого соціального діалогу, який спрямований на власників, керівництво окремими підприємствами, окремих представників місцевої та державної влади. Тобто відбувається активне пряме спілкування між прямими учасниками галузевого рівня соціального діалогу. Такі акти соціальної комунікації є досить емоційними й малопродуктивними, в них рідко обговорюються реальні технології вирішення соціальних проблем. Головною проблемою соціального діалогу в цьому вигляді є високий рівень емоційності учасників, що виникає через високий рівень популізму, який лунає з боку всіх його учасників через надмірне бажання учасників висловити гасла популярні серед представників широких верств громадськості. Тому ефективно з точки зору логіки ведення соціального діалогу використовувати подібні заходи для організації взаємних переговорів у вузькому колі за допомогою активних учасників соціального або виробничого конфлікту, який призвів до страйку чи мітингу. Після проведення діалогу в зазначеному форматі для учасників трудового колективу чи громадської організації (яка могла бути ініціатором заходу) дуже важливо проаналізувати ефективність цього процесу. Головною проблемою такого аналізу є психологічна неготовність до нього керівників, які ставлять свій авторитет та свої професійні якості в залежність від висновків своїх підлеглих. Іншою проблемою є відсутність спеціалістів, які могли б на такому рівні провести адекватну оцінку дій перемовників. Саме тому вже на цьому рівні можна залучати сторонніх інфраструктурних експертів у цій царині.

Залучення інфраструктурних експертів для оцінювання ефективності діяльності має здійснюватися в порядку тендерного або іншого конкурсного порядку. Цей конкурсний порядок повинен ставити собі за мету відбір експертів, які можуть запропонувати інноваційні методики чи підкріплені досвідом технології оцінки. Крім того, вони можуть формувати ціни на свої послуги.

Наявність непередбачуваних і спонтанних протестних ситуацій не дає можливості ефективно використовувати метод залучення інфраструктурних експертів, тому слід застосовувати й систему підготовки фахівців, які б могли дати первинну оцінку діям спеціалістів свого табору. Такими експертами можуть бути спеціалісти в цій галузі, які були задіяні в цих процесах раніше, але все ж повний аналіз ефективності повинні давати саме залучені експерти чи створені аналітичні центри.

Висновки. Галузевий рівень соціального діалогу є первинним і основним з погляду довіри до соціального діалогу як соціального процесу. Галузевий рівень соціального діалогу – це обговорення найбільш актуальних питань розвитку соціальних відносин на рівні промислових, торговельних підприємств та приватних підприємців у межах комунікаційних відносин з працедавцями.

Список використаної літератури

1. Академія праці і соціальних відносин Федерації професійних спілок України. Історія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://socosvita.kiev.ua/about/history>.
2. Васильева Н.А. Экономика предприятия / Н.А. Васильева, Т.А. Матеуш, М.Г. Миронов. – М. : Высшее образование, 2008. – 190 с.
3. Кулибанова В.В. Маркетинг: сервисная деятельность / В.В. Кулибанова. – СПб. : Питер, 2000. – 240 с.
4. Працівники бюджетної сфери отримують менше мінімальної зарплати [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://profspilka.kiev.ua/publikacii/novyny/725-pracivniki-bjudzhetnoyi-sferi-otrimujut-menshe.html>.
5. Профсоюзы в Украине: основные задачи и роль в жизни трудящихся [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://moजारплата.com.ua/ru/main/work-legislation/profsojuz>.
6. Цехмистро И.З. Холистическая философия науки : учеб. пособ. / И.З. Цехмистро. – Сумы : Университетская книга, 2002. – 364 с.
7. Ansoff I. Synergies and Capabilities Profile / I. Ansoff. – Penguin Books, 1987. – P. 26.
8. Hiroyuki I., R. Thomas H. Mobilizing Invisible Assets / Itami Hiroyuki, Roehl Thomas H. – Harvard University Press, 1987. – P. 34.

Стаття надійшла до редакції 07.08.2013.

Довгаль И. Отраслевые аспекты усовершенствования социального диалога

В статье исследованы отраслевые аспекты усовершенствования социального диалога, рассмотрены возможности улучшения социального диалога на отраслевом уровне, изучены прикладные социальные технологии усовершенствования социального диалога.

Ключевые слова: *социальный диалог, технологии, отраслевой уровень, отношения.*

Dougal I. Sectoral aspects of improvement of the social dialogue

Statement of the problem in general terms. Sectoral social dialogue level is primary, which determines the features of its operation at all other levels. So if there is an organized social dialogue at this level in most populations plummeting credibility of the phenomenon as a whole. That is, when there is no proper organization and trust beneath the main pyramid phenomenon is having that on other levels of social life. That is why today there is a question of paying special attention to the formation of sectoral level social dialogue. To find out sectoral aspects of improving social dialogue.

Key words: *social dialogue, technology, setroral level, relations.*