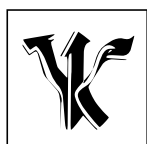


МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

ПУБЛІЧНЕ УРЯДУВАННЯ PUBLIC MANAGEMENT

№ 1 (29) – травень 2022



Видавничий дім
«Гельветика»
2022

Публічне урядування
Свідоцтво KB 21596-11496 P
Видається з листопада 2015 року
Періодичність: 1 раз на квартал + 1 на рік
Друкується за рішенням Вченої ради
Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 2 від 31.03.2022)
Видання є таким, що реферується в міжнародних
та вітчизняних наукометричних базах:
Index Copernicus, ResearchBib,
Turkish Education Index, Polish Scholarly Bibliography,
Google Scholar, “Україніка наукова”, “Джерело”.
Згідно з Наказом Міністерства освіти і науки України
від 07.11.2018 № 1218 збірник “Публічне урядування”
внесено до Списку друкованих періодичних видань,
що включаються до Переліку наукових фахових видань
України, яким присвоєно категорію “Б”.
Статті у виданні перевірені на наявність плагіату
за допомогою програмного забезпечення
StrikePlagiarism.com від польської компанії Plagiat.pl.
Відповідальність за зміст, достовірність фактів, цитат,
цифр несуть автори матеріалів. Редакція залишає за
собою право на незначне редагування і скорочення
(зі збереженням авторського стилю та головних
висновків). Редакція не завжди поділяє думки авторів
та не несе відповідальності за надану ними інформацію.
Матеріали подано в авторській редакції.
Передрук — тільки з дозволу редакції.
Адреса редакційної колегії:
ПрАТ “ВНЗ “Міжрегіональна Академія
управління персоналом”
вул. Фрометівська, 2, Київ, Україна, 03039
Офіційний сайт видання:
www.journals.maup.com.ua/index.php/public-management

Public management
Certificate KB 21596-11496 P
Published from november 2015
Pereodisity: 4 times on a year + one
Published by the decision of Academic council of
Interregional Academy of Personnel Management
(Protocol № 2 from March 31, 2022)
Collection is included to the international
and domestic scientometrics databases Index
Copernicus International, ResearchBib, Turkish Education
Index, Polish Scholarly Bibliography, Google Scholar,
“Україніка наукова”, “Джерело”.
According to the Order of the Ministry of Education
and Science of Ukraine dated November 7, 2018, № 1218,
the collection “Public management”
is included in the List of printed periodicals, which are included
in the List of scientific professional editions of Ukraine, which
have been assigned the category “B”.
The articles were checked for plagiarism
using the software StrikePlagiarism.com developed
by the Polish company Plagiat.pl.
The authors are responsible for the content,
accuracy of the facts, quotes, numbers. The editors reserves
the right for a little change and reduction
(with preservation of the author’s style and main
conclusions). Editors can not share the world views of the
authors and are not responsible for the information provided.
Materials filed in the author’s edition.
Reprinting — with the editorial’s permission strictly.
Address of the editorial board:
Interregional Academy of Personnel Management
Str. Frometivska, 2, Kyiv, Ukraine, 03039
Official site:
www.journals.maup.com.ua/index.php/public-management

Публічне урядування : збірник. № 1 (29) — травень 2022. Київ : ПрАТ “ВНЗ “Міжрегіональна Академія управління персоналом”, 2022. 150 с.

Авербух Г. М. Розвиток сучасних кадрових технологій в системі публічної служби.....	10
Банчук-Петросова О. В. Концепції державного регулювання економічних процесів зовнішньоекономічної діяльності.....	17
Біліченко В. М. Проблеми формування та розвитку кадрового потенціалу Збройних сил України в системі публічного управління: теоретичні засади.....	22
Васильєва Л. М. Теоретичні аспекти дослідження контролю як різновиду правової форми взаємодії громадянського суспільства та органів публічної влади.....	30
Дацій О. І., Ковальський М. Р. Моделювання процесів управління соціально-економічним територіальним розвитком.....	36
Дзвінчук Д. І., Лютий М. О. Про оцінювання ефективності публічного управління територіальними громадами.....	42
Капустян В. В. Оцінка дієвості інституційно-організаційного забезпечення механізмів реалізації соціального партнерства в сучасних умовах.....	52
Ковтуненко О. В. Аналіз забезпечення доступної інфраструктури в м. Черкаси для маломобільних груп населення.....	60
Коломоєць Ю. О. Забезпечення прав і свобод людини в системі публічного управління в умовах пандемії COVID-19.....	66
Кузик П. М. Забезпечення нормативно-правового механізму державного управління безпекою виборів в Україні.....	74
Лень О. О. Політика забезпечення кадрової безпеки в системі публічного управління: напрямки і пріоритети.....	79
Литовченко В. В. Особливості застосування комп'ютерних технологій в процесі надання адміністративних послуг в публічному управлінні.....	86
Майстренко К. М. Комунікації у діяльності органів публічної влади.....	93
Олексієнко О. М. Механізми професійної мобільності державних управлінських кадрів як показник їхнього іміджу у створенні здоров'язбережувального освітнього простору.....	99
Ортіна Г. В., Рибальченко Н. П. Діджиталізація публічної влади.....	104
Пустовойт Є. О. Вплив органів публічного управління на розвиток конкурентних переваг регіону.....	110
Радченко О. В., Радченко О. О. Джерелознавчий аналіз проблематики гібридних війн в сучасному дискурсному просторі України.....	116
Семенець-Орлова І. А., Беленюк Ж. В. Роль адвокатського запиту у забезпеченні доступу до публічної інформації.....	125
Стілл А. В. Концептуальні аспекти публічного управління соціально-економічної безпекою регіону.....	134
Stefanita A. V. Transitional mechanisms of local self-government in the member states of the European Union.....	141



УДК 331.105.6:35)(076)

[https://doi.org/10.32689/2617-2224-2022-1\(29\)-7](https://doi.org/10.32689/2617-2224-2022-1(29)-7)

Капустян Віктор Васильович,

аспірант, Міжрегіональна Академія управління персоналом, 03039, м. Київ, вул. Фрометівська, 2, <https://orcid.org/0000-0001-6769-7680>

Kapustian Viktor Vasylivych,

Postgraduate Student, Interregional Academy of Personnel Management, 03039, Kyiv, Frometivska str., 2, <https://orcid.org/0000-0001-6769-7680>

ОЦІНКА ДІЄВОСТІ ІНСТИТУЦІЙНО-ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МЕХАНІЗМІВ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Анотація. Здійснено оцінку дієвості інституційно-організаційного забезпечення механізмів реалізації соціального партнерства в сучасних умовах державотворення. Проаналізовано рівні, на яких реалізується соціальне партнерство в Україні: національний рівень, галузевий рівень та локальний рівень. Досліджено роль Кабінету Міністрів України, котрий виступає в соціальному партнерстві як орган, що здійснює управління об'єктами державної власності.

Наголошено на дієвості створення Національної тристоронньої соціально-економічної ради як консультативно-дорадчого органу при Президентові України з представників Кабінету Міністрів України, всеукраїнських професійних спілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців. Окреслено її основні завдання та запропоновано удосконалити її роботу шляхом надання Національній раді можливості забезпечення оптимального співвідношення між рівнем заробітної плати і цінами на товари та послуги в країні. У доповнення до функціонування комісії із законотворчої діяльності та мінімальних державних соціальних стандартів наголошено на доцільності створення комісії з цін та ціноутворення.

Розглянуто законодавчі колізії функціонування Національної тристоронньої соціально-економічної ради, дотримання регламенту та положень його функціонування.

Передбачено результативність створення в складі Національної тристоронньої соціально-економічної ради тристоронньої антикризової комісії за участі представників влади, роботодавців і профспілок, у якій сторони мають консолідувати зусилля для вдосконалення соціально-трудових відносин, недопущення зниження рівня соціальних гарантій для працівників.

З'ясовані основні перешкоди досягнення дієвого соціального партнерства в Україні.

Мета статті. Метою статті є дослідження та аналіз дієвості інституційно-організаційного забезпечення механізмів реалізації соціального партнерства в сучасних умовах.

Методологія. У вітчизняній та зарубіжній науковій літературі простежується значна увага з боку представників різних наук до проблем соціальної взаємодії. Так, проблемні питання соціального партнерства розглядали Н. Грошилін, К. Гутурак, В. Давиденко, Н. Діденко, А. Колосок,

А. Колот, С. Процюк, В. Скуратівський, В. Співак, В. Цвих тощо. Наукові здобутки зазначених дослідників слугують теоретичною та методологічною базою даного дослідження.

Наукова новизна. Визначено особливості та підходи до діяльності головних інституцій соціального діалогу на національному рівні в Україні, участь в яких визначається на основі статусу «репрезентативності».

Висновки. Для підвищення ефективності діяльності профспілок та досягнення поставлених перед ними цілей у формуванні, представленні та забезпеченні прав та інтересів у трудовій діяльності коло напрямів та адресатів повинно бути звужено. Концентрація зусиль на головних напрямках регулювання соціально-трудових відносин дозволить ефективно захищати інтереси осіб найманої праці, а в результаті – підвищити результативність профспілкової діяльності.

Ключові слова: взаємодія, партнерство, партнерська взаємодія, механізми, соціальне партнерство, соціальна взаємодія, соціальний діалог, партнерські відносини, інституційно-організаційне забезпечення.

EVALUATION OF EFFICIENCY OF INSTITUTIONAL AND ORGANIZATIONAL SUPPORT OF MECHANISMS OF SOCIAL PARTNERSHIP IMPLEMENTATION IN MODERN CONDITIONS

Abstract. The evaluation of the effectiveness of institutional and organizational support of the mechanisms of realization of social partnership in the modern conditions of state formation is carried out. The levels at which social partnership is implemented in Ukraine are analyzed: national level, sectoral level and local level. The role of the Cabinet of Ministers of Ukraine, which acts in the social partnership as a body that manages state property, has been studied.

Emphasis was placed on the effectiveness of the establishment of the National Tripartite Social and Economic Council as an advisory body to the President of Ukraine from representatives of the Cabinet of Ministers of Ukraine, all-Ukrainian trade unions and their associations, all-Ukrainian associations of employers' organizations. Its main tasks are outlined and it is proposed to improve its work by giving the National Council the opportunity to ensure the optimal ratio between the level of wages and prices for goods and services in the country. In addition to the functioning of the commission on legislative activity and minimum state social standards, the expediency of establishing a commission on prices and pricing is emphasized.

Legislative conflicts of functioning of the National Tripartite Socio-Economic Council, observance of regulations and provisions of its functioning are considered. The establishment of a tripartite anti-crisis commission within the National Tripartite Socio-Economic Council with the participation of government officials, employers and trade unions is envisaged. It was emphasized that this will help strengthen the national economy, increase the level of competitiveness of domestic enterprises, develop social partnership and strengthen the influence on the formation of socio-economic policy of the state.

The main obstacles to achieving effective social partnership in Ukraine have been identified: unresolved, contradictory and free interpretation by social partners of the provisions of Ukrainian legislation in the field of social partnership; non-compliance by the parties and bodies of social partnership with the legislation, due to the lack of mechanisms to control its observance and responsibility for the decisions of social partnership participants both within each party and in the implementation of social partnership on a tripartite basis; unilateral state regulation of social partnership at the national level; monopolization of the right to represent the interests of workers and employers by individual entities within the parties to the social partnership.

The purpose of the article. The aim of the article is to study and analyze the effectiveness of institutional and organizational support mechanisms for implementing social partnership in modern conditions.

Methodology. In the domestic and foreign scientific literature there is a significant attention of representatives of various sciences to the problems of social interaction. Thus, the problematic issues of social partnership were considered by N. Groshilin, K. Guturyak, V. Davydenko, N. Didenko, A. Kolosok, A. Kolot, S. Protsyuk, V. Skuratovsky, V. Spivak, V. Tsyvkh and others. The scientific achievements of these researchers serve as a theoretical and methodological basis for this study.

Scientific novelty. The peculiarities and approaches to the activity of the main institutions of social dialogue at the national level in Ukraine are determined, the participation in which is determined on the basis of the status of representativeness.

Conclusions. In order to increase the efficiency of trade unions and achieve their goals in the formation, representation and protection of rights and interests in labor, the range of areas and recipients should be narrowed. Concentration of efforts on the main areas of regulation of social and labor relations will effectively protect the interests of employees, and as a result – increase the effectiveness of trade union activities.

Key words: interaction, partnership, partnership interaction, mechanisms, social partnership, social interaction, social dialogue, partnership relations, institutional and organizational support.

1. Вступ.

У процесах розбудови України як правової, соціальноорієнтованої, демократичної держави особливе місце належить налагодженню ефективного соціального діалогу як засобу досягнення балансу потреб та інтересів між основними соціоформуючими структурними компонентами суспільної організації, а саме: державою в особі органів влади, об'єднань роботодавців – повноважених представників сторони власників, профспілкових організацій – захисників трудових інтересів найманих працівників. Адже від конструктивної їх співпраці на основі досягнення компромісу у вирішенні суспільно важливих питань залежить і успішний розвиток держави, і темпи її інтеграції у європейський та світовий політико-правовий, економічний та соціокультурний простір.

2. Інституціональна основа соціального партнерства. В Україні за роки незалежності сформована розгалужена інституціональна основа соціального партнерства, що включає у себе державні органи (Міністерство соціальної політики України, галузеві міністерства), громадські організації (представницькі органи соціальних партнерів – профспілок і організацій роботодавців), органи соціального діалогу, нормативну базу (закон України «Про соціальний діалог в Україні») тощо.

В Україні соціальне партнерство реалізується на чотирьох рівнях: на національному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання профспілок, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України; на галузевому рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та «їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, сторона роботодавців, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади (що діють

на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці); на локальному рівні – первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників»; сторони роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Щодо інших сторін соціального партнерства, то вони ще знаходяться у стадії формування та трансформації – як Об'єднання організацій роботодавців (Федерація роботодавців України, Конфедерація роботодавців України тощо), так і Спільний представницький орган профспілок (Федерація профспілок України тощо).

Кабінет Міністрів України виступає в соціальному партнерстві як орган, що здійснює управління об'єктами державної власності. Держава як суб'єкт соціального партнерства в Україні залишила за собою таку важливу функцію як створення правової бази для трудящих у сфері праці. Представниками найманих працівників виступають на національному рівні профспілкові об'єднання України.

Президент і Верховна Рада України мають можливість безпосереднього впливу на формування нормативно-законодавчого поля у сфері бюджетно-податкових відносин (Грошин, 2019). Державна податкова адміністрація та Міністерство фінансів певною мірою також беруть участь у законодавчій діяльності й забезпечують виконання прийнятих рішень, доводячи їх до територіальних громад через місцеві органи влади.

Фізичні та юридичні особи територіальної громади як учасники партнерських відносин можуть опосередковано, через реалізацію свого виборчого права, впливати на законодавство у сфері податкової та бюджетної політики (Гутуряк, 2019).

У свою чергу, вищі представницькі органи держави делегують певні повноваження місцевим органам влади, які повинні на місцях здійснювати політику соціального партнерства, формуючи доходи та видатки місцевих бюджетів (Колосок, 2009).

3. Підвищення ролі професійних спілок і організацій роботодавців та їх об'єднань

Крім того, з метою підвищення ролі професійних спілок і організацій роботодавців та їх об'єднань у формуванні економічної та соціальної політики держави, подальшого розвитку соціального партнерства як одного з головних чинників забезпечення соціальної стабільності була створена Національна тристороння соціально-економічна рада як консультативно-дорадчий орган при Президентові України з представників Кабінету Міністрів України, всеукраїнських професійних спілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців.

Відповідно до рішення Національної ради в її структурі утворено з однаковою кількістю членів сторін 4 постійні комісії. До основних завдань НТСЕР належать: 1) вироблення консолідованої позиції сторін соціального діалогу щодо стратегії економічного і соціального розвитку України та шляхів вирішення існуючих проблем у цій сфері; 2) підготовка та надання узгоджених рекомендацій і пропозицій Президентові України, Верховній Раді України та Кабінету Міністрів України з питань формування і реалізації державної економічної та соціальної політики.

Цим визначено широким спектром питань економічного і соціального розвитку країни, розгляд яких належить до компетенції НТСЕР і з яких пропозиції і рекомендації надаються Президентові України, Парламенту і Уряду. Тобто тристороннім партнерам практично надається можливість залучатися до розроблення стратегій, законопроектів, подавати пропозиції щодо необхідності врегулювання проблем шляхом прийняття рішень вищими органами державної влади. Законом також визначено, що НТСЕР виконує дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції. НТСЕР надає рекомендації і пропозиції сторін соціального діалогу щодо формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин. Окрім цього передбачено надання пропозицій і рекомендацій з інших питань, які сторони вважають значущими для забезпечення конституційних прав і гарантій громадян, суспільної злагоди, соціально-економічного розвитку держави (Про місцеві державні адміністрації: Закон України, 2021).

На наш погляд, одним з основних завдань Національної ради має стати забезпечення оптимального співвідношення між рівнем заробітної плати і цінами на товари та послуги в країні.

І тому в доповнення до комісії із законотворчої діяльності та мінімальних державних соціальних стандартів доцільно створити комісію з цін та ціноутворення.

Усі рішення підвищення цін і збільшення заробітної плати мають прийматися Національною радою за поданням комісії із законотворчої діяльності та мінімальних державних соціальних стандартів і запропонованої нами комісії із цін та ціноутворення. У разі неможливості досягти домовленості щодо розміру заробітних плат та рівня цін у межах Національної ради «соціальні партнери» можуть вийти із рекомендаціями про введення на певний вид товарів чи послуг механізму державного регулювання, передбаченого законом про ціни, або підвищення рівня соціальних стандартів. Тобто державне регулювання цін, законодавче запровадження соціальних стандартів і регулювання в системі «соціального партнерства» – процеси взаємопов'язані, що мають комплексно доповнювати один одного (Процюк, 2021).

В контексті розгляду даного питання варто розглянути законодавчі колізії функціонування Національної тристоронньої соціально-економічної ради, дотримання регламенту та положень його функціонування. Отже, законодавство України визначає, що НТСЕР утворюється Президентом України для ведення соціального діалогу. Однак, дане положення щодо порядку створення НТСЕР не відповідає нормам ст. 85, 92 і 106 Конституції України, якими визначені повноваження Верховної Ради України та Президента України.

До участі в діяльності НТСЕР долучаються профспілки та організації роботодавців, які отримали репрезентативність. В результаті цього не узгодженим залишається питання строків повноважень членів НТСЕР. Закон визначає строк повноважень членів НТСЕР 6 років. В той же час організації отримують свідоцтво про відповідність критеріям репрезентативності, термін дії якого становить лише 5 років. Значна кількість питань стосується визначення персонального складу учасників НТСЕР від кожної із сторін соціального діалогу. Персональний склад учасників визначається кожною із сторін самостійно. Як показує практика, через наявність бюрократичного апарату та складності процедури наявні випадки коли репрезентативні організації тривалий час не включаються до складу НТСЕР.

Наступною проблемою є питання достатності повноважень НТСЕР відповідно до покладених на неї завдань. Відповідно до положень частини

другої статті 12 Закону, «НТСЕР надає рекомендації і пропозиції сторонам соціального діалогу щодо формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин». Однак на практиці ці норми не завжди діють, оскільки акти законодавства, які унормовують діяльність державних органів, не містять положень щодо обов'язку погоджувати чи подавати на експертизу НТСЕР проекти рішень, прийняття яких належить до їх компетенції. Для застосування цієї норми необхідно передбачити у процедурі підготовки проектів законодавчих та нормативно-правих актів залучення НТСЕР.

Натомість Регламентом КМУ передбачено, що під час підготовки проекту акту КМУ з питань, що стосуються формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, проект акту в обов'язковому порядку надсилається уповноваженому представнику всеукраїнських профспілок та їх об'єднань й уповноваженому представнику всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців. Законодавець не передбачає «зворотного зв'язку», тобто розгляд обов'язковий, але надання обґрунтованої відповіді щодо врахування чи не врахування рекомендацій Нацради не передбачена.

До того ж, хоча центральні органи виконавчої влади, відповідно до ЗУСД, є стороною соціального діалогу на галузевому рівні, закон про ЦОВВ не містить жодної норми стосовно їх участі.

На жаль, у сучасних умовах багато роботодавців користуються економічною кризою в країні як причиною невиконання своїх соціальних зобов'язань перед найманими робітниками. Тому, на нашу думку, доцільно в складі Національної тристоронньої соціально-економічної ради створити тристоронню антикризову комісію за участю представників влади, роботодавців і профспілок, у якій сторони консолідують зусилля для вдосконалення соціально-трудових відносин, недопущення зниження рівня соціальних гарантій для працівників. Це буде сприяти зміцненню національної економіки, підвищенню рівня конкурентоздатності вітчизняних підприємств, розвитку соціального партнерства й посиленню впливу на формування соціально-економічної політики держави.

Доцільно також, на нашу думку, створити при Національній тристоронній соціально-економічній раді постійно діючий комітет з розгляду питань адаптації та запобігання можливим

негативним соціально-економічним наслідкам вступу України в СОТ.

В адміністративних областях України створенні регіональні тристоронні соціально-економічні ради (ТТСЕР), що утворюються з представників обласних державних адміністрацій, федерацій профспілок області, обласних об'єднань організацій роботодавців.

Функції та права територіальної тристоронньої соціально-економічної ради визначені статтею 18 ЗУСД: Територіальна рада здійснює дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом вироблення пропозицій і рекомендацій з урахуванням інтересів сторін соціального діалогу щодо: проектів територіальних програм економічного та соціального розвитку; формування місцевого бюджету на відповідний рік; нормативно-правових актів, що приймаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування та стосуються регулювання економічних і соціально-трудових відносин суб'єктів соціального діалогу відповідної адміністративно-територіальної одиниці; оплати праці, забезпечення гідних умов праці на підприємствах, в установах і організаціях, розташованих на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; створення сприятливого середовища для ефективної діяльності підприємств, професійних спілок та організацій роботодавців, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; інших питань, що належать до компетенції ТТСЕР, які сторони вважають значущими.

Арбітражна функція держави при вирішенні суперечок між працею та капіталом здійснюється, насамперед, через Національну службу посередництва і примирення в якості постійно діючого державного органу для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів). Вона є постійно діючим державним органом, що створений відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та Указу Президента України», «Про утворення Національної служби посередництва і примирення», які визначають її основні завдання і функції, з урахуванням рекомендацій Міжнародної організації праці.

Так, Національна служба посередництва та примирення покликана вирішувати колективні трудові спори і запобігати їх появі. Проте окремі показники, зокрема відсоток вирішення спорів, свідчать про недостатню ефективність її діяльності. Окрім того, вона наділена повноваженням здійснювати перевірку відповідності репрезен-

тативності суб'єктів сторін соціального діалогу.

Спільний представницький орган роботодавців – це вищий представницький орган всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців на національному рівні. Основне завдання – представляти консolidовану думку українського бізнесу під час реалізації державної політики у соціально-трудовій та економічній сферах.

На відміну від Спільного представницького органу об'єднань профспілок, повноваження та сфера компетенції спільного представницького органу роботодавців є ширшими та чітко прописаними в Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». Закон також регулює питання взаємодії організацій роботодавців, їх об'єднань та організацій підприємців, надаючи можливість ширшого представлення інтересів у соціальному діалозі та підписання додаткових угод для налагодження співпраці.

Серед основних перешкод досягнення дієвого соціального партнерства в Україні, варто назвати: неврегульованість, суперечливість та вільне трактування соціальними партнерами положень законодавства України в сфері соціального партнерства; недотримання сторонами та органами соціального партнерства законодавства, що зумовлене відсутністю механізмів контролю за його дотриманням та відповідальністю за прийняті рішення учасників соціального партнерства як всередині кожної із сторін, так і в рамках здійснення соціального партнерства на тристоронній основі; одностороннє державне регулювання соціального партнерства на національному рівні, що зумовлене зведенням дій сторони профспілок та сторони роботодавців до «погоджувальної» політики стосовно пропозицій органів влади; монополізація права на представництво інтересів працівників та роботодавців окремими суб'єктами всередині сторін соціального партнерства (профспілковою стороною та стороною роботодавців).

Законом України «Про місцеві державні адміністрації» врегульовано участь місцевих державних адміністрацій в соціальному партнерстві. Так, статтею 37 Закону («Відносини місцевих державних адміністрацій з об'єднаннями громадян») визначено, що «місцеві державні адміністрації є «стороною соціального діалогу на територіальному рівні, сприяють розвитку соціального діалогу, відповідно до Закону проводять консультації з іншими сторонами соціального діалогу».

Відтак законом не передбачено участь МДА в узгоджувальних процедурах, колективних

переговорах та органах соціального діалогу – ТТСЕР. Водночас, частиною другою цієї статті визначено, що вносити пропозиції на розгляд МДА можуть профспілки та організації роботодавців з питань, що стосуються їх діяльності та мають право брати участь у розгляді внесених пропозицій.

В контексті цього варто зазначити, що наразі спостерігається брак організаційних структур профспілок і організацій роботодавців на територіальному рівні, особливо на рівні районів. Особливо гостро ця проблема постала у зв'язку із процесами децентралізації та розбудови територіальних громад. Існує обмежена інституційна спроможність секретаріатів соціально-економічних рад, що не дає можливості цим органам підготувати якісні рекомендації та здійснювати сталий вплив на процеси прийняття рішень. Кількість міських та районних тристоронніх рад, створення яких напряму не передбачено Законом України «Про соціальний діалог в Україні», але відбувається в рамках взаємодії органів влади та громадянського суспільства на місцевому рівні коливається в діапазоні від повної відсутності до майже повного охоплення всіх районів області.

Тристоронні та двосторонні ради на всіх рівнях діють автономно одна від одної. Відсутня координація діяльності існуючих рад як по вертикалі так і по горизонталі. Крім того, на територіальному рівні тристоронні ради від сторони профспілок представляють в основному бюджетні організації (освіта, медицина, культура, держслужбовці), а роботодавців – промисловість.

До того ж, на нашу думку, для налагодження соціального партнерства обов'язково мають бути позасудові юрисдикційні органи з вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів і конфліктів. Сам факт існування таких органів буде певною мірою стримуючим чинником у прагненні ігнорувати трудові права іншої сторони. Якщо позасудові способи розгляду трудових розбіжностей не дають з будь-яких причин позитивного результату, то обов'язково останньою інстанцією для трудових спорів, як індивідуальних, так і колективних, повинен бути суд, який має владу хоча б формально примирити сторони для виконання законності і правопорядку.

З метою посилення впливу соціального партнерства на розвиток малого бізнесу в Україні доцільним є розвиток державою інституцій соціального партнерства. Це потребує: створення в Україні центру для вивчення

проблем промислової демократії та соціалізації трудових відносин з метою визначення шляхів формування та вдосконалення механізму соціального партнерства, у тому числі малого бізнесу; узагальнення та аналізу позитивної та ефективної практики соціального партнерства за кордоном; забезпечення свободи створення та діяльності незалежних профспілок усіх рівнів як основних захисників інтересів найманих працівників у соціальному партнерстві з метою створення справді вільного функціонування цих спілок; закріплення законодавства про створення малих і середніх підприємств виробничих консультативних комітетів від представників працівників і роботодавців з метою підвищення впливу працівників на управління та розвиток малих підприємств; стимулювання законодавчої соціальної орієнтації малого бізнесу; законодавства щодо відповідальності учасників соціального партнерства за невиконання законів, а також угод і договорів; впровадження таких форм управління людськими ресурсами, які сприяють підвищенню особистого внеску кожного працівника у виконання завдань підприємства з метою підвищення особистої зацікавленості кожного виконавця в результатах його роботи; розширення доступу малих підприємств до реалізації державних проектів, програм та розвитку державних об'єктів з метою взаємного узгодження інтересів держави та малого бізнесу як соціальних партнерів; створення в рамках органів місцевого самоврядування та вищого республіканського виборчого органу робочих груп, які забезпечують цілеспрямоване лобіювання інтересів малого бізнесу в цих органах; проведення глибокої оцінки впливу будь-яких змін у законодавстві на діяльність малих підприємств та врахування цієї обставини при прийнятті рішень про внесення змін; формування мотиваційних механізмів для залучення підприємців до поліпшення умов праці працівників та захисту навколишнього середовища.

За останні роки у країні, в основному, сформовано політико-правові засади діяльності органів виконавчої влади у сфері соціально-трудових відносин. Визначено їх компетенції, механізми та напрями діяльності, створено законодавчу базу функціонування профспілок та організацій роботодавців. Однак усе це не видається достатнім, особливо в контексті комплексного розвитку країни. Тому актуальним є створення профспілками, громадами насамперед та об'єднаннями роботодавців додаткових механізмів, норм і правил, які б дозволяли забезпечувати

необхідну компетенцію своїх представників у системі органів соціального партнерства.

Найважливішим завданням діяльності профспілок повинна стати реалізація переходу від взаємодії «профспілок на локальному та територіальному рівнях до національного рівня, який найбільшою мірою відповідає завданням захисту трудових, соціально-економічних прав і інтересів найманих працівників.

Для підвищення ефективності діяльності профспілок та досягнення поставлених перед ними цілей у формуванні, представленні та забезпеченні прав та інтересів у трудовій діяльності коло напрямів та адресатів повинно бути звужено. Концентрація зусиль на головних напрямках регулювання соціально-трудових відносин дозволить ефективно захищати інтереси осіб найманої праці, а в результаті – підвищити результативність профспілкової діяльності.

4. Висновки. Таким чином, головними інституціями соціального діалогу на національному рівні в Україні, участь в яких визначається на основі статусу «репрезентативності» та діяльність яких визначає його основні засади і принципи реалізації, виступають: спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні; спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні; Національна тристороння соціально-економічна рада. Національна служба посередництва і примирення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Грошилін Г. Нові функції і роль держави в регулюванні соціально-трудових відносин в Україні. *Україна: аспекти праці. Науково-економічний та суспільно-політичний журнал*. Київ, 2019. С. 33–39.
2. Гутуряк К.О. Сучасний стан соціального партнерства в Україні. *Ефективна економіка*. 2019. № 5. С. 21–24.
3. Колосок А.М. Інституційне забезпечення соціального партнерства. *Актуальні проблеми економіки*. 2009. № 10. С. 74–79.
4. Про місцеві державні адміністрації : Закон України № 586-XIV від 27 травня 2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14#Text> (дата звернення: 20.12.2021 р.).
5. Проблеми та перспективи модернізації соціального діалогу та публічних комунікацій задля успішних реформ. URL: <https://robotodavets.org.ua/2019/02/28/problemu-ta-perspektivy-modernizatsiyi-sotsialnogo-dialogu-ta-publichnyh-komunikatsij-zadlya-uspishnyh-reform.html> (дата звернення: 20.12.2021 р.).
6. Процюк С. Соціальне партнерство як механізм соціального захисту зайнятого населення.

URL: <https://docplayer.net/51119972-Socialne-partnerstvo-yak-mehanizm-socialnogo-zahistu-zaynyatogo-naselennya.html> (дата звернення: 20.12.2021 р.).

REFERENCES

1. Groshilin G. (2019), *Novi funktsii i rol' derzhavy v rehulyuvanni sotsial'no-trudovykh vidnosyn v Ukraïni* (New functions and role of the state in the regulation of social and labor relations in Ukraine), *Ukraïna: aspekty pratsi. Naukovo-ekonomichnyy' ta suspil'no-politychnyy' zhurnal*, pp. 33–39 [in Ukrainian].
2. Guturyak K. (2019) *Suchasnyy' stan sotsial'noho partnerstva v Ukraïni* (The current state of social partnership in Ukraine). *Efektivna ekonomika*, 5, pp. 21–24 [in Ukrainian].
3. Kolosok A. (2009) *Instytutysyne zabezpechennya sotsial'noho partnerstva* (Institutional support of social partnership), *Aktual'ni problemy ekonomiky*, 10, pp. 74–79 [in Ukrainian].
4. Pro mistsevi derzhavni administratsiyi: Zakon Ukrainy № 586-XIV vid 27 travnya 2021 r. (On local state administrations: Law of Ukraine № 586-XIV of May 27, 2021), available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14#Text> (Accessed 20 December 2021) [in Ukrainian].
5. Problemy ta perspektyvy modernizatsiyi sotsial'noho dialohu ta publichnykh komunikatsiy zadlya uspishnykh reform (Problems and prospects of modernization of social dialogue and public communications for successful reforms) (Online), available at: <https://robotodavets.org.ua/2019/02/28/problemy-ta-perspektyvy-modernizatsiyi-sotsialnogo-dialogu-ta-publichnykh-komunikatsij-zadlya-uspishnykh-reform.html> (Accessed 20 December 2021) [in Ukrainian].
6. Protsiuk S. *Sotsial'ne partnerstvo yak mekhanizm sotsial'noho zakhystu zaynyatoho naselennya* (Social partnership as a mechanism of social protection of the employed population) (Online), available at: <https://docplayer.net/51119972-Socialne-partnerstvo-yak-mehanizm-socialnogo-zahistu-zaynyatogo-naselennya.html> (Accessed 20 December 2021) [in Ukrainian].