

Соціальний діалог і соціальне партнерство
у номінації “Соціальний діалог і соціальне партнерство”

Виконав Труш Олександр — учень 10-А класу
Ліцею №309 Дарницького району міста Києва

Я хочу спробувати висловити своє бачення, що таке соціальний діалог і соціальне партнерство та спробувати оцінити його ефективність й доцільність в Україні, навести приклади, як соціальний діалог та партнерство можуть покращити реалізацію державної політики в сфері державного управління. Мені захотілось обрати саме цю тему, оскільки вона про бізнес, у розвитку якого я бачу посилення економіки, що призведе до зміцнення української держави.

Почнемо із визначення, що надає нам стаття на сайті Конфедерації роботодавців України: “Соціальний діалог — це постійна система взаємодії (переговорів, консультацій, обміну інформацією) між представниками найманих працівників, роботодавців та органів влади з метою узгодження спільних інтересів та прийняття рішень щодо соціальної, економічної та трудової політики. Він сприяє встановленню балансу, запобіганню конфліктам та формуванню спільних домовленостей на різних рівнях — від національного до локального. Ґрунтується він таких засадах: добровільність і рівність сторін, взаємна відповідальність, прозорість і доступність інформації, повага до прав людини й трудових справ, організованість і законність.”

Тепер, коли ми з’ясували, що таке соціальний діалог, переходимо до питання його ефективності. На мою думку, соціальний діалог в Україні малоефективний. В першу чергу, через недовіру до держави та роботодавців. Багато роботодавців погано розуміють працівників і навпаки, до прикладу, сайт Work UA, в якому з обох боків нерідко висувуються нереалістичні умови. Я вважаю, що повинно бути більше державної консультативної допомоги, яка повинна краще зазначати умови роботи. У більшості країн Європи соціальний діалог закріплений в законах. В Україні це Закон “Про соціальний діалог” та Указ Президента України “Про утворення Національної служби посередництва і примирення”.

Соціальний діалог відбувається на різних рівнях: національному (закони, мінімальна зарплата), галузевому (металургія, транспорт) і локальному (підприємства). В ЄС існує навіть Європейський комітет соціального діалогу, який координує політику з соціального діалогу на рівні всієї європейської спільноти.

Яскравими прикладами соціального діалогу в Європі є Німеччина, у якій діє система співуправління (Mitbestimmung): робітники мають своїх представників у радах підприємств, впливають на рішення. У Франції — сильна роль профспілок, часто організовуються страйки, щоб вплинути на уряд. Швеція та Данія мають модель «соціального партнерства», де держава мало втручається, а профспілки й роботодавці домовляються напряму. В Польщі, Чехії, Угорщині активно діє тристороння співпраця: уряд + бізнес + профспілки, особливо після переходу від планової економіки до ринкової.

Я вважаю, щоб покращити соціальний діалог в Україні, треба діяти комплексно. Спершу можна створити постійні платформи для перемовин між урядом, бізнесом і профспілками (тристоронні ради, соціальні комітети) та ухвалити чіткі правила, які зобов'язують владу консультуватися з громадськістю перед ухваленням важливих рішень.

Далі я би порадив проводити публічні консультації та слухання, де кожен може висловитися. Також це сприятиме розвитку соціального діалогу навчання молоді і дорослих практикам комунікації, вмінню домовлятися, розвиток культури поваги до думки інших, подолання авторитарного стилю управління, активний рух в напрямку цього я вже бачу на власні очі, зокрема в освіті. Корисним буде залучення громадськості через підтримку громадських організацій, які представляють інтереси різних соціальних груп та активне використання електронних петицій, онлайн-платформ для діалогу, над чим активно працює команда “Київ Цифровий”. І, звісно, згадуючи слова Шевченка “І

чужому навчайтесь, і свого не цурайтесь...",— пораджу використовувати практики ЄС, де соціальний діалог є основою соціальної політики та співпрацювати з міжнародними організаціями (Міжнародна організація праці, Рада Європи) для впровадження кращих стандартів.

Подібні рішення забезпечать відчуття працівників рівними роботодавцям і захищеними державою. Але найголовнішу роль я вбачаю в розвитку профспілок, саме тільки створення яких у Наддніпрянській Україні в ХІХ сторіччі сприяло розвитку тодішніх підприємств.

Таким чином, постійна співпраця партнерів підвищить ініціативність, що завжди йде на користь, покращить вмотивованість працівників, зменшить соціальну напругу, бо коли ти переконаний, що без причини не залишишся не почутим і без роботи тобі спокійніше. На мою думку, обговорення проблем на тристоронньому рівні дозволить швидко долати перешкоди, регулювати ринок праці, збільшить соціальний захист, сприятиме розвитку економіки, забезпечить більш збалансоване використання бюджету та ресурсів, допоможе швидко знаходити компромісні рішення й координувати дії влади, бізнесу та суспільства навіть у кризу, а найважливіше, що соціальний діалог, вступ працівників у профспілки і не тільки сприятиме побудові свідомого громадянського суспільства, готового проявляти залученість і активність, суспільства, якому не байдуже на майбутнє України та її народу.