

## РОЗДІЛ IV

### Соціальна робота

УДК 364-78:331.105

*Ірина Бичук*

#### **Теоретичні основи соціального партнерства (із досвіду викладання навчальної дисципліни «Соціальне партнерство в соціальній роботі»)**

У статті подано конспективний виклад лекції «Теоретичні основи соціального партнерства» в контексті обміну досвідом викладання навчальної дисципліни «Соціальне партнерство в соціальній роботі» у вищих навчальних закладах України. Соціальне партнерство є однією з форм взаємодії інститутів держави й громадянського суспільства, а саме: владних структур, профспілок та об'єднань роботодавців, підприємців. Установлено, що основою соціально-партнерських відносин виступає взаємозв'язок соціальних інтересів суб'єктів, спільність їхніх стратегічних цілей – досягнення стабільності соціальної системи, її прогресивного розвитку.

**Ключові слова:** соціальне партнерство, держава, трипартизм, рівноправне партнерство, соціальна справедливість.

**Постановка наукової проблеми та її значення.** Досвід викладання навчальної дисципліни «Соціальне партнерство в соціальній роботі» дає підставу зробити висновок, що висвітлення теми «Теоретичні основи соціального партнерства» позначене певними складнощами. Потрібне теоретичне осмислення культурних і ціннісних факторів формування соціального партнерства, ідеології становлення партнерських відносин у суспільстві, ціннісних основ формування й відновлення соціального партнерства в традиційному соціумі в умовах еволюції українського простору. Ось чому ознайомлення студентів із теоретичними основами соціального партнерства продовжує бути актуальним дослідницьким завданням.

**Аналіз досліджень цієї проблеми.** Значний внесок в осмисленні проблем соціального партнерства в Україні зроблено такими вітчизняними науковцями, як О. В. Акуліна, Л. С. Негель, І. Н. Пашенко, С. Л. Процюк, Л. А. Юзик, О. Ю. Ситник, К. О. Гутуряк, О. М. Василенко, Л. В. Балабанова, Г. А. Смоквіна та ін. Вивчення цих проблем розкрито в працях Р. Дарендорфа, Е. Бернштейна, С. Веддока, Дж. Александера, Р. Нанка.

**Мета дослідження** – висвітлити теоретичні основи соціального партнерства під час викладання лекційного курсу з дисципліни «Соціальне партнерство в соціальній роботі».

**Виклад основного матеріалу та обґрунтування отриманих результатів дослідження.** У лекції за темою «Теоретичні основи соціального партнерства» до розгляду запропоновано два головні питання: 1) сутність і зміст соціального партнерства; 2) принципи соціального партнерства.

Розглядаючи перше питання «Сутність і зміст соціального партнерства», потрібно зазначити, що виникнення й розвиток партнерських відносин обумовлені потребою нових соціально-економічних і політичних реалій, що проявились у формуванні ринкових відносин в економіці України у ХХ ст.

Соціальне партнерство – це система колективних відносин між найманими працівниками, працедавцями, виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства в ході реалізації їхніх соціально-економічних прав та інтересів [1, с. 460].

Соціальне партнерство – це одна з форм взаємодії інститутів держави й громадянського суспільства, а саме: владних структур, профспілок та об'єднань роботодавців, підприємців. Соціальне партнерство – це система відносин його основних суб'єктів й інститутів із приводу становища, умов, змісту та форм діяльності різних соціально-професійних груп, спільнот, верств.

Термін «соціальне партнерство» вперше використано в Австрії, він позначав учасників колективних відносин між роботодавцями й робітниками [2, с. 2]. Соціальне партнерство пов'язано з установленням і відтворенням соціально допустимої та соціально мотивованої системи соціальних нерівностей, обумовлених поділом праці, відмінностями місця й ролі окремих соціальних груп у суспільному виробництві та відтворенні.

Об'єкти соціального партнерства – реальне соціально-економічне становище різних соціально-професійних груп, верств, спільнот; якість і рівень їхнього життя під кутом зору соціально можливих та соціально гарантованих способів отримання доходу, розподілу суспільного багатства відповідно до міри і якості праці, реально здійсненого як зараз, так і в минулому.

До сфери соціального партнерства входять досягнення консенсусу з питань забезпечення зайнятості, створення додаткових робочих місць; застосування найманої праці з дотриманням техніки безпеки, вимог з охорони здоров'я працівників у процесі праці, оплати праці й забезпечення відтворювальної й стимуляційної функцій заробітної плати; забезпечення нормального режиму праці та відпочинку; забезпечення права працівників на участь в управлінні працею на підприємстві, у розподілі прибутку для забезпечення соціальної діяльності підприємства, у вирішенні колективних трудових спорів тощо [3].

На загальнодержавному й регіональному рівнях у сфері зайнятості соціальне партнерство включає визначення потреб народного господарства у кваліфікованих кадрах у всіх секторах економіки; моніторинг і прогнозування змін у системі робочих місць; вивчення економічної, включаючи й підприємницьку, активності населення; виявлення стану та перспектив використання кадрів, ступеня задоволеності працею, методів його стимулювання; дослідження професійної мобільності кадрів, як поточної, так і перспективної; визначення стану й перспектив безробіття, удосконалення соціальної допомоги безробітним і т. ін.

Система соціального партнерства навряд чи буде життєздатною й ефективною, якщо не стосується життєвого положення окремої людини, окремої особистості. І це особливо важливо, коли йдеться про сферу зайнятості, ринок праці. Положення кожної людини на ринку праці, перспективи її професійного росту та розвитку, можливості суспільно корисного використання її трудового потенціалу й повинні складати конкретний предмет соціального партнерства.

Соціальне партнерство потрібно розглядати не лише як стан, але і як процес динамічної рівноваги розвитку інтересів усіх його основних суб'єктів. Головні напрями, зміст, цілі й завдання соціального партнерства не можуть залишатися незмінними. Вони залежать від рівня (загальнодержавного, регіонального, галузевого або окремого підприємства) узгодженості дій і можливостей його суб'єктів, від конкретної соціально-економічної ситуації їх взаємодії.

Об'єкт та предмет соціального партнерства можуть змінюватись у зв'язку з глибоким проникненням науки в сутність досліджуваних явищ.

Суб'єктами соціального партнерства виступають: а) представники держави – виконавчі органи влади; б) представники капіталу – підприємці, акціонери, роботодавці і їхні громадські об'єднання; в) представники праці – наймані працівники та їхні професійні різноманітні об'єднання; г) недержавні некомерційні організації, що сприяють задоволенню нематеріальних потреб громадян (груп населення), котрі потребують соціального захисту.

Соціальне партнерство спирається на:

- а) законодавчі акти, вироблені за участю всіх сторін;
- б) соціальні інститути, за допомогою яких досягається загальна згода – тристоронні погоджувальні комісії, колективні договори;
- в) рівну відповідальність сторін, здатних забезпечувати взяті договірні зобов'язання.

Існує чотири групи суб'єктів соціального партнерства: первинні носії прав й інтересів (наймані працівники, роботодавці, держава); представницькі організації та їхні органи (об'єднання роботодавців, об'єднання найманих працівників, органи влади й управління); органи соціального діалогу (Національна рада соціального партнерства, органи в галузях, регіонах, на підприємствах); органи, які усувають наслідки можливих конфліктів, попереджають загострення соціально-трудова відносин (примирювальні, посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри та інші інформаційні, консультативні формування) [4, с. 43].

Важливим питанням у системі соціального партнерства є розподіл ролей між соціальними партнерами. Сторонами соціального партнерства виступають:

- від імені працівників – профспілки та їхні об'єднання, інші організації найманих працівників, створені ними відповідно до законодавства;
- від імені роботодавців – роботодавці, їхні організації й об'єднання;
- від імені держави – держава в особі органів влади та органів місцевого самоврядування.

Ні власник засобів виробництва (роботодавець), ні працівники не зможуть отримати одні – прибуток, а інші – кошти для життя, якщо не об'єднаються в одному процесі виробництва. При цьому суб'єктів з'єднує спільний інтерес. Це веде до істотних відмінностей у їхньому положенні й особистих інтересах, які можуть, розростися до масштабів серйозних суперечностей і навіть до збройних конфліктів. Тут-то й виникає усвідомлення потреби забезпечення оптимально можливого збалансування інтересів суб'єктів, тобто виходу на шлях соціального партнерства [5].

Формами соціального партнерства є консультації, переговори, обмін інформацією, пошук компромісних рішень і контроль за їх виконанням.

Соціальне партнерство як особливий вид суспільних відносин характеризується такими найбільш істотними рисами.

По-перше, наймані працівники й роботодавці, підприємці як суб'єкти соціального партнерства мають не лише загальні, а й принципові різні, а нерідко протилежні соціально-економічні та політичні інтереси. Наймані працівники в системі партнерських відносин виступають в основному як носії й продавці своєї робочої сили в цілях отримання необхідних коштів для свого життєзабезпечення.

По-друге, соціальне партнерство – це взаємовигідний процес взаємодії працівників, роботодавців і владних структур, у якому об'єктивно зацікавлені всі сторони. За допомогою регулювання соціально-трудова відносин воно спрямоване на забезпечення оптимального балансу інтересів у реалізації головних питань, на створення сприятливих економічних, політичних та соціальних умов для стабільного соціально-економічного й політичного розвитку.

По-третє, соціальне партнерство – найважливіший фактор формування інститутів громадянського суспільства, а саме: громадських об'єднань працівників, роботодавців і підприємців, здійснення їхнього цивілізованого діалогу між собою й із державою.

По-четверте, соціальне партнерство – альтернатива диктатури, оскільки реалізується на основі договорів та угод, взаємних розумних поступок, шляхом досягнення компромісу, консенсусу, злагоди й установа соціального світу.

По-п'яте, відносини соціального партнерства можуть бути деструктивними та регресивними, якщо домінуючою їх основою є опора на силові методи, «кланова солідарність» із відповідною закритістю, замкнутістю не лише за принципом споріднення.

По-шосте, у соціальному партнерстві нерідко проявляється подвійність відносин корпоративістського толку, що містять у собі як позитивні, так і негативні сторони. Корпоративізм, заснований на цивілізованих відносинах узгодження й захисту інтересів працівників, роботодавців, владних структур за допомогою договорів та угод у формі «трипартизму» або «біпартизму», є органічною частиною демократичних систем у багатьох країнах зі сформованою ринковою економікою.

Розглядаючи друге питання «Принципи соціального партнерства», потрібно зазначити, що соціальне партнерство як система взаємодії зацікавлених суб'єктів розвивається на основі взаємно вироблених і реалізованих принципів, цілей і завдань, що забезпечують досягнення соціальної згоди з приводу життєво важливих інтересів.

Основні принципи соціального партнерства можна згрупувати в декілька блоків:

- демократичність, законність, добровільність, рівноправність сторін;
- гуманізм, соціальна солідарність, соціальна справедливість, свобода в економічній і політичній сферах, повага, узгодження й захист інтересів сторін, повноважність їхніх представників;
- соціальний діалог, співпраця, взаємодія, свобода вибору в обговоренні питань, що становлять зміст угод і договорів, обов'язковість їх виконання, відповідальність сторін за невиконання прийнятих угод та договорів;
- конкуренція, конфронтація, протистояння, боротьба;
- толерантність, компроміс, консенсус, нейтралітет.

На думку І. Дубровського, принципами соціального партнерства є законність, добровільність, рівноправність сторін, паритетність представництва сторін, пріоритетність примирних процедур, пошук компромісних рішень, прагнення уникнути конфронтацій, взаємоповага сторін, обгрунто-

ваність і реальність вимог та взаємних зобов'язань сторін, відповідальність сторін за виконання домовленостей і прийнятих зобов'язань, обов'язковість розгляду органами виконавчої влади рішень постійно діючих органів соціального партнерства відповідного рівня, обов'язковість розгляду кожною стороною звернень інших сторін соціального партнерства [6, с. 46].

Принципи соціального партнерства не є результатом складання умоглядних схем; вони вироблялися методом проб і помилок у ході суперечливого процесу погоджень інтересів найманих працівників, підприємців і держави.

Принципи партнерства характеризують його зміст; переважно переговорний характер вирішення розбіжностей; узгодження соціально-економічної політики й політики доходів; узгодження критеріїв і показників соціальної справедливості; установлення заходів гарантованого захисту інтересів усіх суб'єктів соціального партнерства утвердження системи загальнолюдських цінностей у виробництві та в інших сферах суспільної праці; участь найманих працівників в управлінні виробництвом.

Основними принципами соціального партнерства є законність; повноважність і рівноправність сторін і їхніх представників; свобода вибору та обговорення питань, які входять у сферу соціального партнерства; добровільність і реальність прийняття зобов'язань; обов'язковість виконання досягнутих домовленостей; систематичного контролю за виконанням досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань [7].

Соціальне партнерство розвивається з урахуванням міжнародних правових основ, сформульованих у документах Міжнародної організації праці (МОП), Європейського Союзу, законодавчих і нормативних актів окремих держав. Міжнародні правові принципи соціального партнерства закріплені у відповідних конвенціях та рекомендаціях МОП. Серед них найбільш значущими є принципи «трипартизму», багаторівневого співробітництва, свободи асоціації, добровільності й рівноправності, обов'язковості виконання умов договорів та угод, примирливо-третейського й арбітражного розгляду соціально-трудо-вих конфліктів.

Принцип «трипартизму» спочатку знайшов утілення в структурі МОП, створено в 1919 р. з представників урядів держав, профспілок і підприємців. Так, отримала розвиток ідея тристороннього консенсусу, закріплена потім у конвенції МОП № 144 «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм», прийнятої в 1976 р. [8].

Відповідно до цієї конвенції держава повинна прийняти на себе роль соціального партнера при підписанні загальнонаціональних угод із питань оплати та умов праці, зайнятості населення, його соціального захисту або регулярно проводити консультації зі спілками працівників і роботодавців із цих питань. Для досягнення зазначених цілей стали створюватися тристоронні комісії, які виконували й виконують консультативні функції [8].

У системі соціального партнерства досить розповсюджені відносини на основі «біпартизму», тобто двостороннього партнерства (працівники та роботодавці), а також багаторівневого співробітництва.

Принцип багаторівневої співпраці відповідно до рекомендацій МОП №113 означає здійснення співробітництва й проведення ефективних консультацій між державними органами влади, організаціями роботодавців і працівників у галузевому та національному масштабах. Цей спосіб взаємодії соціальних партнерів застосовують на всіх рівнях: на підприємствах, у галузях, регіонах, а також на загальнонаціональному рівні.

Принцип добровільного й рівноправного партнерства зумовлює характер відносин соціальних партнерів, що зафіксовано в Конвенції МОП №98 «Про право на організацію та ведення колективних переговорів», прийнятій у 1949 р., там, де це потрібно, повинні вживатися заходи, що відповідають умовам країни, із метою використання процедур ведення переговорів на добровільній основі між підприємцями та організаціями трудящих.

Добровільність партнерства тісно взаємопов'язана з рівноправністю партнерів. Учасники соціально-партнерських відносин повинні бути представлені на рівній основі в будь-яких органах, через посередництво яких відбуваються консультації, а також їм надані рівні права на асоціацію й рівні засоби захисту своїх інтересів.

Принцип обов'язковості виконання колективних договорів, угод, укладених за допомогою колективних переговорів, сформульованих у рекомендації МОП № 91 «Про колективні договори», прийнятої в 1951 р. Колективний договір поширюється на всіх працівників, які працюють на охоплених договором підприємствах, якщо в самому договорі не передбачено інше.

Принципи примирливо-третейського й арбітражного розгляду трудових конфліктів визначають основні, зазвичай мирні, методи вирішення трудових конфліктів. До таких належать кошти розв'язання спорів угодою сторін спору, а також за участю посередницьких та арбітражних органів. Згідно з рекомендаціями МОП повинні прийматися відповідні національні умови заходів урегулювання трудових конфліктів.

Важливе значення для вдосконалення та розвитку системи соціального партнерства має принцип соціальної справедливості. Саме поняття «соціальна справедливість» містить у собі певні історично конкретні уявлення про невід'ємні права й свободи людини. Це вимога відповідності між роллю тих чи інших індивідів, соціальних груп у житті суспільства та їхнім соціальним становищем; між їхніми правами й обов'язками; працею та винагородою, суспільним визнанням. Невідповідність у цих відносинах оцінюється як соціальна несправедливість.

Принцип соціальної справедливості в партнерських відносинах реалізується у формах розподілу праці та її результатів, регулювання трудових і соціальних процесів відповідно до законодавства. Цей принцип закріплює, з одного боку, умови для розвитку людської особистості, з іншого – найбільш природний зв'язок між мірою участі у виробничому процесі й мірою споживання.

Одним із найважливіших принципів соціального партнерства є довіра. Для встановлення довірчих відносин потрібні систематичні контакти. Саме вони дають змогу своєчасно орієнтуватися та вносити відповідні корективи в спільну діяльність. Представникам сторін не слід приховувати своїх намірів щодо внесення змін, доповнень у намічені раніше плани спільних дій. Позиція відкритості сприяє створенню довіри, формуванню загального інтересу в партнерських відносинах.

Дотримання принципів соціального партнерства забезпечує, нарешті, ефективну злагоджену роботу щодо розв'язання економічних, соціальних і політичних проблем владними структурами, профспілками й об'єднаннями підприємців, роботодавців.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Підбиваючи підсумки, варто підкреслити, що змістом соціального партнерства є найбільш істотні для працюючих аспекти економічних реформ, положення в суспільстві, питання праці, її оплати, зайнятості й інші соціально-економічні проблеми. У разі виникнення колективних трудових конфліктів соціальне партнерство слугує для врегулювання, вирішення питань, висунутих при погрозі та проведенні страйків. Форми соціального партнерства – взаємні консультації, переговори, досягнення згоди й укладання колективних договорів, угод. Соціальне партнерство – одночасно метод узгодження різних соціально-групових інтересів і регулювання конфліктів між ними. Соціальне партнерство – прояв соціального миру й засіб його досягнення.

#### Джерела та література

1. Все про соціальну роботу / [уклад. Н. М. Гайдук]. – Львів : Новий світ – 2012. – 615 с.
2. Boyd S. Partnership working: European social partnership models / S. Boyd. – STUC, 2002. – 61 p.
3. Новиков В. Социальное партнерство: пути становления и развития / В. Новиков // Экономика Украины. – 2001. – № 4. – С. 85–88.
4. Дарченко Н. Д. Економіка праці та соціально-трудова відносина / Н. Д. Дарченко, В. С. Рижиков. – К. : Центр учб. л-ри, 2007. – 252 с.
5. Балабанова Н. В. Социальный диалог. Социальное партнерство. Социальное государство / Н. В. Балабанова, В. И. Жуков, В. Е. Пилипенко. – К. : АТСО, 2002. – 189 с.
6. Дубровський І. Короткий термінологічний словник з питань соціального партнерства / І. Дубровський // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2005. – № 4. – С. 46.
7. Про соціальне партнерство: проект Закону України від 10.09.2002 р. № 2173 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc4\\_1?id=&pf3511=13032](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=13032)
8. Конвенція МОП Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм від 21.06.1976 № 144 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon3.rada.gov.ua/lawsshow99\\_3\\_175](http://zakon3.rada.gov.ua/lawsshow99_3_175)

#### References

1. “Everything about Social Work” (2012), compiled by N. M. Hauduk, Lviv : New World, 615 p.
2. Boyd, S. (2002), *Partnership working: European social partnership models*, STUC, 61 p.
3. Novikov, V. (2001), “Social partnership: the way of formation and development”, *Economy of Ukraine*, No. 4, Pp. 85–88.
4. Darchenko, N. D., Ryzhykov, V. S. (2007), “*Labor Economics, and social and labor relations*”, Kyiv : Center of educational literature, 252 p.
5. Balabanova, N. V., Zhukov, V. I., Pylypenko, V. Ye. (2002), “*Social dialogue. Social partnership. Social state*”, Kyiv : ATCO, 189 p.

6. Dubrovskiy, I. (2005), "A short glossary of terms on social partnership", *Bulletin of National Service of Mediation and Reconciliation*, No. 4, P. 46.
7. "About social partnership: a draft Law of Ukraine of 09.10. 2002, № 2173", [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc4\\_1?id=&pf3511=13032](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=13032)
8. "ILO Convention Tripartite consultations to promote the implementation of international labor standards of 06.21. 1976 № 144", [http://zakon3.rada.gov.ua/lawsshow99\\_3\\_175](http://zakon3.rada.gov.ua/lawsshow99_3_175)

**Бычук Ирина.** Теоретические основы социального партнерства (из опыта преподавания учебной дисциплины «Социальное партнерство в социальной работе»). Конспективное изложение лекции «Теоретические основы социального партнерства» в контексте обмена опытом преподавания учебной дисциплины «Социальное партнерство в социальной работе» в высших учебных заведениях Украины является содержанием этой статьи. Выявлено, что социальное партнерство связано с установлением и воспроизведением социально допустимой и социально-целевой системы социальных неравенств, которые обусловлены разделением труда, различиями места и роли отдельных социальных групп в общественном производстве и воспроизведении.

**Ключевые слова:** социальное партнерство, государство, трипартизм, равноправное партнерство, социальная справедливость.

**Bychuk Irina.** The Theoretical Basis of Social Partnership (with Experience of Teaching «Social Partnership in Social Work»). The article deals with abridged lecture «The theoretical basis of social partnership» in the context of the exchange of experience teaching discipline «Social partnership in social work» in higher educational institutions of Ukraine. Social partnership is a method of harmonizing the various socio-group interests and the regulation of conflicts between them. The basis of social partnership is the principle of cooperation between employers and employees. The method of solving social conflicts within the social partnership is a compromise, reconciling the interests of employers and employees through peaceful negotiations and mutual concessions. Social partnership is a manifestation of social peace and the means to achieve it.

**Key words:** social partnership, the State, tripartism, equal partnership, social justice.

*Статтю отримано 10.09.2015 р.*

УДК 001.18:364.12

*Оксана Рудакевич,  
Віталій Біскуп*

### **Особливості використання форсайту в передбаченні та розв'язанні проблем у соціальній сфері**

Нові виклики детермінують розробку дієвих механізмів передбачення безконфліктних способів розвитку соціального життя, зокрема застосування методології форсайту – конструювання бажаних сценаріїв майбутнього та розробку ефективних інструментів уникнення деструктивних форм взаємодії між агентами суспільного загалу. Визначено, що існування соціальних проблем потрібно розглядати на макрорівні й добирати технології подолання системних суперечностей у різних сегментах суспільства. До переваг проведення форсайт-досліджень у сфері соціальної проблематики варто віднести залучення до обговорень як фахівців, так і простих громадян. Визначення критичних технологій, які структурують напрями соціальної політики держави, є орієнтирами в діяльності працівників соціальної роботи.

**Ключові слова:** соціальні проблеми, форсайт, методи передбачення, критичні технології, сценарії.

**Постановка наукової проблеми та її значення.** У більшості випадків майбутнє видається невідомим та володіє характеристиками тривожного незбагненого. Авторитетний учений Йорган Рандерс у своїй доповіді для Римського клубу «2052: глобальний прогноз на наступні 40 років» зауважує, що людство крокує шляхом руйнації. У майбутньому передбачається повільне економічне зростанням в розвинених країнах зі стійким безробіттям, соціальними конфліктами, поглибленням соціальної нерівності. Крім того, ці явища відбуватимуться спонтанно, за непередбачуваним сценарієм і за деякий час стануть настільки екстремальними, що становитимуть загрозу [1]. Такі песимістичні погляди на майбутнє актуалізують питання розробки відповідного інструментарію, методологічних підходів, викорис-