

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ВОЛИНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЛЕСІ УКРАЇНКИ
Кафедра політології та публічного управління

На правах рукопису

ДЕМИДОВИЧ МИРОСЛАВА ОЛЕКСАНДРІВНА

**МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА
У ТЕРИТОРІАЛЬНІЙ ГРОМАДІ**

Спеціальність: 281 Публічне управління та адміністрування

Освітньо-професійна програма
«Державна служба»

Робота на здобуття освітнього ступеня «Магістр»

Науковий керівник:
БОРЕЙКО ЮРІЙ ГРИГОРОВИЧ,
доктор філософських наук, професор

РЕКОМЕНДОВАНО ДО ЗАХИСТУ

Протокол _____
засідання кафедри політології
та публічного управління
від _____ 2024р.

Завідувач кафедри
Бусленко В.В. _____

ЛУЦЬК – 2024

АНОТАЦІЯ

Демидович М. О. Механізми реалізації соціального партнерства у територіальній громаді. – Рукопис.

Випускна кваліфікаційна робота на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти за спеціальністю 281 Публічне управління та адміністрування. Волинський національний університет імені Лесі Українки, Луцьк, 2024.

На основі аналізу різноманітних джерел з'ясовуються особливості реалізації механізмів та інструментів соціального партнерства як умови забезпечення інтересів громадян і вирішення проблем територіальної громади. Характеризуються науковий дискурс соціального партнерства, методологічні орієнтири та методи дослідження, з'ясовується сутність соціального партнерства як способу співпраці влади, бізнесу і громадськості, розкриваються організаційні засади міжсекторного соціального партнерства, аналізуються механізми соціального партнерства в громаді, виявляється роль партнерства в інфраструктурному розвитку громади, досліджується соціальне партнерство як механізм надання соціальних послуг, розкривається значення партнерства у розвитку загальної середньої освіти.

Визначено, що розвиток та успішне функціонування територіальної громади залежить від реалізації партнерських відносин з державою, бізнесом і організаціями третього сектору. Міжсекторне соціальне партнерство як система взаємодій державного, комерційного та некомерційного секторів шляхом розробки правил, способів, технологій та документації спрямоване на реалізацію спільних заходів з метою розв'язання соціальних проблем у територіальній громаді. Соціальне партнерство є важливим механізмом інфраструктурного забезпечення територіальної громади, що реалізується у сфері освіти, культури, охорони здоров'я, заходах з енергозбереження, ремонту приміщень, реконструкції у сфері транспорту, адресних технологіях.

Ключові слова: соціальне партнерство, територіальна громада, міжсекторне партнерство, взаємодія, співпраця, влада, бізнес, громадськість.

ANNOTATION

Demydovych M. O. Mechanisms for the implementation of social partnership in the territorial community. – Manuscript.

Graduate qualification work for the second (master's) level of higher education in the speciality 281 Public Administration and Management. Lesya Ukrainka Volyn National University, Lutsk, 2024.

Based on the analysis of various sources, reveals the peculiarities of implementing mechanisms and instruments of social partnership as a condition for ensuring the interests of citizens and solving the problems of the territorial community. Characterises the scientific discourse of social partnership, methodological guidelines and research methods, clarifies the essence of social partnership as a way of cooperation between government, business and the public, reveals the organisational foundations of intersectoral social partnership, analyses the mechanisms of social partnership in the community, reveals the role of partnership in the infrastructure development of the community, studies social partnership as a mechanism for the provision of social services, reveals the importance of partnership in the development of general secondary education.

It is determined that the development and successful functioning of a territorial community depends on the implementation of partnerships with the State, business and third sector organisations. Intersectoral social partnership as a system of interaction between the public, commercial and non-profit sectors through the development of rules, methods, technologies and documentation is aimed at implementing joint activities to address social problems in the territorial community. Social partnership is an important mechanism of infrastructure support for the territorial community, which is implemented in the field of education, culture, healthcare, energy saving measures, repair of premises, reconstruction in the field of transport, and targeted technologies.

Key words: social partnership, territorial community, cross-sectoral partnership, interaction, cooperation, government, business, public.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	9
1.1. Дослідницькі підходи до аналізу концепту «соціальне партнерство»	9
1.2. Теоретико-організаційні засади соціального партнерства.....	16
1.3. Методологічні засади дослідження соціального партнерства.....	25
Висновки до першого розділу.....	30
РОЗДІЛ II. МЕХАНІЗМИ ТА ПРИНЦИПИ ВПРОВАДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	31
2.1. Соціальне партнерство як спосіб співпраці влади і громадськості.....	31
2.2. Міжсекторне соціальне партнерство у територіальній громаді	37
2.3. Механізми впровадження соціального партнерства в громаді.....	45
Висновки до другого розділу	54
РОЗДІЛ III. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ.....	56
3.1. Інфраструктурний розвиток громади і соціальне партнерство	56
3.2. Соціальне партнерство як механізм надання соціальних послуг... ..	62
3.3. Соціальне партнерство у розвитку загальної середньої освіти	69
Висновки до третього розділу.....	75
ВИСНОВКИ	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	80

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Відкритий характер функціонування і готовність соціальних інститутів до взаємодії та партнерства на сучасному етапі – важлива ознака, властива демократичному громадянському суспільству. Трансформаційні процеси та глобальні виклики сучасного світу супроводжуються необхідністю впровадження нових механізмів та процедур суспільної взаємодії. Вчасне реагування, адаптація та ефективна діяльність в умовах сучасних трансформацій – запорука досягнення поставлених цілей.

Основа соціального партнерства в усіх сферах суспільного життя, зокрема в життєдіяльності територіальної громади, полягає у добровільному та взаємовигідному співробітництві, спрямованому на досягнення значущих спільних соціальних цілей. Партнерська взаємодія дає змогу її учасникам ефективно реагувати на суспільні виклики. Головна ідея співпраці ґрунтується на взаємовигідній кооперації, де громадська організація, заклад освіти тощо постають не прохачем чи споживачем ресурсів, а рівноправною стороною у досягненні бажаного результату.

Реалізація соціально-економічних перетворень в Україні потребує функціонування продуктивної системи соціального партнерства для розв'язання назрілих соціальних проблем. Така цільова спрямованість соціального партнерства сприяє попередженню процесів, що призводять до конфліктних ситуацій і розшарування суспільства, регулює забезпечення соціальних гарантій та соціального захисту. З огляду на це потреба в осмисленні механізмів функціонування інституту соціального партнерства у територіальній громаді, характеристика перспектив розвитку моделі соціального партнерства в українських умовах сьогодення визначають актуальність досліджуваної теми.

Соціальне партнерство розглядаються як організована співпраця між трьома силами, що діють на суспільній арені – державою, бізнесом і громадським сектором. Забезпечення міжсекторальної взаємодії у

впровадженні партнерства в сучасних суспільних відносинах дає змогу визначити її як міжсекторний варіант соціального партнерства.

Отже, у розвитку інституту соціального партнерства як інструменту розв'язання протиріч суспільного характеру, запобігання різноманітних конфліктів, забезпечення соціально-економічної та суспільно-політичної стабільності полягає важлива умова функціонування в Україні ефективних територіальних громад.

Метою дослідження є аналіз особливостей механізмів та інструментів соціального партнерства як умови реалізації інтересів громадян і розв'язання проблем у територіальній громаді.

Мета роботи передбачає розв'язання таких **завдань**:

- охарактеризувати науковий дискурс соціального партнерства, методологічні орієнтири та методи дослідження;
- з'ясувати сутність соціального партнерства як засобу співпраці влади, бізнесу та громадськості;
- розкрити організаційні засади міжсекторного соціального партнерства;
- проаналізувати механізми соціального партнерства в громаді;
- виявити роль партнерства в інфраструктурному розвитку громади;
- розглянути соціальне партнерство як механізм надання соціальних послуг;
- розкрити значення партнерства у розвитку загальної середньої освіти.

Об'єктом дослідження є соціальне партнерство як спосіб взаємодії влади, бізнесу та громадського сектора у територіальній громаді.

Предмет дослідження – механізми реалізації соціального партнерства в територіальних громадах України на сучасному етапі.

Наукова новизна одержаних результатів. Аналіз особливостей реалізації механізмів соціального партнерства в територіальній громаді в Україні в реаліях сьогодення дає змогу сформулювати положення, які мають наукову новизну:

- на відміну від поширеного розуміння соціального партнерства як відносин у сфері праці та зайнятості, де сторонами партнерства є представники

держави (міністерство, відомство), працівників (профспілка) і роботодавців (спілка роботодавців), у дослідженні соціальне партнерство розглядається через призму взаємодії держави, бізнесу та громадського сектора, спрямованої на розв'язання важливих проблем соціального значення;

– розвиток інституту соціального партнерства в Україні відбувається в умовах слабкості профспілкових організацій як представників та захисників інтересів працівників, а також сторін соціального діалогу. Причини неефективної діяльності профспілок полягають у традиційній орієнтації більшості з них на конформістську співпрацю з адміністрацією підприємств, наявність внутрішньої конкурентної боротьби у середовищі профспілкових організацій, що розгортається між офіційними і незалежними профспілками;

– на сучасному етапі в Україні спостерігається недосконалий характер законодавчого регулювання системи партнерських відносин. Існує усталена практика ігнорування і невиконання законодавства суб'єктами соціальних відносин, що призводить до недієвості укладених договорів та угод. Істотною перешкодою є й розмивання ціннісно-нормативної системи суспільства, спричинене порушеннями законодавства і соціальних норм;

– як інструмент розвитку територіальної громади соціальне партнерство сприяє покращенню соціально-економічної ситуації, створенню належного клімату для організації бізнесу. Реалізація соціального партнерства потребує не лише дотримання законодавчих норм, а й повноважень представників сторін партнерства, рівності прав сторін у виборі й обговоренні змісту колективних договорів та характеру відносин, добровільного характеру зобов'язань, контролю та відповідальності за виконанням зобов'язань.

Практичне значення одержаних результатів полягає у використанні наукових результатів кваліфікаційної роботи для дослідження соціального партнерства і вивчення різноманітних механізмів та інструментів партнерства влади, бізнесу та громадськості у розвитку територіальної громади й задоволення потреб та врахування інтересів місцевих мешканців. Матеріали дослідження можуть бути використані у процесі викладання

освітніх компонентів у галузі публічного управління та адміністрування, місцевого самоврядування тощо. Напрацювання магістерської роботи можна застосовувати при підготовці наукових публікацій, у практичній діяльності, пов'язаній із функціонуванням механізмів соціального партнерства у територіальній громаді.

Апробація результатів дослідження. Головні ідеї та результати дослідження апробувалися на Всеукраїнських науково-практичних конференціях студентів, аспірантів та молодих учених «Шевченківська весна – 2024: публічне управління та державна служба» (м. Київ, КНУ імені Тараса Шевченка, 20 березня 2024 р.) і «Україна у світовому просторі: минуле і сучасність» (м. Луцьк, ВНУ імені Лесі Українки, 22 травня 2024 р.).

Результати та висновки роботи відображені у публікаціях злобувачки:

1. Петрик М. Соціальне партнерство у територіальній громаді. «Шевченківська весна – 2024: публічне управління та державна служба»: матеріали щоріч. Всеукр. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених (м. Київ, 20 берез. 2023 р.). К.: ННІ ПУДС КНУ, 2024. С. 197–198.
2. Петрик М. Європейський досвід взаємодії влади і громадськості в рамках соціального партнерства. Україна у світовому просторі: минуле і сучасність: збірник матеріалів III Всеукр. наук.-практ. конф. студентів та аспірантів (м. Луцьк, 22 трав. 2024 р.): упорядн. Н. В. Кінд-Войтюк. Луцьк, 2024. С. 13–15.

Структура магістерської роботи. Дослідження включає вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел. Із 85 сторінок загального обсягу виклад основної частини складає 79 сторінок. Використані джерела та література нараховують 60 позицій.

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

1.1. Концепт «соціальне партнерство» у наукових дослідженнях

З'ясування особливостей соціального партнерства як інструменту успішного функціонування територіальної громади потребує, передусім, розкриття сутності поняття «партнерство» та «соціальне партнерство». У Великому тлумачному словнику сучасної української мови поняття «партнерство» визначається як: 1) Положення партнера, який бере участь з кимось у певній справі. 2) Узгоджена учасниками певної справи злагоджена діяльність. 3) Взаємовідносини, контакти між державами, групами, підприємствами тощо на взаємовигідних і рівноправних засадах [7, с. 708].

Поняття «соціальний» словник подає як: 1) такий, що має зв'язок із життям чи стосунками людей у суспільстві; 2) передбачає трансформацію відносин у суспільстві [7, с. 1164]. У зв'язку з цим соціальне партнерство виступає узгодженими, злагодженими стосунками партнерів, пов'язаними суспільно значущою діяльністю.

Поняття соціального партнерства активно вживається у документах законодавчої бази. Основні законодавчі акти, що стосуються соціально-трудових відносин та соціального партнерства виступає Конституція України, а також низка законів, які регулюють укладання колективних договорів та угод, розв'язання колективних трудових спорів, права та гарантії діяльності професійних спілок.

Важливо наголосити на тому, що більшість авторів акцентують увагу на організаційних, правових та економічних основах інституту соціального партнерства як механізму, який регулює соціально-трудова та інші відносини економічної сфери. У цьому контексті трактування соціального партнерства

зводиться до його розуміння як взаємодій державних структур, роботодавців та профспілок, що мають на меті реалізацію соціально-економічної політики, складовою якої є трудові відносини. Це ж стосується двосторонніх відносин роботодавців і профспілок, спрямованих на врахування їх інтересів у межах законодавства.

Вказуючи на відсутність в Україні закону, який регламентує соціальне партнерство, С. Василюк зазначає, що законопроект, який визначає основні засади соціального партнерства та механізми його реалізації перебуває на стадії погодження [5]. Проте існує законодавча база України, передусім Указ Президента України «Про Національну раду соціального партнерства» від 27 квітня 1993 р., який затвердив Положення про раду соціального партнерства, що була постійно діючим консультативно-дорадчим органом при Президентові України. Зазначений Указ втратив чинність на підставі Указу «Про розвиток соціального діалогу в Україні» від 29 грудня 2005 р., у якому вживається правове поняття «соціальний діалог». До низки таких документів належить розпорядження Кабміну «Про затвердження плану заходів щодо розвитку соціального діалогу в Україні» від 1 серпня 2006 р. До ряду цих документів відноситься ухвалений у 2010 р. закон «Про соціальний діалог в Україні» [26, с. 186].

На думку М. Коляди, у суспільному дискурсі спостерігається підміна понять соціального партнерства і соціального діалогу. Свідченням цього є законодавче трактування соціального діалогу як процесу, покликаному визначити та узгодити позиції, досягти домовленості й ухвалити рішення відповідними сторонами [23]. Сторони соціального діалогу представляють інтереси, пов'язані з працівниками, роботодавцями, органами виконавчої влади, а також органами місцевого самоврядування і стосуються регулювання трудових відносин та впровадження державної й соціальної політики загалом [39].

Порівняний аналіз розуміння понять соціального партнерства і соціального діалогу засвідчує, що низка дослідників розглядає їх як

синоніми. Вчені пояснюють соціальне партнерство як принцип, який лежить в основі концепції громадськоорієнтованої освіти. Аналізуючи передумови появи зазначеної концепції, в історії науки вчені виокремлюють кілька етапів щодо тлумачення поняття «соціальне партнерство». Так, античний період, характеризується уявленнями про ідеальну державу та місцем у ній громадян; протягом XVI – першої пол. XVIII ст. – становлення та розвиток теоретичних положень природно-правової моделі суспільства; кінець XVIII – поч. XX ст. – період розуміння поняття соціального партнерства як парадигми, тобто концептуального бачення соціальних взаємодій; з середини XX ст. соціальне партнерство розглядається як інструмент становлення та розвитку громадянського суспільства [10, с. 384].

Соціальне партнерство розглядається також як ідеологія, що розкриває характер взаємовідносин власників з трудящими, які не мають власності. Залежно від оцінки соціально-економічного становища власників і трудящих, визначення їхньої ролі в суспільстві, їхніх інтересів, ступеня спільного у цих інтересах, формуються різні уявлення про соціальне партнерство.

Науковці подають власне розуміння понять соціального партнерства і соціального діалогу. Зокрема, соціальний діалог визначається як механізм, що передбачає процеси, способи, методи, за допомогою яких узгоджують інтереси органи виконавчої влади і представники організацій працівників та роботодавців [46]. Виходить, що система соціального партнерства включає елементи соціального діалогу [8]. Своєю чергою, соціальний діалог має релевантний характер для країн з ринковою економікою [57]. Інститут соціального партнерства – система відносин роботодавців, працівників і держави, які шляхом певних механізмів узгоджують інтереси в соціально-економічній сфері та трудових відносинах [2]. Водночас соціальний діалог – це найвдаліший засіб покращення умов проживання та праці, а також забезпечення соціальної справедливості [4]. На думку деяких дослідників, не варто вбачати методологічну помилку у застосуванні представниками різних

наукових підходів термінів соціального діалогу і соціального партнерства як синонімів [23, с. 294].

Зазначене свідчить про те, поняття соціального партнерства активно вживається у соціально-економічному та політичному дискурсах, виступає засобом, який регулює соціально-трудові відносини. Тлумачення понять партнерства, соціального партнерства, соціального діалогу забезпечують досягнення значущості сторін спільної діяльності, зокрема держави. Остання має статус особливого партнера, що займається створенням законодавчих та нормативних умов соціально-економічного розвитку, зокрема територіальної громади, підтримкою громадських ініціатив як підґрунтя партнерства.

Загалом підвищений інтерес учених до проблем соціального партнерства має закономірний характер, особливо в умовах соціальних протиріч і конфліктів, пов'язаних з переходом від принципів адміністративно-командної до ринкової моделі економіки [27, с. 37].

У працях вітчизняних і зарубіжних дослідників феномен «соціальне партнерство» виступає предметом дискусій, оскільки трактування його ролі у соціальних процесах має неоднозначний характер. Соціальне партнерство розглядається як динамічний процес, що властивий демократичним суспільствам за наявності певних соціально-економічних та політичних умов, постаючи результатом співпраці, взаємодії зацікавлених сторін [16].

На переконання деяких дослідників, соціальне партнерство – особливі відносини у соціально-трудовій сфері, що передбачають різні форми та методи узгодження інтересів працівників з роботодавцями та їхніми представницькими органами шляхом намагання досягти домовленостей, консенсусу, спільного втілення заходів, які стосуються різних напрямів соціально-економічного життя [22, с. 3].

Соціальне партнерство трактується як особлива система відносин, яка виникає середовищі найманих робітників і роботодавців, посередником між якими виступає держава, а також забезпечення інтересів та врегулювання конфліктів у соціально-трудовій сфері [27, с. 38].

Як бачимо, феномен соціального партнерства можна тлумачити як певний тип соціальних відносин, властивий суспільствам з ринковою економікою. Інститут соціального партнерства виступає цивілізованою формою суспільних відносин у соціально-трудовій сфері, застосування якої дає змогу забезпечити узгодження та захист інтересів працівників і роботодавців, державних органів, місцевого самоврядування через досягнення згоди щодо вектора різних сфер суспільного розвитку.

Зарубіжний досвід свідчить про досить часте використання понять «соціальний партнер» (social partner), «соціальний діалог» (social dialogue), натомість застосування терміну соціального партнерства (social partnership) відбувається доволі рідко. У соціально-економічній сфері країн Західної Європи та США феномен соціального партнерства часто пов'язується з політикою функціонування профспілок та узгодження інтересів між працівниками і підприємцями, а також участю останніх в управлінні, розв'язанні конфліктів у сфері праці, тарифних договорів.

Водночас найбільш цілісне розуміння сутності соціального партнерства подається у проєкті Закону України «Про соціальне партнерство». Означений феномен трактується як система відносин працівників, роботодавців та виконавчої влади, тобто учасників партнерства, в реалізації соціально-економічних прав. Означена система взаємовідносин має враховувати інтереси сторін трудових відносин шляхом організації взаємних переговорів, консультацій, а також передбачати угоди, колективні договори, спільні рішення [38].

Зауважимо, що вчені виокремлюють підходи щодо визначення соціально-економічного підґрунтя та передумов виникнення соціального партнерства. Представники першого підходу належать до радянської економічної та політичної історіографії, яка ґрунтується на переконанні про непереборні антагоністичні протиріччя у капіталістичному суспільстві, а отже – про шкідливий характер ідеології і практики соціального партнерства.

Останній феномен, завуальовує антагонізми сучасного суспільства, головним серед яких є протиріччя між працею і капіталом [27, с. 38].

Прихильники другого підходу щодо пояснення соціального партнерства наголошують, що сфера виробництва не містить антагоністичних протиріч, а наявність найманих працівників і власників є результатом політичних спекуляцій та економічної некомпетентності. На думку представників цього підходу, учасники виробництва об'єднані інтересами, органічна єдність яких – об'єктивний економічний закон будь-якого процесу виробництва. Учасники виробництва є рівноправними партнерами, здатними домовитися заради усунення розбіжностей [32, с. 12].

Основою третього підходу до розуміння соціального партнерства виступає переконання щодо неминучості виникнення соціальних конфліктів. Прибічники цього підходу вважають головним завданням не створення ідеальної моделі суспільства, в якому немає місця соціальній нерівності, а отже – ґрунту для появи соціальних конфліктів, а в пошуку ефективних засобів управління конфліктними ситуаціями [27, с. 39].

Дослідники виокремлюють такі тлумачення понять «соціальне партнерство» і «соціальний діалог». Ідеться, зокрема, про розуміння соціального діалогу як елемента соціального партнерства. Означені явища 1) співвідносяться як процес з метою; 2) наявність соціального діалогу передбачає соціальне партнерство; 3) поняття є тотожними за змістом [23].

Система соціального партнерства передбачає особливе місце держави, яка, з одного боку, опікується прийняттям законів та інших нормативних правових актів, які регулюють форми застосування соціального партнерства, визначають правовий стан учасників, з іншого – соціальне партнерство має бути посередником і гарантом вирішення конфліктів між партнерами.

Державні органи і органи місцевого самоврядування не мають обмежуватися переконанням роботодавців щодо своїх реальних зобов'язань, які не зумовлюють обмеження інтересів держави і узгоджуються з соціально-економічними цілями державної політики. Держава не має уникати

виконання функції контролю за цивілізованим соціальним партнерством на демократичних засадах. Не маючи відношення до початкової стадії розробки трудового законодавства, держава займається формуванням та закріпленням у Трудовому кодексі основних засад соціального партнерства, а також визначає спрямованість правового регулювання відносин між суб'єктами у процесі соціального діалогу.

Найважливіший учасник соціального партнерства – громадянське суспільство, яке складається з сукупності добровільних громадських об'єднань, а також професійних спілок, благодійних та інших організацій. Будь-яка участь у добровільних об'єднаннях є, з одного боку, питанням особистих інтересів, пов'язаних із самореалізацією, і стосується відносин особи з державою. З іншого боку, свободи і права громадян водночас передбачають відповідальність, зобов'язання щодо захисту своїх соціальних прав. Так, відповідальне голосування передбачає поінформованість громадян про важливі проблеми суспільства. Відповідальними за формулювання та представлення цих проблем соціальним партнерам – державі і бізнесу значною мірою є громадські об'єднання. Участь громадян у діяльності цих об'єднань передбачає відповідальність за власну та інших поінформованість, зобов'язання толерантності щодо інших осіб. У цьому й полягає ефективна громадянська поведінка як джерело соціального партнерства.

Як бачимо, на сучасному етапі набувають актуальності питання, пов'язані із взаємодією держави, бізнесу та громадського сектора. Ця тристороння взаємодія, яка має на меті розв'язання соціально важливих проблем називається соціальним партнерством. Найпоширенішою сферою таких відносин досі виступає сфера праці та зайнятості, де сторонами соціального партнерства є представники держави (міністерство, відомство), працівників (профспілка) і роботодавців (спілка роботодавців) [15].

Проте зміст поняття соціального партнерства включає значно більшу кількість учасників. Розрізняється соціальне партнерство в системі освіти, у військовій сфері тощо. У широкому розумінні роль бізнесу не обмежена

найманням працівників та укладанням трудового договору, тоді як роль представників не обмежується відстоюванням у формі страйків, мітингів, пікетів тощо гідної заробітної платні, а також умов праці.

Очевидно, представники бізнесу взаємодіють з громадськістю в разі розробки проєктів інноваційного характеру, наприклад, для соціальної сфери, а інститути громадянського суспільства впливають на діяльність структур бізнесу й держави шляхом застосування громадських експертиз [43]. Завдяки вживанню ефективних заходів з метою зростання рівня культури, формування цінностей і норм поведінки громадян, зменшується кількість акцій радикального характеру та збільшується число заходів, які ґрунтуються на рівноправному цивілізованому діалозі. Держава вживає заходів, спрямованих на соціально-партнерську взаємодію стосовно бізнес-структур. Йдеться про розроблення програм, спрямованих на підвищення відповідальності бізнесу. Своєю чергою, специфіка, ефективність, умови ведення бізнесу надають інформацію для врахування нових аспектів у процесі формування державних програм. Іншими словами, відбувається взаємодія і взаємовплив учасників – партнерів соціального діалогу.

Отже, соціальне партнерство – особливий спосіб взаємодії соціальних суб'єктів, що ґрунтується на засадах діалогу та консенсусу стосовно з'ясування і задоволення спільних інтересів, і характеризується раціональністю, добровільністю та відтворюваністю у відносинах сторін. Загальне розуміння поняття «соціальне партнерство» означає всю палітру взаємодій соціальних суб'єктів, які мають на меті досягнення згоди і взаємну відмову від протидіювання та конфронтації. Ці відносини передбачають узгодження діяльності, мета якої полягає у розв'язанні спільних завдань.

1.2. Теоретико-організаційні засади соціального партнерства

Головні принципи соціального партнерства мають найповнішу розробку та впровадження у діяльності Міжнародної організації праці

(МОП), яка нині включає організації, представниками яких виступають працівники, роботодавці й уряди країн світу. Організація і структура МОП ґрунтується на основному принципі соціального партнерства – трипартизмі, що передбачає постійний діалог уряду з підприємцями (адміністрація) та працівниками (профспілки), спрямований на врегулювання соціально-трудова відносин і розв’язання проблем у трудових спорах.

Так, преамбула до статуту МОП містить положення про те, що у питанні забезпечення умов спільного та стійкого миру найбільше значення має соціальна справедливість. Це означає, що незалежно від раси, віри чи статі, людина має право на матеріальний добробут і духовний розвиток на засадах свободи та гідності, в умовах економічної стабільності й рівних можливостей. Водночас досягнення цих завдань має стати головною метою міжнародної і національної політики [51].

Безумовно, сучасне суспільство характеризується значущими для підтримки суспільної злагоди відносинами найманих працівників, роботодавців і держави, що виступають суб’єктами соціального партнерства. Соціальними інститутами, які представляють їх інтереси, є профспілки, об’єднання підприємців, органи державної влади. Участь держави у соціальному партнерстві не є обов’язковою, проте законодавча, виконавча та судова влади мають важливе значення. Крім того, стосовно підприємств державної форми власності, у відносинах соціального партнерства державні структури можуть виступати власником майна і роботодавцем [27].

Вагомим компонентом соціального партнерства є принципи функціонування та розвитку. Сукупність конвенцій МОП варто розглядати як основу для створення найбільш досконалої моделі соціального партнерства з низкою принципів, дотримання яких дає змогу побудувати соціальну державу та досягти порозуміння на засадах соціальної справедливості. До цих принципів належать: 1) свобода слова і професійних об’єднань; 2) недопущення дискримінації і забезпечення рівних можливостей; 3) повна зайнятість і покращення життєвого рівня; 4) рівноправність сторін при

проведенні консультацій і переговорів; 5) повноваження представників сторін і повага до їх інтересів; 6) свобода вибору в обговоренні питань щодо змісту угод і колективних договорів; 7) зобов'язання сторін на добровільній основі; 8) обов'язковість виконання колективних договорів; 9) відповідальність за невиконання зобов'язань [51].

Основна форма втілення соціального партнерства у відносинах соціально-трудового характеру полягає в укладенні, з одного боку, колективних договорів на підприємствах, з іншого – угод на міському (районому) рівні, в галузі, регіоні, країні загалом. Механізми і форми соціального партнерства розрізняються за рівнями. Так, на рівні підприємства соціальні партнери укладають колективні договори на двосторонній основі, тоді як національний рівень передбачає участь третьої сторони в укладанні угоди (держави). Розробкою договорів на державному рівні займаються тристоронні комісії, до складу яких входять представники роботодавців, працівників і держави. На галузевому рівні участь у розробці договорів беруть двосторонні комісії. Прикметно, що рівні соціального партнерства визначаються політико-адміністративним устроєм певної країни, системою соціально-трудових відносин.

Соціальне партнерство передбачає вагоме значення колективних переговорів, які призводять до укладання генеральних угод двостороннього і тристороннього характеру, які діють поза рамками встановлення умов праці і проживання у певній сфері або на підприємстві і поширюються на територію всієї країни. Внаслідок цього у численних випадках вони охоплюють різні виміри соціально-економічної політики країни – зайнятість, інфляцію, професійну підготовку, соціальне забезпечення тощо.

Процес колективних переговорів у різних країнах передбачає мінімальний ступінь втручання влади у двосторонні переговори, а також пріоритет організацій роботодавців і працівників як сторін-учасників переговорів. Важливе значення в окреслених процесах належить діяльності МОП, яка за посередництвом своїх норм і програм технічної співпраці

істотно впливає на процес колективних переговорів. Водночас МОП сприяє розвитку встановлених форм переговорних процедур, зокрема в контексті трипартизму. З урахуванням норм та принципів, затверджених контрольними органами, МОП підтримує зміцнення основ, на яких має ґрунтуватися процес колективних переговорів. Водночас МОП зберігає баланс учасників соціального партнерства з можливостями соціального прогресу [51].

Отже, соціальне партнерство у соціально орієнтованій економіці має містити такі елементи: 1) низку різноманітних двосторонніх і тристоронніх органів (комісій), які сформовані з представників працівників, роботодавців, виконавчої влади. Ці комісії взаємодіють на різних рівнях регулювання економічних відносин – національному або макроекономічному, галузевому, територіальному або регіональному, виробничому або мікроекономічному); 2) множину різноманітних спільних, прийнятих зазначеними органами на засадах взаємних консультацій, переговорів, а також домовленостей сторін і спрямованих на регулювання соціально-трудова та інших економічних відносин; 3) порядок, форму взаємодії, співвідношення і послідовність в пріоритетів щодо розробки, термінів прийняття вказаних документів.

Прикметно, що в розвинених країнах тривалий розвиток інституту соціального партнерства зумовив появу численних моделей соціального партнерства. Незважаючи на роль МОП як «законодавця» принципів соціального партнерства, представники цієї організації акцентують увагу на відсутності ідеальної моделі соціального партнерства, прийнятної для всіх країн. Відповідно одним з основних принципів реалізації соціального партнерства у певній країні є врахування її національної специфіки [27].

Водночас потреба в створенні в українському суспільстві передумов для формування соціальної економіки зумовлює необхідність класифікації моделей соціального партнерства. Дослідники обґрунтовують різноманітні класифікації означеного феномену. Так, вітчизняні вчені [29] на основі механізму правового забезпечення процесу домовленостей виокремлюють моделі соціального партнерства:

1) модель соціального партнерства, яку вирізняє високий рівень централізації процесу домовленостей, характерний для австрійського, бельгійського, данського, нідерландського, норвезького, фінського, шведського досвіду. У цій моделі втілений міжнародно-правовий принцип «трипартизму МОП», що дає змогу рішення стосовно соціально-трудоких відносин ухвалювати з участю влади і соціальних партнерів, тобто наявний найвищий організаційний рівень стратегічного трикутника. Нормативні акти складають основу розвитку галузей і підприємств. У країнах Скандинавії частка об'єднаних у професійні спілки працівників досягає 90 %.

2) модель соціального партнерства, у якій, як правило, на національному рівні не діють постійні органи партнерства, є найтипівішою для англійського, ірландського, італійського, німецького, французького, швейцарського суспільств. Уряди час від часу організують консультації об'єднань профспілок з роботодавцями, на яких майже не ухвалюються рішення, проте подекуди укладаються угоди загальнонаціонального рівня, що стосуються окремих проблем соціальної політики. Місцем взаємодії основного трикутника переговорів виступає переважно регіональний і галузевий рівні. У названих країнах кількість членів профспілок коливається від 30 до 60 %.

3) модель соціального партнерства, що ґрунтується на процесі домовленостей, які укладаються на підприємствах і в установах. Ця модель властива для Греції, Іспанії, Португалії, США, Японії. Йдеться про невтручання організації роботодавців у соціально-трудокі відносини. Спостерігається тенденція на зниження ролі профспілкового руху, намагання позбавити профспілок впливу на соціальну політику. У профспілках залучено близько 30 % працівників.

Згідно іншої класифікації розрізняються дві моделі соціального партнерства – трипартизм і біпартизм [53]. Країни (Великобританія, Канада, США), в яких незначна роль держави у регулюванні трудових відносин), практикують двосторонню співпрацю об'єднань роботодавців і організацій

працівників. У такій моделі Держава за такої моделі соціальних відносин є лише в ролі арбітра або посередника при виникненні соціальних конфліктів.

Система соціального партнерства трипартизму найбільш поширена в Німеччині, Швеції, Австрії тощо. Врегулювання соціально-трудова відносин рівною мірою залежить від участі трьох сторін – організацій які відстоюють інтереси працівників, об'єднень роботодавців і держави. У такий спосіб регулюються соціальні відносини, які закріплюються та відтворюються згідно з чинним законодавством. Тобто соціальне партнерство виступає істотним результатом послідовної державної політики, а формування соціального партнерства залежить від наявності певних передумов.

Вчені виокремлюють американську, шведську і європейську моделі соціального партнерства, аналізуючи їх у розрізі можливого застосування в українських умовах [27]. Так, шведська модель ґрунтується на соціальному законодавстві, в якому активна участь в регулюванні трудових спорів належить сильним профспілкам та органам соціального партнерства, що функціонують на всіх рівнях економіки. Основою американської моделі виступає добра воля сторін. Європейська модель ґрунтується на наявності органів соціального партнерства на всіх рівнях. Шведську модель соціального партнерства дослідники вважають найбільш інформативною для становлення українського варіанту. Модель шведського досвіду впровадження розвинулася завдяки впровадженню так званої політики повної зайнятості і солідарної політики зарплат, внаслідок чого впродовж кількох десятиліть не відбувалися великі страйки і вдалося не допустити масового безробіття [6].

Щодо організації ефективної системи соціального партнерства, то лідером виступає Швеція, де початок цих процесів датується 1938 р., коли Шведською федерацією профспілок і Шведською федерацією роботодавців було укладено угоду, що стосувалася мирного вирішення трудових конфліктів і укладення трудових угод. В укладеній угоді йшлося про

соціальну впевненість, солідарність, демократію, рівність, справедливість. Особливість шведської системи соціального діалогу полягає у його функціонуванні без владного втручання до 1970-х рр., коли влада започаткувала провадження політики регулювання ринку праці шляхом підвищення податків.

Водночас у Швеції спостерігається відхилення від засад «класичної» моделі, що зумовлено кількома причинами, одна з яких полягає в значному загостренні конкуренції на світовому ринку в умовах глобалізації, що спонукало країни більшою мірою впроваджувати скорочення витрат, пов'язаних з виробництвом товарів та послуг, мінімізуючи при цьому витрати на соціальну сферу. Проте гуманне спрямування соціальної політики у Швеції полягає в перерозподілі більше 50% ВВП країни через державний бюджет, тобто більше 2/3 державних витрат розподіляються на соціальні послуги (безкоштовна охорона здоров'я, освіта). Практикується відрахування роботодавцями 43% фонду заробітної плати у фонди пенсійного страхування. При цьому допомога у зв'язку з хворобою або доглядом за дитиною виплачується в розмірі 90% заробітку [6].

Запроваджена і Швеції політика «повної зайнятості» передбачає: а) систему професійної підготовки, що покликана перенавчати працівників згідно вимог ринку і враховувати ринкові потреби в перспективі; б) дострокове пенсіонування; в) збільшення тривалості оплачуваної відпустки; г) централізоване сприяння процесу перетікання робочої сили в галузевому і на територіальному рівнях. Особливість політики щодо ринку праці полягає в завчасному створенні робочих місць або місць у системі перепідготовки кадрів. Загальнонаціональні програми перенавчання формуються та реалізуються разом з муніципальними. Шведське законодавство містить низку питань, вирішення яких потребує обговорення з представниками профспілок. Встановлений обсяг робочого часу, що витрачається на професійну роботу, оплачується роботодавцем. Професійні робітники мають гарантії щодо звільнення, контролюють охорону праці.

Участі працівників у отриманні прибутків підприємствами найчастіше винагороджується за підсумками року у формі виплати бонусів. Цей підхід, з одного боку, не суперечить принципам «солідарної політики заробітних плат», з іншого – сприяє зростанню рівня зацікавлення працівників у покращенні результатів праці. У Швеції на законодавчому рівні регулюються питання участі працівників у керівництві фірмою.

Ідеї раціональної централізованої економіки і соціального планування також реалізуються у системі державного регулювання економіки Швеції. Кооперативний характер стосунків підприємців, політичної еліти і працівників виявляється у знайденому компромісному рішенні глобального характеру. Взаємні поступки полягають у відмові робітничим рухом від широкомасштабної націоналізації і визнанні шведськими роботодавцями за соціал-демократами права на соціально орієнтовані реформи, тобто трансформацію Швеції в країну спільного добробуту [27].

У Швеції політичною та економічною елітою поважаються інтереси всіх верств населення, що виключає підстави для воєн і революцій. Економічна політика зорієнтована на превентивні заходи, які випереджують появу соціальних конфліктів шляхом реагування на найслабші сигнали чи натяки на скорочення рівня добробуту. Своєрідний характер політичної культури полягає в мирному вирішенні конфліктів шляхом консенсусу. Результатом реалізації такої державної політики є створення умов, коли праці та підприємництву властивою є соціальна відповідальність і розвиток переважно на основі зростання якісних характеристик діяльності, що зумовлює перехід у середній клас значної частини населення країни [6].

Прогресивним характером функціонування вирізняється японська модель соціального партнерства як приклад плавної заміни формальних трудових відносин, які регулюються за допомогою колективних переговорів, неформальними шляхом проведення консультацій підприємців з профспілками. Останні демонструють готовність до адекватного реагування на економічні і політичні перетворення, що надає трудовим відносинам та

відносинам з підприємцями гнучкості і характеру узгоджених дій. Своєю чергою, безконфліктний характер переговорів значною мірою пояснюється минулим досвідом лідерства у різноманітних профспілках більшості японських підприємців, зокрема 75% директорів підприємств, що зумовлює наявність у них схожих рис, наприклад, менталітету і способу мислення [56].

Найважливіший компонент відносин соціального партнерства в Японії представлений колективними переговорами та спільними консультаціями. Проведення колективних переговорів характерне здебільшого для малих і середніх підприємств, де зайнятість становить від 30 до 50 осіб, а профспілки не мають значних повноважень. Натомість на великих підприємствах, де діють сильні профспілки, рідше практикуються колективні переговори. Ця форма регулювання трудових відносин застосовується, переважно, у сферах транспорту, зв'язку, послуг – на 80 % підприємств. Прикметно, що колективні переговори, пов'язані із страхуванням, комунальними послугами, нерухомістю, не перевищують 50% . Протягом останніх десятиліть у Японії помітна тенденція до застосування зважених форм у колективних переговорах, а також зменшення частки конфліктів у сфері трудових відносин. Дедалі частіше профспілки намагаються розв'язати проблеми шляхом переговорів, уникаючи оголошення страйків. Основною функцією колективних переговорів постає упорядкування трудових відносин на підприємствах [6].

Трудові угоди, що використовуються в Японії, регулюють норми праці і гарантують їх дотримання протягом відповідного терміну. Японською моделлю передбачаються впровадження для працівників певного підприємства максимальних норм, що обумовлює локальний характер колективних переговорів. Договором встановлюються й правила відносин профспілок з підприємцями у сфері управління, що виражаються у проведенні спільних консультацій, рад, комітетів. Значна увага в трудовій угоді азвертається на способи мирного розв'язання спорів та конфліктів у трудовій сфері. У разі визрівання конфлікту у процесі колективних

переговорів, то в результаті спільних консультацій майже завжди досягається взаєморозуміння [56].

Постійне врахування змін та інтересів партнерів – головний принцип японського варіанту соціального партнерства. Будь-яке відхилення зумовлює дисбаланс сил, що супроводжується переборами в економіці й державному механізмі загалом. Успіх японської моделі соціального партнерства забезпечується адекватним характером регулювання трудових відносин і соціально-економічного становища в країні.

Отже, аналіз моделей соціального партнерства дає змогу, з одного боку, вивчати вітчизняні механізми партнерської участі у формуванні і впровадженні соціально-трудова договорів та угод, з іншого – зробити висновок, що українська модель соціального партнерства має передбачати укладення колективних договорів і угод, які спрямовані на досягнення соціальних очікувань суб'єктів соціально-трудова відносин. Іншими словами, колективні договори й угоди мають ґрунтуватися на врахуванні орієнтації індивіда, соціальної спільноти на можливість реалізації потреб матеріального й духовного характеру, забезпечення інтересів, суспільних благ та надання послуг. Це забезпечує посилення рівня суспільної стабільності, баланс соціальних інтересів, що спонукає особу, групу, спільноту до активної діяльності та соціальної взаємодії, соціалізацію відносин роботодавців з найманими працівниками.

1.3. Методологічні засади дослідження соціального партнерства

Досягнення мети дослідження передбачає опору на методологічні принципи наукової виконання роботи. Йдеться про принцип єдності історичного і логічного, використання якого зумовлює потребу виявлення змісту соціального партнерства та розкриття його специфіки в українських реаліях. Підходи та методи дослідження спираються на загальнонаукові принципи об'єктивності, системності, світоглядного плюралізму.

У дослідженні застосовується метод компаративістського аналізу, що передбачає, з одного боку, зіставлення відомих в історії наукової думки теорій соціального партнерства, з іншого – з'ясування спільних і відмінних рис реальних шляхів формування механізмів соціального партнерства зокрема, в українських умовах. Використання герменевтичного методу дає змогу враховувати особливості тлумачення текстів дослідників, що має важливе значення у процесі з'ясування сутності наукових підходів до розуміння механізмів розвитку інституту соціального партнерства.

Структуралістський підхід щодо розкриття бінарних опозицій «соціальне партнерство – держава», «соціальне партнерство – бізнес», «соціальне партнерство – громадськість», які пов'язані стійкими структурними відносинами, використовується з метою виявлення закономірностей внутрішніх трансформацій структурних елементів. Застосування цього підходу забезпечує моделювання шляхів і способів становлення інституту соціального партнерства в територіальній громаді.

Експлікація поняття соціального партнерства часто здійснюється з огляду на його взаємозв'язок з поняттями держави бізнесу і громадського сектора. Теоретичний підхід поєднується з пошуком основ феномену соціального партнерства шляхом виявлення ціннісного підґрунтя, а також концептуалізацією основних понять і методів дослідження.

Увага правового підходу стосовно системи соціального партнерства зосереджена на дослідженні змісту й ролі прав людини у процесі формування інститутів громадського суспільства, регулювання соціально-трудова відносин, на виявленні форми та змістовного наповнення соціального договору, специфіки основних документів, що забезпечують його функціонування – конституції, документів міжнародного права тощо.

Економічний підхід концентрує зусилля на вивченні взаємозв'язку форм власності з інституціоналізацією соціально-політичного життя. Соціологічне дослідження механізмів та принципів реалізації соціального

партнерства найчастіше проводиться з метою аналізу соціальних груп, які взаємодіють в інституційних рамках суспільства.

Історичний підхід займається вивченням еволюції форм соціального партнерства. Політичну історію цікавить правова регламентація та визначення ролі державних інститутів у процесі функціонування механізмів соціального партнерства. Найбільш ефективні стратегії дослідження інституту соціального партнерства ґрунтуються на комплексному підході, застосуванні комбінування залежно від поставлених завдань.

Формаційний підхід вважається таким, що вичерпав себе як дослідницький метод, проте він включає еволюційну динаміку, яка може бути спроектована на соціальні об'єкти, які є елементами будь-якого суспільства. Цивілізаційний підхід також має недоліки, оскільки приписує громадянському суспільству та його елементам певні риси – демократичний політичний режим, статус правової держави, які не завжди існують там, де функціонує громадянське суспільство, що потребує врахування цих нюансів у процесі дослідження феномена соціального партнерства.

Взаємне доповнення цивілізаційного та формаційного підходів виявляється у інституціоналізації структур громадянського суспільства в розвиненій індустріальній цивілізації з ринковою економікою і класовою структурою суспільства. Підґрунтям громадянського суспільства є середній клас, хоча підтримувати його можуть і представники інших класів та страт, стабільні у фінансовому плані, з високим рівнем освіти. Ці аспекти значною мірою впливають на дослідження специфіки соціального партнерства.

Демократія є важливим фактором реалізації принципів інституту соціального партнерства, який спирається на горизонтальні соціальні структури, вимагає, з одного боку, горизонтального соціального договору, з іншого – автономності та самоорганізації. Проте для успішного втілення теоретико-організаційних засад соціального партнерства важливими є процеси секуляризації суспільної свідомості, демократизації економічної та політичної сфер, розширення впливу культурної сфери суспільства,

Ступінь наявності означених атрибутів на різних етапах побудови та функціонування структур соціального партнерства точно не визначена. Вони можуть бути представлені більшою чи меншою мірою, їх наявність взагалі може виявитися декоративною, як у деяких країнах Сходу, що не вписуються в західні моделі публічного управління.

Для одночасного простеження в об'єкті дослідження структурно-функціонального і динамічного аспектів необхідне використання комплексу взаємопов'язаних методологічних підходів, в основі яких лежить інституційний підхід, до якого додаються певні інструменти функціонального, системно-структурного, динамічного підходів.

Можливості функціонального підходу використовуються тоді, коли необхідно з'ясувати рівень самоорганізації, солідарності, консолідації соціальних груп та її джерела – наявність соціального капіталу, особливості стійких соціальних відносин у суспільстві, переважання горизонтальних або вертикальних соціальних зв'язків тощо. Можливості функціонального підходу дають змогу визначити суспільство як ціле, систему.

Системний підхід здатний виявити особливості суспільства як автономного системного об'єкта, тобто, з'ясувати внутрішню і зовнішню системність об'єкта, який виявляє себе як система. Системно-структурний підхід акцентує увагу на дослідженні системи соціального партнерства, взаємозв'язку її складових, визначенні складності системи та її елементів порівняно з іншими аналогічними системами. Системно-динамічний підхід розглядає еволюцію інституту соціального партнерства, починаючи від походження, через етапи і тенденції його становлення та розвитку, включаючи складність факторів, що супроводжують цей процес.

Системно-функціональний аналіз з'ясовує функціонування та відтворення системи соціального партнерства з точки зору ієрархії її елементів, механізмів регуляції та саморегуляції системи. Цей підхід також ефективний тоді, коли йдеться про дослідження дисфункцій складових інституту соціального партнерства, їх причин та способів нейтралізації.

Інституційний підхід допомагає простежити формування і закріплення практик реалізації інституту соціального партнерства з урахуванням формальних та неформальних норм, які впорядковують соціальну реальність. Розуміння механізмів формування та впровадження інституту соціального партнерства в Україні у значенні цього поняття з точки зору наукових відходів дослідників західних демократій, значною мірою залежить від застосування інституційного підходу, який враховує узгодження індивідуальних та суспільних інтересів. Цей підхід розглядає взаємозв'язок ліберально-демократичних принципів організації соціально-економічного життя з неформальними та формальними соціальними нормами, з цінностями, які сформувалися в суспільстві у процесі соціально-політичної еволюції. Інституційний підхід дає змогу встановити, чому демократія є несумісною із суспільствами, у яких поточні громадянські цінності не відповідають демократичному устрою.

Соціологічний підхід акцентує увагу на історичності й соціально контекстуальному характері соціального партнерства, що функціонує як вписане у певний соціокультурний, національний, політичний контексти. Воно виступає конкретним способом організації солідарної життєдіяльності, соціальних практик і дискурсивно нормативного порядку, що має певні особливості інституціоналізації та розвитку. Алгоритм соціологізації підходу до соціального партнерства пропонується саме соціологічним підходом, який передбачає розуміння феномена соціального партнерства як сфери солідарності, прийняття відносної автономності від держави та інших суспільних сфер, розмежування реалізації соціального партнерства у сфері соціально-економічних відносин і на рівні територіальної громади.

Отже, методологічні аспекти впровадження принципів соціального партнерства знаходяться у стадії розробки. У магістерській роботі здійснена спроба дослідження механізмів реалізації соціального партнерства у територіальній громаді з використанням запропонованих зарубіжними і

вітчизняними вченими новітніх досліджень, що стосуються аналізу моделей соціального партнерства та можливості їх застосування в Україні.

Висновки до першого розділу

У сучасних дослідницьких підходах соціальне партнерство трактується як соціальний інститут, який виступає підґрунтям реалізації певного типу суспільних відносин, що забезпечують консенсус і позитивний результат у стосунках соціальних суб'єктів як партнерів взаємодії.

Соціальне партнерство є формою відносин, які стосуються соціально-трудової сфери, спрямованих на забезпечення інтересів сторін, якими виступають працівники, роботодавці, органи державної влади, місцеве самоврядування. Ці відносини регулюються договорами, угодами та досягненням консенсусу, компромісів щодо бачення основних напрямів економічного та політичного розвитку.

Зміст соціального партнерства визначають взаємовідносими різних інститутів – держави, бізнесу, громадян, громадянського суспільства як політичних суб'єктів. Об'єкт соціального партнерства полягає в умовах праці, рівні доходів, соціальному становищі суб'єктів та їх ролі у процесах створення та розподілу продуктів праці. Натомість працівники, роботодавці, держава й місцеве самоврядування є суб'єкти цих відносин. Основний критерій ефективності соціального партнерства полягає у підвищенні якості життя. Характер взаємодії громадськості, бізнесу і влади у територіальній громаді впливає на розвиток сфери соціально-трудова відносин.

РОЗДІЛ II

МЕХАНІЗМИ ТА ПРИНЦИПИ ВПРОВАДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1. Соціальне партнерство як спосіб співпраці влади і громадськості

Соціальне партнерство виступає необхідною умовою розвитку громадянського сектора, який функціонує як сукупність незалежних і рівноправних громадян, взаємодія, спілкування, добровільна самоорганізація яких відбувається на ґрунті спільних особистих інтересів та законодавчої захищеності від безпосереднього втручання держави. За оцінкою вчених, у найширшому розумінні головним аспектом соціального партнерства виступають стосунки громадськості і держави [48, с. 41].

Як зазначалося, соціальне партнерство можна розуміти як соціальний інститут, який характеризується взаємодією між органами державної влади, об'єднаннями роботодавців та профспілок, що стосується визначення і впровадження узгодженої соціально-економічної політики, а також політики у галузі трудових відносин. Соціальне партнерство охоплює також питання двосторонніх відносин роботодавців і профспілок, спрямованих на узгодження їх інтересів у встановленому законодавством порядку.

Система соціального партнерства включає сукупність соціальних суб'єктів. Склалася практика, відповідно до якої в ролі суб'єктів соціального партнерства виступають наймані працівники, роботодавці і держава. Функції означених соціальних партнерів виконуються, як правило, представницькими органами: профспілками, об'єднаннями роботодавців, органами державного управління та органами місцевого самоврядування. Діяльність суб'єктів соціального партнерства характеризується певними особливостями, що впливає на виконання партнерських функцій, а також роль суб'єктів соціального партнерства у цьому процесі [34].

У цьому процесі державу представляє Кабмін як повноцінна інституція у сфері соціально-трудова відносин. У системі цих відносин інтереси роботодавців на національному рівні представлені Федерацією роботодавців України – найпотужнішим всеукраїнським об'єднанням, що включає майже 470 територіальних і галузевих об'єднань роботодавців з понад 10 млн. найманих робітників. Основною метою діяльності об'єднань роботодавців є представницькі функції і захист власних інтересів [21, с. 76–77].

Своєю чергою інтереси найманих працівників представлені Федерацією професійних спілок України (ФПУ), яка об'єднує у своїх рядах понад 10 млн чоловік. Мета діяльності Федерації профспілок України полягає у вираженні, представленні інтересів і захисті прав організацій, що входять до її складу, координації колективних дій цих організацій, представленні й відстоюванні соціально-економічних, зокрема трудових, прав та інтересів працівників-членів профспілок у державних та місцевих органах влади, а також у взаємодії з об'єднаннями та організаціями роботодавців, інших об'єднань громадян [21, с. 78].

Функції соціального партнерства як особливого інституту в системі ринкової економіки та правової держави передбачають регулювання різноманітних граней трудових відносин, забезпечення розв'язання проблемних питань, що стають причиною трудових спорів, конфліктних ситуацій, сприяння громадянському миру в суспільстві. Вчені вважають, що соціальне партнерство набуває стратегічного характеру, адже дає змогу формування та безконфліктної реалізації довгострокових завдань уряду, спрямованих на соціально-економічний розвиток [25, с. 13].

Характеризуючи значення соціального партнерства у розвитку громадянського суспільства вчені зауважують, що засади партнерства ґрунтуються на мирному співіснуванні соціальних груп з властивими для них різноманітними соціально-економічними інтересами й можливостями розв'язання конфліктних ситуацій за допомогою компромісу і передбачають взаємодію соціальних партнерів у конструктивних форматах [13, с. 25].

Вчені виокремлюють декілька рівнів впровадження інституту соціального партнерства – загальнодержавний, галузевий (регіональний) і виробничий, що стосується певної фірми або підприємства. Загальнодержавний рівень передбачає зустріч представників соціальних партнерів, тобто працівників найманої праці, роботодавців, державних представників у рамках створених інститутів або регулярні тристоронні зустрічі, наради, на яких обговорюються та ухвалюються рішення. На регіональному рівні інтереси узгоджуються, спираючись здебільшого на двостороню основу. Основними учасниками переговорів є представники бізнесу і галузеві профспілки, а основний засіб врегулювання протиріч полягає в укладенні колективного договору. Виробничий рівень підприємства чи фірми передбачає такий механізм регулювання відносин соціальних партнерів, який виявляється в інституціолізованому і неформальному вигляді [50, с. 177].

На основі аналізу дослідницьких підходів можна виокремити три аспекти у визначенні особливостей соціального партнерства, вбачаючи в ньому специфічний тип соціальних відносин, властивих для цивілізованого суспільства з ринковою економікою, його ідеологію, а також метод вирішення соціально-виробничих конфліктів на основі механізму досягнення та підтримання соціальної стабільності.

Як тип суспільних відносин та ідеологія соціальне партнерство переважно реалізується на державному рівні, у формі узгодження інтересів різноманітних груп, що утворюють соціальну структуру суспільства. Це досягається шляхом взаємодій держави з інститутами громадянського суспільства на засадах співпраці та згоди. Організаційну і правову базу таких взаємодій та співробітництва складають, з одного боку, соціальна політика держави, що передбачає розробку цільових соціальних програм, з іншого – законодавство, яке виражає державні інтереси, а також запити, потреби й інтереси різноманітних суспільних груп та спільнот [21, с. 78].

Методом цивілізованого розв'язання конфліктів соціальне партнерство виступає, як правило, у сфері виробничих відносин. У цьому контексті соціальне партнерство реалізується шляхом взаємодії роботодавців, найманих працівників, органів державної влади та місцевого самоврядування. Мета цих процесів полягає в обговоренні, формуванні та ухваленні рішень, які стосуються соціально-виробничих та інших економічних питань, запобіганні конфліктів та забезпеченні громадянської згоди. Йдеться про соціальне партнерство, що постає особливим типом соціально-виробничих відносин, який властивий для ринкової економіки, а також шляхом співпраці найманих працівників з роботодавцями забезпечує баланс і задоволення інтересів. Такий характер співробітництва держави, роботодавців та працівників отримав назву «трипартизм» [50, с. 176].

За оцінкою дослідників, як трипартійний інститут соціальне партнерство виконує низку завдань, зокрема щодо встановлення рівня оплати праці, прийнятної для всіх сторін партнерства; встановлення оптимальних умов в оподаткуванні; забезпечення належних умов праці; формування сприятливого морального клімату у галузі виробничої діяльності, прийнятної для самореалізації працівників [17].

Концепція соціального партнерства в Україні впроваджується в інших умовах, ніж у суспільствах розвинених країн. З огляду на це дослідження специфіки становлення та розвитку соціального партнерства в Україні необхідне для з'ясування проблем реалізації цього інституту та пошуку шляхів його вдосконалення. Незважаючи на наявність в українському суспільстві необхідних умов для створення ефективної системи соціального партнерства, в Україні вона має недосконалий характер. Серед згаданих необхідних умов слід виокремити здійснення переходу до ринкових форм господарювання, появу класу підприємців, розробку правової основи для розвитку соціального партнерства, посередництво держави у відносинах працівників і роботодавців, виконання функцій представництва і захисту інтересів працівників профспілками тощо. Водночас має чіткі вияви

односторонність монополізації ринку праці роботодавцем, що зумовлює зростанням соціальної незахищеності працівників. Наслідком такої ситуації виступає соціальна напруженість у суспільстві, поява нових форм трудових конфліктів, що негативно впливає на сферу соціально-трудоких відносин.

Суттєву перешкоду цивілізованого соціального партнерства становить високий рівень корупції, перевага корпоративних інтересів, злиття бізнесу і державних структур. Результатом є розгортання ситуації, коли держава не переймається захистом інтересів підприємців, своєю чергою підприємці нехтують законодавством, що негативно впливає на врахування інтересів працівників. Так, у кризовій ситуації, в умовах значного безробіття, зниження рівня добробуту населення, працівники не мають змоги ефективно протистояти зловживанням роботодавців, найбільшим з яких постає держава, яка одночасно виступає у трьох позиціях – як власник, адміністратор і гарант інтересів громадян, не оперує ефективними механізмами захисту інтересів найманих працівників. Це має вияви у низькому рівні оплати праці кваліфікованих працівників, на підприємствах державної форми власності, зокрема у сферах науки, освіти, культури охорони здоров'я [21, с. 79].

На процес впровадження інституту соціального партнерства в Україні негативно впливає ситуація слабкості профспілкових організацій, які виступають представниками та захисниками інтересів, з одного боку, працівників, з іншого – сторін соціального діалогу. На переконання вчених, серед причин неефективної діяльності профспілок слід виокремити такі як традиційний характер орієнтації більшої частини профспілок не стільки на захист прав та інтересів працівників, скільки на конформістську співпрацю з адміністрацією підприємств, наявність внутрішньої конкурентної боротьби у середовищі профспілкових організацій, що розгортається між «офіційними» профспілками, тобто ФПУ і незалежними профспілками [20, с. 93–95].

В Україні на сучасному етапі спостерігається недосконалий характер законодавчого регулювання системи партнерських відносин. Окрім цього сформувалася усталена практика, що виявляється в ігноруванні, а нерідко й

невиконанні чинного законодавства різними суб'єктами соціальних відносин. Очевидно, що в умовах частого ігнорування законодавчої бази, не доводиться очікувати дієвості і чинності укладених договорів та угод. Істотна перешкода для процесу становлення і розгортання інституту соціального партнерства полягає у розмиванні ціннісно-нормативної системи суспільства, що спричинене масовими порушеннями законодавства і соціальних норм.

Діяльність, спрямована на модернізацію системи соціального партнерства в Україні, має передбачати шляхи переорієнтації взаємовідносин, які мають вузько корпоративний характер, у партнерство, що ґрунтується на принципах відкритості формату учасників, підконтрольності суспільству, гласності, дієвості зворотного зв'язку з громадським сектором тощо. За оцінкою вчених, розвиток інституційних засад соціального партнерства у сфері економіки, яка зазнає трансформаційних змін, має відображати специфіку економічної сфери й історичні форми трансформації соціального партнерства. Інститут соціального партнерства має впроваджуватися на основі дотримання принципів розвитку трипартизму та участі у вільних асоціаціях, що дасть змогу створити систему соціального партнерства, яка відповідає засадам соціальної ринкової економіки [21, с. 79].

На підставі вищезазначеного можна виокремити комплекс заходів, що спрямовані на побудову ефективної системи соціального партнерства в Україні, яка передбачає:

1) створення належного соціально-економічного клімату, зокрема за допомогою послаблення податкового тиску і шляхом боротьби з корупцією, що призведе до детінізації національної економіки та виходу з кризи;

2) забезпечення належних умов, які сприятимуть розвитку середнього класу, підвищення трудових доходів населення, подолання бідності;

3) удосконалення нормативно-правового забезпечення, що забезпечить реалізацію соціального партнерства шляхом введення норм про обов'язкове узгодження з профспілками рішень, які стосуються важливих питань,

зокрема щодо змін в умовах праці, звільнення працівників тощо, котрі слід внести в Закон «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», Кодекс законів про працю України. Потребують розробки й ухвалення Закон «Про соціальну відповідальність бізнесу», який має ґрунтуватися на демократичних механізмах участі бізнес-структур у розв'язанні актуальних соціально-економічних проблем персоналу підприємства тощо.

4) формування теоретичних засад та культури реалізації соціального партнерства, що вимагає наявності у громадян соціальних компетентностей, зокрема нормативно-правової освіти, обізнаності у правах людини, практичного досвіду співпраці із роботодавцями, навичок у питаннях, пов'язаних із працевлаштуванням, соціальним захистом, трудовим правом, особливостями діяльності профспілок, специфіки функціонування фондів пенсійного, страхового та іншого спрямування.

Отже, соціальне партнерство – важливий механізм взаємодії громадянського суспільства з владою. Інститут соціального партнерства в українському суспільстві недосконалий характер і вимагає реалізації низки заходів. До вдосконалення процесів впровадження соціального партнерства призведе, зокрема, залучення у систему партнерських відносин соціальних груп, які перебувають поза цією системою, удосконалення чинного законодавства, яке регулює соціальне партнерство і відносини у соціально-трудої сфері. Це має на меті узгодження нормативно-правової бази з нормами міжнародного права. Також органам державної влади слід організувати додаткові заходи, спрямовані, з одного боку, на посилення мотивації роботодавців брати участь у соціальному діалозі, з іншого – на підвищення рівня поінформованості щодо розвитку соціального партнерства.

2.2. Міжсекторне соціальне партнерство у територіальній громаді

З метою забезпечення репрезентативності і системності представлення та захисту інтересів неприбуткових організацій, отримання об'єктивної

інформації про їхні можливості, подолання негативних тенденцій лобювання, яке може мати індивідуальний або галузевий характер, неприбуткових організацій в органи державної влади, сприяння пропорційному розвитку третього сектора, необхідно забезпечити організацію їхнього підпорядкування на основі масштабу, характеру і рівня взаємодії з державними і місцевими структурами. Якщо на низовому рівні неприбуткові організації безпосередньо взаємодіють з місцевою владою, то на вищому (державному) рівні ця співпраця має відбуватися в більш розгорнутому масштабі. Така взаємодія має відображати інтереси низових неприбуткових організацій, зокрема й за допомогою створення національної асоціації неприбуткових організацій [31].

Необхідною умовою виступає децентралізація влади, що передбачає делегування повноважень та відповідальності на нижчий рівень управління з метою забезпечення незалежності й оперативності відповідних дій для вирішення значущих завдань. Процес децентралізації має супроводжуватися гласністю і звітністю, що стосується всіх процедур ухвалення рішень. Децентралізація системи державного управління від центру до регіонів, тобто місцевої влади, супроводжується формуванням і розвитком управлінських структур на засадах демократії участі. Без сумніву, влада, яка регулярно взаємодіє з організаціями громадянського суспільства, дослухається і оперативно реагує на його запити. Значна фінансова й організаційна незалежність місцевих органів влади має вагомe значення для зростання їхнього потенціалу в частині звернення уваги і ресурсів на потреби конкретної громади або певного регіону, чиї інтереси представлені місцевими неприбутковими організаціями.

Механізм міжсекторного соціального партнерства – це система взаємовідносин державного, комерційного та некомерційного секторів у процесі спільного розв'язання проблем, що передбачає комплекс спільно розроблених правил, способів, технологій та документації, спрямованих на організацію, забезпечення ресурсами, реалізацію спільних заходів. Критерії

успішного застосування механізму міжсекторного соціального партнерства виступають адекватний характер функціонування соціальної сфери на цій території, відповідність прагненням та запитам громадського сектора, обґрунтованість законодавчою базою, універсальність, що означає можливість відтворюватися без втручання учасників [24, с. 23].

Як концепція взаємодії держави, бізнесу і неприбуткових організацій міжсекторне соціальне партнерство постає нетрадиційним феноменом для українського суспільства, тому взаємодія сторін нерідко виникає і відбувається спонтанно, хаотично, має хвилеподібний характер. Водночас процес упровадження міжсекторного соціального партнерства активно розвивається, що дає змогу стверджувати про наявність станом на сьогодні нових елементів у системі взаємодії сторін. Прикметно, що в переважній більшості випадків первинну роль в ініціюванні співпраці та розробці механізмів її втілення відіграють неприбуткові організації.

На основі узагальнення практик взаємодії означених секторів, вчені, що займаються дослідженням явища міжсекторного соціального партнерства в Україні, розглядають групи його механізмів, спираючись на аналіз сутності та порядку функціонування механізмів міжсекторного соціального партнерства. Йдеться про конкурсні, соціально-технологічні, організаційно-структурні, процедурні та комплексні механізми [31].

Конкурсні механізми міжсекторного соціального партнерства передбачають реалізацію взаємодії за результатами перемоги неприбуткових організацій в конкурсі, організованому на основі заздалегідь продуманої та розробленої схеми, яка включає участь неприбуткових організацій і/або залучення громадських ініціатив. До цієї групи механізмів міжсекторного соціального партнерства належать соціальне замовлення і гранти на рівні держави, місцеві соціальні замовлення і гранти, проведення тендеру, конкурси соціальних проектів, що передбачає різноманітні номінації, конкурси проектів, спрямовані на здобуття грантів Президента України у сфері культури та мистецтва, на отримання кредиту тощо.

Соціально-технологічні механізми міжсекторного соціального партнерства ґрунтуються на взаємодії соціальних технологій (ноухау), що передбачає наявність інноваційних розробок неприбуткової організації або результати адаптації іноземного досвіду в українських реаліях. Обов'язковим критерієм цієї технології виступає висока ефективність порівняно з технологіями, які застосовували у цій сфері державні структури [40, с. 9]. До числа цих механізмів відносяться прийомні сім'ї, екологічні експертизи, моделі, які передбачають соціалізацію дітей-інвалідів, новітні підходи щодо психологічної реабілітації алкоголіків і наркоманів, програми оздоровчого характеру, концепції реабілітаційних просторів для дітей, які складають групу ризику тощо.

Особливість організаційно-структурних механізмів міжсекторного соціального партнерства полягає в утворенні державними/муніципальними установами разом з неприбутковими організаціями, що діють на спільній території, організаційної структури, як правило у вигляді юридичної особи, якій делегуються певні функції на вирішення низки соціально важливих завдань через участь громадян та громадських об'єднань включно з фінансовою підтримкою держави/місцевого самоврядування.

Процедурні механізми взаємодії визначають правила співпраці неприбуткових організацій з владою у процесі розв'язання певного типу завдань. При цьому не організуються конкурси, не створюються нові юридичні особи, не відбувається опора на будь-які технології інноваційного характеру. Ці процедури утворюються в процесі спільного обговорення й оформлюються здебільшого у вигляді рамкових угод або стану, що діє упродовж певного фіксованого періоду. Йдеться, зокрема, про створення різноманітних громадських палат, громадських комітетів, круглих столів, форумів громадян, громадських парламентів, палат соціального бізнесу, громадських рад тощо. Процедурні механізми взаємодії можна оформити як закони й інші нормативно-правові акти України, а також на рівні органів місцевого самоврядування, зокрема, як процедуру забезпечення норми

пільгового оподаткування учасників благодійної діяльності, процедуру отримання некомерційною організацією благодійного паспорта та пільг по сплаті податків [31, с. 89].

Щодо комплексних механізмів у рамках міжсекторного соціального партнерства, то вони виступають формами взаємодії, які вирізняються комбінуванням рис, принаймні, двох із вищенаведених механізмів. Наприклад, фонди розвитку місцевої громади поєднують риси конкурсних, технологічних та організаційно-структурних механізмів, а також ярмарків неприбуткових організацій, ярмарків соціальних проєктів та послуг тощо.

Одна з проблем розвитку міжсекторального партнерства полягає в тому, що представники влади, неприбуткових організацій і бізнесу мають слабкі навички спільної роботи, не напрацьовано механізму контролю за впровадженням міжсекторного партнерства. Нарешті, не існує критеріїв і норм, які визначають способи реалізації механізмів міжсекторного партнерства, а також відсутня єдина прийнятна система оцінки ефективності результатів. Слід звернути увагу й на наявність труднощів у виявленні найбільш пріоритетних соціальних потреб і незабезпеченість належними ресурсами програм міжсекторного соціального партнерства [41, с. 65].

Концептуальним напрямом формування механізму міжсекторного соціального партнерства державних структур і громадських організацій дослідники вважають субсидіарність [44, с. 94]. Завдяки органічному поєднанню двох ціннісних начал – свободи і солідарності субсидіарність як комплексна ідея має здатність до подолання недоліків класичного лібералізму і патерналізму, взятих у прийнятному співвідношенні, тому широко застосовується в галузі державного управління країн з розвиненою демократією, де регулюються різні інтереси та потреби, оптимізуються форми і механізми взаємовідносин центру з органами влади на місцях [31].

Згідно принципу субсидіарності, всі рівні органів влади мають повноваження, яких достатньо для розв'язання проблем, котрі, з урахуванням їхнього походження чи значення, вирішуються саме на цьому рівні з

найбільшою ефективністю стосовно всієї системи. Реалізація принципу передбачає наявність таких необхідних елементів: 1) додаткові заходи центру щодо діяльності у регіонах; 2) розподіл владних повноважень, відповідальності на різних рівнях влади на основі паритету і напряму «знизу – вгору»; 3) законодавче регулювання на кожному рівні влади та управління предмету відання, що реалізується самостійно, спільно і за погодженням; 4) закритий характер переліку предметів відання та повноважень для рівнів державної влади й управління; 5) врегульованість порядку та форми представництва нижчих органів на вищому рівні влади й управління; 6) релевантність обсягів повноважень, що делеговані «зверху – вниз», наданим ресурсам та визначеній мірі відповідальності; 7) спільний характер правового простору, конституційної системи і законодавчих норм, а також системи виконавчої влади [44, с. 95].

Загалом реалізація принципу субсидіарності в Україні має забезпечити оптимальний баланс інтересів різних соціальних груп, а субсидіарність має виступати стратегією оптимізації відносин державної влади із здатною до самоорганізації громадськістю. Необхідною умовою постає мотивування державних структур до співпраці з неприбутковими організаціями. В сучасних теоріях управління особлива увага звертається на роль мотивації як чинника забезпечення ефективної та продуктивної діяльності. Державні службовці, у яких відсутній досвід взаємодії та співпраці з неприбутковими організаціями, очевидно, не виявляють зацікавленості щодо співпраці з ними, зокрема й тому, що вбачають необхідних стимулів. З огляду на те, що ситуація у багатьох посттоталітарних політичних системах викладає саме таким чином, необхідно звертати більше уваги просвітницькій роботі, а також стимулювати інтерес державних службовців середньої та керівної ланок до виявлення значення і потенціалу організацій третього сектора та вбачати в них ділових партнерів.

На міжсекторне соціальне партнерство останнім часом звертається особлива увага, зокрема цей феномен осмислюється з точки зору теорії груп,

згідно якої виокремлюються великі, середні і малі соціальні групи [47]. Великі групи включають спільноти у масштабах всього суспільства. Йдеться про існування соціальних верств, професійних груп – металургів, шахтарів, вчителів, медиків, етнічних спільнот – націй і народностей, вікових груп – молоді, пенсіонерів. Середні соціальні групи передбачають наявність виробничих об'єднань працівників підприємств, територіальних спільнот – жителів певного села, міста, району тощо. Нарешті, різноманітні малі групи включають сім'ю, дружню компанію, сусідські спільноти, громадські об'єднання, яким властиві безпосередні контакти учасників.

Соціальні групи в країнах з розвинутою економікою характеризуються мобільністю, відкритістю під час переходу з однієї соціальної групи в іншу. Процеси, спрямовані на зближення культурного й освітнього рівнів різноманітних соціально-професійних груп, призводять до формування спільних потреб соціокультурного характеру, завдяки чому створюються умови для поступової інтеграції, тобто поєднання систем цінностей, поведінки і мотивації соціальних груп.

Як зазначалося, в реаліях сьогодення в Україні сформувалися три сектори, властиві усім демократичним суспільствам – державний, комерційний і некомерційний. Функціонування кожного з означених секторів передбачає виконання певної місії, тобто пов'язане з певною сферою діяльності, технологіями роботи, організаційними структурами, системою управління, ресурсами, нормативною базою і різними сферами використання продукції й ринками товарів та послуг. Отже, аналізуючи особливості та різницю між зазначеними секторами, слід акцентувати особливу увагу на таких елементах як форма власності, місія і технологія роботи [47].

Державний сектор характеризується державною, муніципальною та змішаною формами власності. Зміст місії державного сектора полягає у захисті прав громадянина, безпеці країни, напрацюванні правової бази, формуванні дохідної частини бюджету відповідного рівня і розподілі доходів, з одного боку, між територіями, з іншого – між сферами суспільного

життя, системою освіти та охорони здоров'я. Технології роботи державного сектора вирізняються специфікою функціонування гілок влади – законодавчої, виконавчої, тобто адміністративної і судової, специфікою функціонування державних і муніципальних установ та відомств [44].

Як бачимо, до компетенцій державних структур та організацій відноситься виконання різноманітних функцій. Державний сектор займається розвитком законодавства, дотриманням законності і правопорядку, регулює соціальні конфлікти, забезпечує узгодженість інтересів та потреб громадян і соціальних груп, виконує функцію контролю за розвитком освітньої сфери, системи охорони здоров'я та сфери культури, забезпечує екологічну безпеку, захищає свої інтереси в усіх сферах міжнародних відносин.

Комерційний сектор, тобто сфера бізнесу, характеризується приватною й акціонерною формами власності. Виробництво, торгівля, послуги, що складають сферу бізнесу, створюють матеріальну базу суспільства. Місія бізнесу – максимальне отримання прибутку шляхом надання товарів і послуг у середовищі конкурентної боротьби, учасниками якої виступають інші учасники внутрішнього і зовнішнього ринків, з метою задоволення чи формування попиту на ці товари та послуги. Бізнес-сектор характеризується широким спектром технологій роботи, що застосовуються у профільній для певної фірми сфері ділової активності [43].

Некомерційний сектор характеризується суспільною формою власності як основною, а його місією виступає лобіювання громадських інтересів, надання цільовим групам соціальних послуг, громадська експертиза тощо. У цьому секторі застосовуються різноманітні технології роботи, які визначаються профілем діяльності некомерційних організацій та його взаєминами з цільовою групою. Варто зауважити, що функціонування кожного конкретного сектора виключно в межах своєї ніші, не дає змоги досягати поставлених завдань, тому вибудовуються різноманітні моделі поведінки в рамках міжсекторного соціального партнерства [48].

Отже, процеси децентралізації супроводжуються делегуванням на місцевий рівень влади не лише повноважень, а й відповідальності з метою забезпечення незалежності й оперативності розв'язанні важливих проблем. Процес децентралізації влади має супроводжуватися гласністю і звітністю щодо всіх процедур ухвалення рішень. Недоліки впровадження механізмів міжсекторного соціального партнерства полягають у відсутності системної нормативівно-правової бази і вміння представників влади співпрацювати з неприбутковими організаціями та бізнесом, відсутності механізму контролю за виконанням відповідних форм міжсекторного соціального партнерства і дотримання критеріїв та норм його реалізації. Необхідно сформувати єдину систему оцінки ефективності результатів, забезпечити ресурсами програми неприбуткового сектора. Принцип субсидіарності передбачає можливість мати повноваження, достатні для розв'язання проблем на кожному рівні влади. При цьому актуальні проблемні питання, зважаючи на їхню природу або значущість, мають бути вирішені саме на цьому рівні у найефективніший для усієї системи спосіб.

2.3. Механізми реалізації соціального партнерства в громаді

На сучасному етапі партнерські відносини між різними соціально-економічними об'єднаннями виступають способом покращення ефективного функціонування означених структур. Як зазначалося, партнерство передбачає наявність взаємовигідних відносин двох чи більше організацій, які водночас зберігають незалежний і самостійний статус. Соціальне партнерство не можна запровадити законом, тому стійкість створюваної системи детермінується добровільною згодою усіх сторін, які мають дотримуватися низки принципів принципів: 1) Суб'єктність означає, що всі сторони партнерства виступають суб'єктами відносин, котрі добровільно об'єдналися для досягнення спільних цілей; 2) Баланс інтересів передбачає рівну міру взаємного зацікавленості сторін, незважаючи на можливість виникнення

розбіжностей в отримуваних і наданих благах матеріального, соціального, символічного характеру тощо; 3) Інституційна участь означає реалізацію партнерства не між особами, а організаціями, у зв'язку з чим особистісний фактор має другорядне значення [48].

На початках поняття «соціальне партнерство» вживалося лише для характеристики соціального спрямування ринкової економіки, соціалізації економіки в рамках утворення інститутів та механізмів узгодження інтересів головних учасників виробничого процесу, якими виступають роботодавці і працівники. Очевидно, що соціальне партнерство як система відносин має колективний зміст, адже ґрунтується на колективному інтересові сторін. Колективний характер соціального партнерства має вияви у кількох аспектах – колективний інтерес суб'єктів у сфері застосування найманої праці, колективні відносини у цій сфері, колективна структура учасників соціального партнерства [23].

Стрижневим принципом соціального партнерства постає співробітництво роботодавців і найманих працівників, реалізація якого відбувається у формі переговорів, колективних договорів, колективних угод, погодження проєктів нормативно-правових актів, консультацій у процесі ухвалення соціальними партнерами рішень на різних рівнях.

Система соціального партнерства передбачає представлення інтересів роботодавців, як правило, спілками підприємців, а інтересів працівників – профспілками. Більшість країн у сучасному світі практикують участь третьої сторони соціального партнерства, яким виступає держава як гарант укладених угод. Система соціального партнерства сприяє уникненню конфронтації, погодженню інтересів працівників і роботодавців на засадах співпраці, компромісів, що забезпечує до соціальний консенсус. Отже, соціальне партнерство – дієвий інструмент, за посередництвом якого поєднуються економічна ефективність і соціальна справедливість.

Використання соціального партнерства в українському суспільстві зумовлюється необхідністю подальшого становлення демократії, усунення

конфліктів у соціально-трудовій сфері та підвищення соціальної справедливості. З огляду на це існує потреба в механізмах, здатних досягати розв'язання окреслених проблем шляхом апелювання до конструктивного походження конфліктів. Оскільки становлення соціального партнерства у цивілізованих ринкових суспільствах ґрунтується на згод, а не протистояння, то цей принцип має гостру актуальність в сучасній Україні [25].

Дієвим механізмом впровадження соціального партнерства може стати взаємодія різних сил на суспільній арені, що ґрунтується на партнерських відносинах влади, бізнесу і громадян у контексті становлення суспільства яке на засадах демократичних цінностей, свобод та прав. В умовах відсутності вагомих механізмів соціальної взаємодії, їх декларативного характеру чимало програм суспільних реформ не мають реального застосування і залишаються у формі добрих побажань. Відсутність дієвих механізмів соціальної взаємодії призводить до розбалансованості інститутів громадянського суспільства. Тому дослідження вказаних механізмів на засадах наукового обґрунтування має посприяти їхньому грамотному конструюванню та впровадженню в реальну соціальну політику України, розробці концептуальної основи для створення моделей та методів міжсекторної взаємодії. Ці проблеми характеризуються гострою необхідністю розв'язання в умовах нинішніх соціально-економічних змін в країні [50].

Вище проаналізовано міжсекторне соціальне партнерство на основі праць дослідників, у яких обґрунтовані засади, принципи та механізми цього інституту. Під міжсекторним соціальним партнерством прийнято розуміти конструктивну взаємодію організацій, які представляють два чи три сектори, наприклад, державу, бізнес і некомерційний сектор у процесі розв'язання соціальних проблем, що супроводжується синергетичним ефектом від поєднання різноманітних ресурсів, вигідного» усім сторінат і населенню.

Аналіз трьох типів механізмів соціального партнерства – конкурсних, організаційних і процедурних можна доповнити такими міркуваннями. Зокрема, конкурсні механізми ґрунтуються на взаємодії влади як грантодавця

лише із суб'єктами, котрі є переможцями конкурсу. Механізм дає змогу спрямовувати кошти на чіткі цілі проєкту, який характеризується обґрунтуванням етапів та способів реалізації, наявність досвіду. Грантодавець має встановити правила і не допускати передчасного припинення роботи. Необхідна умов конкурсу полягає в незалежній неупередженій експертизі проєктів. Натомість грантоотримувач має зобов'язання щодо реалізації заявлених цілей та фінансової дисципліни. У контексті реалізації конкурсних механізмів реалізуються переваги проєктного управління. Конкурсні механізми – соціальне замовлення, соціальний грант, тендер, конкурс з метою отримати кредит, конкурс представлених проєктів, ініціатив громадськості, авторських програм [47].

Організаційні механізми міжсекторного соціального партнерства реалізуються шляхом утворення владою разом з некомерційними організаціями і бізнесом нових організаційних структур, переважно юридичних осіб, яким надаються окремі функції щодо розв'язання важливих соціальних проблем. Система організаційних механізмів партнерства безпосередньо пов'язана з діяльністю центрів громадських об'єднань, об'єднань соціального партнерства, палат соціального бізнесу [44].

Процедурні механізми покликані встановлювати правила співпраці, що забезпечує виконання спільних для партнерів завдань. Процедури формуються у процесі спільного обговорення і завдяки широкій інформаційній підтримці перетворюються на загальнозначущі способи досягнення поставленої мети. Процедурними механізмами виступають організація громадських слухань, форумів громадян, круглих столів, конференцій, координаційних рад, укладання угод, екологічних експертиз, ярмарків соціальних проєктів, телефонів довіри, інтерактивного співробітництва з лідерами регіонального й муніципального рівнів. При цьому з посередницькою метою використовуються технічні засоби, голосування через засоби масової інформації щодо питань розвитку міста чи територіальної громади [34].

Численні механізми соціального партнерства характеризуються комбінованим характером. Так, початком діяльності може стати конкурс, результат якого є підставою для реалізації обговорення різноманітних проблем й укладання угод, що, своєю чергою, зумовлює появу і впровадження державно-приватних партнерств.

Непересічне значення соціального партнерства полягає в тому, що в суспільстві впроваджуються цивілізовані форми взаємодії спільнот, груп та інститутів. Завдяки реалізації соціального партнерства знижується соціальна напруга, зростає рівень довіри до влади і відповідне ставлення до результатів діяльності державних інституцій. Стихійні індивідуальні акції змінюються планомірною спільною роботою, яка зазнає постійного вдосконалення. За допомогою взаємовідносин з представниками різноманітних суспільних груп сприяє виявленню проблемних питань на початкових етапах їхніх проявів. Участь у соціальному партнерстві супроводжується підвищенням освітнього рівня, поширенням найсучасніших методів управління. Позитивний ефект від партнерських відносин полягає у створенні робочих місць і збільшенні кількості осіб, задіяних у структурах громадського сектору [47].

Зазначене дає підставу для висновку, що розвиток та успішне функціонування територіальної громади залежить від реалізації партнерських відносин з державою, бізнесом і організаціями громадського сектору. Характер соціального партнерства у громаді можна простежити на прикладі партнерських відносин між установами культури і неприбутковими організаціями, що виникають на основі схожості мотиваційно-цільових установок та цінностей.

Найзагальнішими моментами у цьому контексті є такі: 1) тісна співпраця з метою досягнення мети діяльності, що реалізується у сприянні формуванню нового гуманістичного бачення суспільних процесів; наявності ефективних трансформацій у різних соціальних сферах, морально-етична й естетична єдеість народу та підвищення його ініціативності, творчості та можливостей самовираження; 2) Схожість бачення ціннісних орієнтацій, що зумовлює

єдність приватних проблем, які потребують розв'язання суб'єктами соціального партнерства; 3) Спільний характер мотивації членів недержавних організацій та працівників культурної сфери, для яких мають значення не лише економічні, власницькі чинники, а престиж, творчість, альтруїзм. 4) Схожість змістового наповнення діяльності установ культури і громадських організацій, що виявляється у виконанні ними тотожної функції, яка полягає у формуванні та розвитку соціальних, національно-культурних інтересів жителів громади [1].

З огляду на це напрями діяльності громадських організацій, що стосуються молоді, жінок, людей похилого віку, сім'ї, захисту навколишнього середовища, розвитку сільського господарства, просвітницьку діяльність, мистецтво тощо, у певних формах, зокрема в об'єднаннях за інтересами, клубах дозвілля, літературно-музичних вітальнях, клубах ерудитів тощо втілюються у діяльності установ культури. Існує практика використання представниками певного напрямку громадських організацій потенціалу закладів культури для реалізації власних програмних цілей або, навпаки, надавання їм своїх послуг.

Недержавним, некомерційним громадським організаціям та об'єднанням, тобто учасникам третього сектору, належить важлива роль в оптимальному функціонуванні суспільних інститутів. Стосовно держави організації громадського сектору виконують опозиційну і творчу функцію. Опозиційна функція щодо держави стосується руйнації проєктів, що мають негативний вплив на процеси демократичних перетворень. Опозиційне ставлення виявляється у різних формах, зокрема в організації акцій протесту, судових позовах з метою перегляду ухвалених рішень, використанні ЗМІ й інших засобів комунікації з метою впливу на громадську думку [44].

Впровадження партнерського співробітництва супроводжується переважанням творчої функції, тобто розвиток організаціями третього сектору власних програм, які стосуються розширення послуг, що надаються різним верствам населення. У процесі виконання недержавними

організаціями творчої функції стосовно державних структур вони виступають співдиректором у керівництві державними службами, які опікуються наданням послуг населенню.

Як відомо, проблеми, пов'язані з повсякденним життям жителів територіальної громади, найефективнішими способами розв'язуються на місцевому рівні управління. Саме на місцях помітно як організовано, наприклад, вивезення сміття, заняття спортом дітей, вчасне отримання медичної допомоги. Очевидно, що для вирішення численних питань слід мати високий ступінь залучення жителів громади до управлінських механізмів місцевого рівня. Форми участі жителів громади у розв'язанні місцевих проблем представлені виборами органів місцевого самоврядування, громадським контролем за функціонуванням виконавчих органів; обговоренням проєктів рішень, що стосуються місцевих проблем, наприклад громадського бюджету; пропозиціями до програм розвитку соціальної та економічної сфер; заходами, спрямованими на розвиток інфраструктури територіальної громади [14, с. 37].

Названі форми участі громадян у розв'язанні місцевих соціальних проблем мають законодавче закріплення. Однак, як засвідчує досвід, жителі місцевих громад повною мірою не користуються цими можливостями. Права жителів громади щодо участі в місцевому самоврядуванні можна реалізувати здебільшого участю в громадських об'єднаннях та організаціях, діяльність яких розгортається на рівні територіальної громади. Сфера діяльності цих організацій включає надання освітніх, культурних, медичних, спортивних послуг. Громадські організації на місцевому рівні зосереджують увагу на діяльності районних бібліотек, будинків культури, спортивних клубів тощо, а їхні представники беруть участь у сусідських громадах і комітетах громадського самоврядування. Недержавні некомерційні організації, що діють на рівні громади, характеризуються наявністю високого ступеня взаємної довіри учасників, яка ґрунтується на особистому знайомстві та відкритості результатів діяльності [33, с. 127].

Різнопрофільний характер недержавних некомерційних організацій, які діють на території населеного пункту, не є перешкодою для реального представлення інтересів місцевих жителів. Ці організації мають потенціал, залучення жителів громади до пошуку способів розв'язання проблем, пов'язаних з покращенням якості життя, створенням комфортного соціального середовища.

Існує багато прикладів, які свідчать не лише про надання дитячими і підлітковими клубами додаткової освіти, а й ініціювання екологічних акцій, до яких залучаються дорослі та діти. Неформальними клубами спілкування, які включають переважно осіб середнього і старшого віку, залучається молодь, якій прищеплюється зацікавлення вітчизняною культурою. Учасники вуличних комітетів організують жителів для благоустрою прибудинкових територій, відзначення свят вулиці тощо [47].

Вагома роль громадських організацій полягає в допомозі у наданні медичних послуг особам похилого віку, залученні підприємців, фірми яких розміщуються на території відповідного міста чи села, до благоустрою, підтримки загальноосвітніх шкіл, надання адресної допомоги незахищеним групам населення. Успіх такої діяльності забезпечує співпраця з органами місцевої влади і з громадськими організаціями, які функціонують на території громади. Як свідчить досвід, поєднання наявних у громади ресурсів, ентузіазму, професійної майстерності організацій, які займаються наданням послуг у соціальній сфері, виступає запорукою зростання якості життя місцевих жителів. Приймаючи зобов'язання щодо вирішення певних питань (організація дозвілля дітей, озеленення території, очищення місцевої водойми, допомога соціально незахищеним громадянам) громадські організації виступають учасниками процесу самоврядування [1].

Натомість, навпаки, членство або участь у діяльності громадських організацій дає змогу жителям громади залучатися до розв'язання соціально важливих проблем. Спільні дії, самостійне ухвалення рішення навіть щодо нескладних питань сприяють зближенню населення і органів місцевої влади.

Іншими словами, громадські організації, через участь у розв'язанні соціальних проблем місцевої громади, стають посередниками між жителями громади і місцевою владою. Проте для остаточного формування цього партнерства потрібне усвідомлення місцевою владою значення громадських організацій як реальних учасників соціально-економічного розвитку громади. Водночас керівники громадських організацій мають розуміти значення такого співробітництва, а також взаємну відповідальність за успішний розвиток територіальної громади [14].

Встановлення взаємної довіри лідерів громадських організацій, які функціонують на спільній території, довіри між цими організаціями й місцевими самоврядними структурами, а також між місцевими жителями громадськими об'єднаннями, передбачає використання спеціальних соціальних технологій (технологій соціального партнерства): 1) навчання для громадських лідерів і державних службовців, спрямоване на формування нових уявлень про роль та функції громадських об'єднань; 2) вечори подяки представникам місцевої влади, членам територіальних громадських об'єднань і їх спонсорам, службовцям державних установ, представникам місцевого бізнесу; 3) підготовка і видання нарисів про діяльність найефективніших громадських організацій на території громади та їхню співпрацю з владними структурами; 4) створення громадських об'єднань територіального й профільного спрямування; 5) організація фестивалів та виставок здобутків громадських організацій, які функціонують у місцевій громаді; 6) конкурси соціально важливих проєктів і програм громадських організацій [1].

Досвід засвідчує, що зазначені технології сприяють встановленню довіри, зумовлюють розвиток продуктивних контактів влади з представниками громадянського суспільства, формування механізмів реалізації соціального партнерства. Водночас низка проблем, пов'язаних із посиленням ролі громадських організацій у життєдіяльності місцевої громади і їхній участю у місцевому самоврядуванні, потребує розв'язання.

Одна з важливих проблем пов'язана з використанням приміщень, адже громадські організації, не маючи можливості орендувати приміщення на комерційних засадах, не витримують конкуренції з бізнес-структурами. Так, з метою отримання позабюджетних коштів місцева влада у намагається досягти збільшення надходжень від надання нежитлових приміщень в оренду. Наслідком є розгортання, наприклад, діяльності дитячих клубів у підвальних і напівпідвальних приміщеннях без дотримання санітарних норм. З огляду на це постає проблема створення можливостей для пріоритетного використання приміщень закладами культури, громадськими організаціями, які виконують соціально значущі програми [47].

Отже, на місцевому рівні потребує вдосконалення практика участі громадських організацій у створенні програм соціально-економічного розвитку територій. Означена роль громадських організацій потребує законодавчого закріплення участі недержавних громадських організацій у плануванні соціально-економічного розвитку громади. Ефективну роль відіграє так звана приватизація соціальної сфери, яка полягає у передачі органами влади певних повноважень некомерційним організаціям, для чого влада виділяє бюджетні кошти і зберігає право контролювати їхню витрату.

Висновки до другого розділу

Окреслені особливості впровадження інституту соціального партнерства в українському суспільстві спонукають до висновку про те, що розвиток партнерських відносин супроводжується істотними труднощами. В таких умовах потребує активізації цілеспрямована діяльність, спрямована на пошук оптимальної моделі соціального партнерства, а також розробка ефективного механізму взаємодії влади з громадянським суспільством.

Усталений порядок розроблення, затвердження та впровадження механізмів міжсекторного соціального партнерства влади, бізнесу і громадського сектора потребує вдосконалення. Причинами цього стану

справ дослідники вважають відсутність системної нормативно-правової бази, яка регулювала б форми та методи взаємодії, котра визначає порядок ініціювання, організації та проведення міжсекторного соціального партнерства компетенцію, права та обов'язки, а також відповідальність сторін у межах механізму міжсекторного соціального партнерства.

Ефективним способом реалізації соціального партнерства у територіальній громаді є передача органами місцевого самоврядування окремих повноважень, які стосуються соціальної підтримки населення, громадським організаціям. У деяких містах України ухвалені нормативно-правові документи щодо соціального замовлення, які дає змогу місцевій владі застосовувати прийнятні форми конструктивної співпраці з громадськими об'єднаннями. Поступове розв'язання названих проблем сприятиме розвитку недержавних некомерційних організацій, зростанню ефективного функціонування органів місцевого самоврядування в Україні, поліпшенню якості життя жителів місцевих громад.

РОЗДІЛ III

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ГРОМАДИ

3.1. Соціальне партнерство й інфраструктурний розвиток громади

Про важливість соціального діалогу влади, бізнесу та суспільства в Україні свідчить стан розвитку інфраструктури у територіальних громадах. У середовищі громадянського суспільства утверджується усвідомлення залежності економічного становища країни від здатності і зацікавленості територіальних громад опікуватися розвитком своєї території. Створення надійних і відповідальних партнерських відносин у територіальній громаді поступово збільшить обсяг ресурсів та активізує розвиток інфраструктурного забезпечення громади.

З огляду на необхідність розвитку соціальної інфраструктури у територіальних громадах набуває гострої актуальності проблема активізації соціального партнерства влади з бізнесом та працівниками. Результатом проведення в Україні у 2015 р. реформи адміністративно-територіального устрою і в 2014 р. – реформи децентралізації було створено 1070 ОТГ, а 936 громад провели перші місцеві вибори. Означені реформи супроводжуються створенням умов для інфраструктурного розвитку територіальних громад.

Протягом 2019 р. через Державний фонд регіонального розвитку урядом виділено 7,6 млрд. грн. на інфраструктурний розвиток територій. Ці кошти забезпечили реалізацію 113 об'єктів освіти 29 – водопостачання та водовідведення, 58 – соціального захисту й охорони здоров'я, 14 – дорожно-транспортних об'єктів, 19 – культурних об'єктів [54]. Інфраструктурний розвиток місцевих громад має узгоджуватися з ухваленою в 2018 р. державною будівельною нормою щодо доступності (ДБН И.2.2-40:2018 «Інклюзивність будівель і споруд»). Основна вимога вказаної норми полягає

у створенні безперешкодного простору для осіб з інвалідністю й інших груп населення, які мають низький рівень мобільності [11].

Як відомо, під інфраструктурою мається на увазі форми, методи і процеси, а також споруди, системи і служби, що забезпечують виконання функцій галузями, що займаються матеріальним виробництвом, а також створюють умови для життєдіяльності суспільства. До системи інфраструктурного забезпечення територіальної громади належать будівлі, комунікації та об'єкти, необхідні для відновлення і розвитку інфраструктури.

Дослідники аналізують інфраструктуру не як цілісну систему, а як елементи, типологія яких залежить від сфери обслуговування у територіальній громаді. Йдеться про такі складові інфраструктури: 1) комунальна інфраструктура, що складається з об'єктів і мереж водовідведення, водопостачання, тепlopостачання, енергетичного споживання, газопостачання, зв'язку, гідротехнічних споруд; 2) транспортна інфраструктура, яка включає вулично-дорожні мережі, а також мережу мостів, тунелів, розв'язок, автопарковок, автосервісів, громадського транспорту, тротуарів і бульварів, велодоріжок; 3) соціальна інфраструктура, що передбачає наявність об'єктів, що безпосередньо забезпечують охорону здоров'я освіту, культуру, спорт, торгівлю, громадське харчування, швидке обслуговування; 4) об'єкти рекреаційної інфраструктури включно з лісами, парками, скверами, садами, ігровими та відпочинковими майданчиками; 5) адміністративна інфраструктура передбачає управління містом і надання державних та муніципальних послуг [18, с. 32].

Об'єднання населених пунктів у територіальну громаду супроводжувалося отриманням у спадок застарілих об'єктів інфраструктури, які не відповідають, з одного боку, демографічній ситуації, з іншого – складають значні труднощі органам влади територіальної громади в плані фінансових можливостей утримання цієї мережі. Найбільш проблемними виявився стан об'єктів, що стосуються транспортної інфраструктури (дороги, тротуари, велодоріжки, автопарковки тощо); комунальної інфраструктури

(водопостачання, водовідведення, освітлення вулиць); рекреаційної інфраструктури (занедбані місця для відпочинку, заняття спортом, проведення дозвілля, об'єкти сферикультури); соціальної інфраструктури – закладів освіти, охорони здоров'я, закладів соціального захисту тощо.

Разом з отриманням широких повноважень внаслідок реформи децентралізації органи влади територіальних громад мають у розпорядженні місцеві бюджети. Так, на сьогодні близько 85 % видатків місцевих бюджетів використовуються в соціальній сфері, тобто спрямовуються на розвиток освітньої, культурної сфер, а також охорони здоров'я, соціального захисту та соціального забезпечення тощо [3, с. 16].

На думку вчених, крім надання субвенцій з державного бюджету на розвиток інфраструктури територіальних громад, ефективним інструментом виступає впровадження соціального партнерства, яке можна розглядати у широкому і вузькому розумінні. Вузьке бачення цього феномена полягає у тлумаченні соціального партнерства як множини відносин у соціально-трудовій сфері, що має на меті узгодження й захист інтересів найманих працівників і роботодавців. Такі відносини виражають специфічний тип суспільних взаємодій різноманітних суспільних груп, спільнот, які характеризуються істотними відмінностями соціально-економічних та політичних інтересів [42; 22].

Широке значення соціального партнерства трактується як спільна діяльність суб'єктів соціально-трудових відносин, зорієнтована на забезпечення інтересів і розв'язання проблем, передусім, соціального та виробничого характеру. Соціальне партнерство передбачає діалог суб'єктів виробничих відносин, переговори, договірний спосіб погодження інтересів. Іншими словами, соціальне партнерство можна вважати відносинами соціально-трудової сфери із застосуванням різних форм і методів врахування й узгодження інтересів працівників і роботодавців та органів, які їх представляють, за допомогою домовленостей, консенсусу, спільної участі у заходах соціально-економічного розвитку [3; 28].

Спираючись на зміст поняття соціального партнерства, можна визначити низку споріднених з ним завдань, які полягають у: 1) забезпеченні виконання економічної політики у територіальній громаді; 2) створенні ефективного механізму, який регулює соціально-трудова та пов'язані з ними економічні відносини; 3) проведенні переговорів, консультацій, укладанні колективних договорів, угод; 4) запобіганні колективних трудових спорів і сприянні вирішенню проблем і конфліктних ситуацій соціально-трудова сфери; 5) вдосконаленні законодавства у сфері соціально-трудова та інших економічних відносин. Щодо суб'єктів соціального партнерства, то вони поділяються за рівнем діяльності. Так, міжнародний рівень представлений державою і міжнародними організаціями як суб'єктами, національний рівень – урядовими представниками, організаціями роботодавців, професійних спілок, на регіональному або місцевому рівні – місцевими органами влади і представниками організацій профспілок і організацій [18, с. 33].

Будучи загальною моделлю в управлінні розвитком економіки територіальної громади, соціальне партнерство, що стосується, наприклад, сфери охорони здоров'я, нерідко зазнає критики, проте характеризується помітними перевагами за умови ефективного функціонування. Основна перевага соціального партнерства у забезпеченні розвитку територіальної громади полягає у сприянні покращенню соціально-економічної ситуації в громаді, розв'язанню проблем, пов'язаних з оплатою праці, підвищенням рівня зайнятості, скороченню рівня безробіття і бідності, створенню відповідного клімату для організації та ведення бізнесу..

Аналіз реалізації соціального партнерства у територіальних громадах свідчить про наявність певних проблем: 1) нерозвинений характер законодавчих, організаційних, соціально-економічних та інших складових у системі соціального партнерства, що стосуються державного і місцевого рівнів. Гострою потребою постає розробка основних законодавчих положень, які регулюватимуть створення інтегрованих корпоративних структур, а також порядок впровадження інноваційно-інвестиційного

потенціалу цих структур. Держава має звертати особливу увагу на розвиток корпоративного законодавства з огляду на необхідність його вдосконалення; 2) недостатня ефективність функціонування профспілок щодо захисту та врахування інтересів працівників; 3) недосконалий зміст колективних договорів, які не охоплюють важливі аспекти відносин у соціально-трудої сферію Колективно-договірне регулювання відбувається із залученням недостатньої кількості працівників. Підписання колективних угод не означає сумлінного дотримання їхніх положень, що пов'язано з проблемами досягнення компромісу між соціальними партнерами; 4) нездатність працівників впливати на дотримання роботодавцями норм соціально відповідальної поведінки [49].

Соціальна інфраструктура як галузь реалізації соціального партнерства на рівні територіальної громади переважає у сфері освіти, загальної середньої освіти, куди спрямовується більше 50% коштів місцевого бюджету. Друге місце посідає охорона здоров'я, що споживає близько 15% коштів. Прикметно, що переважна більшість пов'язаних із соціальним партнерством у територіальній громаді угод спрямовані на розвиток зазначених галузей.

Зокрема, у третій за площею та кількістю жителів Кам'янка-бузькій територіальній громаді Львівської області, згідно угоди про соціальне партнерство у школі с. Батятичі Батятицького старостинського округу в межах заходів щодо енергозбереження встановлено енергоощадні вікна. Угода щодо соціального партнерства з Кам'янка-Бузькою райспоживспілкою забезпечила надання благодійної допомоги міським дошкільним закладам. У Миколаївській області Куцурубська об'єднана територіальна громада в результаті впровадження соціального партнерства з ТОВ Вітряний парк «Причорноморський» мала змогу реконструювати у Дмитрівській ЗОШ I–III ступенів об'єкт теплової енергетики з альтернативним паливом, а також відремонтувати Острівську ЗОШ I–III ступенів [12].

Реалізація соціального партнерства виявляється у проведенні численних ремонтів приміщень територіальних громад. Так, у Парутинській

амбулаторії, реконструюється харчоблок у дитячому садку «Зірочка» в с. Куцуруб, ремонтується дитячий садок у с. Червоне Парутине, а також дозвільний центр в с. Матросівка тощо. За рахунок отриманих у рамках соціального партнерства з вітряними парками кошти в Куцурубській громаді реконструюються об'єкти транспортної інфраструктури [12].

Численні приклади ефективного впровадження партнерства, пов'язаного інфраструктурним розвитком територіальної громади засвідчують потребу у використанні цього інструмента в різних сферах інфраструктури місцевої громади. Активне залучення механізмів соціального партнерства в громаді досягається за допомогою налагодження належних умов для провадження бізнесу, зниження податків, боротьби з корупцією. Використання цих заходів забезпечить оздоровлення та детінізацію національної економіки [9, с. 12]. Найочевиднішим фінансуванням виступає надання бізнесовими партнерами ресурсів для реалізації соціального партнерства, що символізує підтримку партнерства з боку бізнесу незалежно від способу використання коштів.

У процесі реалізації соціального партнерства доцільно акцентувати увагу на проєкти, що стосуються розвитку соціально орієнтованої інфраструктури для осіб з інвалідністю і соціально незахищених верств населення за допомогою створення безперешкодного середовища чи інклюзивності в широкому розумінні. Активізація взаємодії державних і неурядових організацій дасть змогу розвиватися адресним технологіям, спрямованим на надання допомоги різним категоріям жителів громади. Такі організації підтримують реалізацію соціального партнерства, беруть участь у розробці способів сприяння партнерській діяльності та зменшення потреб в інноваціях, що забезпечує збереження фінансових ресурсів. Партнерські відносини мають переваги, якщо ініціативи, які з'являються внаслідок співпраці, впроваджуються партнерськими організаціями, а не зазнають маргіналізації [18, с. 35].

Органи місцевого самоврядування нерідко беруть участь у соціальному партнерстві як сторони, спонсори, іноді як покровителі. Особливий характер місцевої влади дає їй змогу встановлювати рамки політики, яка призводить до створення сприятливого або несприятливого середовища в територіальній громаді, де реалізується соціальне партнерство. Під впливом зовнішніх умов, змінюючи політику, органи місцевої влади здатні швидко змінити середовище розгортання соціального партнерства.

Отже, соціальне партнерство виступають системою відносин, які спрямовують функціонування територіальної громади на нові методи і форми діяльності, зокрема щодо інфраструктурного забезпечення громади у процесі соціально-економічного розвитку території. Реалізація соціального партнерства сприяє усвідомленню жителями територіальної громади її значення для розв'язання інфраструктурних проблем. Для розвитку громади соціальне партнерство постає не лише сукупністю ролей та цілей співпраці певних суб'єктів, а критично важливим механізмом інфраструктурного забезпечення територіальної громади.

3.2. Соціальне партнерство як механізм надання соціальних послуг

Докорінне реформування системи публічного управління пов'язане з необхідністю удосконалення системи організації влади у контексті децентралізації з метою підвищення ефективності соціального обслуговування. Соціальна політика держави залежить від створення системи ефективного соціального захисту, що означає необхідність якісної перебудови системи управління сферою соціальних послуг згідно з новими соціально-економічними викликами і потребами. З огляду на це актуальною проблемою є реалізація механізмів, пов'язаних із соціальним партнерством у сфері соціального обслуговування жителів територіальної громади. Особливість соціальної взаємодії, яка полягає у партнерському співробітництві між суб'єктами управління, передбачає, з одного боку,

забезпечення ефективності в системі соціального обслуговування, з іншого – адаптацію до змін у соціальній сфері, які мають глобальний характер.

Соціальне партнерство – фактор управління в різноманітних сферах суспільного життя. Найбільш розробленою є концепція соціального партнерства у відносинах соціально-трудової сфери. Проте розвиток громадянського суспільства, нова стратегія соціальної політики з тенденцією до лібералізації, зменшення впливу держави у питаннях соціального забезпечення зумовлюють важливе значення партнерських відносин, пов'язаних із соціальним захистом та соціальним обслуговуванням, зокрема на місцевому рівні.

Соціальне партнерство у відносинах основних суб'єктів та інститутів, що стосується діяльності різноманітних соціально-професійних груп, поєднує ресурси різних секторів – некомерційного сектора, бізнесу, держави для розв'язання соціальних проблем, зокрема в наданні соціальних послуг. Переважна більшість наукових підходів, незважаючи на розбіжності у баченні партнерських відносин, вбачає у соціальному партнерстві основний модус співпраці між суб'єктами таких секторів – держави, бізнесу і громадянського суспільства [30, с. 72].

Соціальне партнерство у соціальному обслуговуванні має полісуб'єктний характер, тобто постає типом управління, у якому опосередкованим чи безпосереднім чином залучені представники всіх суспільних груп. На сучасному етапі територіальна громада виступає одним із суб'єктів та об'єктів управління сферою соціального обслуговування. Згідно Закону «Про місцеве самоврядування в Україні» територіальна громада утворюється жителями з постійним проживанням у відповідному селі, селищі, місті як самостійній адміністративно-територіальній одиниці, або добровільним об'єднанням жителів кількох сіл із спільним адміністративним центром [36].

У понятті «громада» вчені вбачають соціальну спільноту, де основою об'єднання людей є соціальна взаємодія, яка має на меті реалізацію

індивідуальних і суспільних потреб. Утворення соціальних спільнот відбувається на основі різних ознак, зокрема соціально-демографічних особливостей, професійного статусу, регіону чи місця проживання, соціально-психологічних і ментальні характеристик, культурних детермінант. Зазначені чинники детермінують моделі створення та діяльності спільнот, серед яких виокремлюють «часткову спільноту», яка сформована на ґрунті задоволення індивідуальних або специфічних потреб та інтересів. Існує модель спільноти, що ґрунтується на задоволенні соціальних та індивідуальних інтересів членів спільноти, яка характеризується суб'єктністю, тобто здатністю самостійно (автономно), спираючись на власну соціокультурну основу, різноманітні методи та форми, відтворювати засоби соціальної активності, спрямовані на задоволення людських потреб [45, с. 67–78]. На цій основі розгортається функціонування, передусім, етнічних, релігійних, територіальних громад.

Основною характеристикою громади М. Стейсі називає взаємопов'язані соціальні установи та закладів, що функціонують на певній території і стосуються всіх аспектів суспільного життя усіх членів громади [60, с. 140–146]. Щодо проблемного поля соціальної роботи в громаді у країнах світу, то на нього звернули увагу М. Боп і Д. Боп у зв'язку з визначенням серед моделей практичної діяльності двох основних підходів: 1) використання соціальної роботи державними і недержавними організаціями, що виявляється соціальних послугах, 2) впровадження соціальної роботи із залученням мотиваційних стимулів заради розв'язання гострих проблем. Іншими словами, особа, спираючись на своє бачення, визначає потреби та пропонує способи їх реалізації [30, с. 48].

Погляд на соціальну роботу в громаді як професійну діяльність пов'язаний з наявністю формальних, тобто юридично-правових, фінансово-економічних, матеріальних і неформальних, а також психологічних, соціально-психологічних, педагогічних, соціально-педагогічних видів допомоги. У зв'язку з цим діяльність у територіальній громаді спрямовується

передусім на створення і розвиток соціальної ідентичності, тобто усвідомлення належності до певної соціальної спільноти шляхом підтримання зв'язків організацій, груп, громадян у конкретній територіальній громаді і розв'язання проблем соціально-економічного, соціально-психологічного характеру в громаді через актуалізацію потреби у консенсусній взаємодії.

Основними функціональними напрямками соціальної роботи в територіальній громаді можна виокремити такі: 1) діяльність координаційно-посередницького характеру, яка полягає у сприянні розвитку партнерських взаємодій громадськості, державних і комерційних організацій у соціальній сфері, а також співпраця з місцевими засобами інформації; 2) діяльність мотиваційно-мобілізуючого характеру, що спрямована на мотивування місцевих жителів для спільної діяльності з метою розвитку громади, а також активізація потенціалу місцевих жителів для участі в житті спільноти, сприяння розвитку форм взаємодопомоги в громаді, підтримка ініціативних груп; 3) діяльність дослідницько-моніторингового характеру покликана аналізувати і моніторити соціальні умови, потреби, інтереси жителів громади, моніторити якість соціальних послуг; 4) діяльність сервісно-обслуговуючого характеру має на меті соціальні послуги закладів соціального обслуговування, а також за допомогою створених груп самопомоги, волонтерських організацій [30, с. 49].

У сфері соціальних послуг територіальної громади соціальне партнерство виявляється через взаємодію таких соціальних суб'єктів: 1) департаменту соціального захисту населення; 2) місцевого самоврядування; 3) установ та закладів соціального обслуговування; 4) громадських об'єднань і благодійних фондів; 5) грантодавців; 6) груп самоорганізації; 7) бізнес-структур і комерційних організацій.

У контексті реалізації соціального партнерства у сфері соціального обслуговування на рівні регіону механізми соціальної взаємодії суб'єктів мають організаційно-управлінський характер, що полягає у: 1) створенні

соціального простору з упевненістю партнерів і місцевої громади у виконанні зобов'язань, врахуванні конструктивних пропозицій та схваленні до виконання; 2) забезпеченні можливості здобути повну й достовірну інформацію про партнерів, які є відкритими для місцевої громади; 3) встановленні норм, які спонукають партнерів прагнути досягнення підвищення якості у соціальному обслуговуванні жителів територіальної громади; 4) використанні можливостей та ресурсів органів влади – субсидій, грантів некомерційних організацій, бізнес-структур – спонсорства, доброчинності, меценатства і громадськості – фінансових, матеріальних, людських ресурсів; 5) підписанні відповідних угод про партнерство, на яких ґрунтуються пріоритетні напрями, механізми, технології, критерії оцінювання ефективності, обов'язки сторін партнерства [30, с. 50].

У сфері соціальних послуг в територіальній громаді в ролі основного суб'єкта соціального партнерства можуть виступати громадські організації. Закон «Про об'єднання громадян» містить визначення громадської організації як об'єднання громадян з метою задоволення і захисту інтересів соціального, економічного творчого, вікового, національно-культурного, спортивного та іншого спрямування [37]. Правда, більш доречним вбачається вживання терміну «організації громадянського суспільства» з включенням до їх складу органів самоорганізації населення.

Європейська комісія до громадянського суспільства зараховує учасників ринку праці, до яких належать соціальні партнери –профспілки і федерації роботодавців), організації – представники соціальних і економічних гравців, зокрема організації споживачів, громадські організації – неурядові організації і організації у громаді, шляхом участі громадян у житті місцевої територіальної громади – молодіжні асоціації, об'єднання батьків тощо [58, с. 4–34].

У соціальному обслуговуванні населення на рівні територіальної громади громадські організації виконують такі основні функції: 1) функція обслуговування, якою передбачено цільові соціальні послуги відповідно до

потреб жителів; 2) інформаційна функція, що має на меті формування банків інформації запитів жителів громади щодо певних соціальних послуг; 3) програмувальна та планувальна функція, що означає участь жителів у процесах створення та реалізації соціальних проєктів, розробці стратегії анагенезу системи соціальних послуг у громаді; 4) контрольна функція, яка передбачає перевірку якості та ефективності соціальних послуг територіальної громади [30, с. 50].

У сфері соціального управління механізми соціального партнерства у місцевій громаді мають структурно-функціональну форму партнерства, тобто виявляються як взаємодія держави, бізнесу та громадського сектора. Регіональний рівень передбачає реалізацію конкурсних, організаційних та процедурних функціональних механізмів партнерства. До конкурсних механізмів відносяться отримання соціального гранту, перемога в тендері, конкурсі на отримання кредиту, конкурсі соціальних проєктів, конкурсі громадських ініціатив, варіативних авторських програм. Ці механізми передбачають взаємодію влади як грантодавця лише із суб'єктами, котрі виграли конкурс. Організаційні механізми ґрунтуються на утворенні владою разом з громадськими організаціями і бізнес-структурами організацію, якій передає деякі функції для виконання важливих соціальних завдань. За допомогою процедурних механізмів визначаються правила співпраці з метою досягнення з партнерами спільних завдань.

Для створення партнерської моделі в наданні соціальних послуг жителям територіальних громад було проведено опитано жителів ОТГ у Запорізькій області (грудень 2016 р.). Соціологічне дослідження мало на меті визначити нагальні потреби щодо соціальних послуг. У Запорізькій області функціонують сім об'єднаних ОТГ – Берестівська, Веселівська, Долинська, Камиш-Зорянська, Преображенська, Смирновська, Воскресенська. Визначено, що затребуваність таких послуг в ОТГ зумовлюється оцінкою якості й доступності соціального обслуговування і оцінкою потреб у соціальних послугах.

За результатами дослідження, 60% опитаних користувалися соціальними послугами, наданими місцевими соціальними службами, з них 62% позитивно оцінили якість соціальних послуг. До найбільш затребуваних соціальних послуг (55%) належать послуги соціально-економічного характеру, пов'язані з матеріальною і натуральною допомогою, оформленням пенсій, соціальними виплатами, субсидіями. За ними йдуть юридичні послуги (43%) і послуги, пов'язані з працевлаштуванням (24%). Попит стосується також інформаційно-посередницьких послуг (21%), пов'язаних з посередництвом, наданням інформації про установи соціальної сфери, а також участю в соціальних програмах [35].

Як бачимо, соціальне партнерство належить до ефективних механізмів, що застосовуються у сфері соціального обслуговування в місцевій громаді. Означений механізм передбачає співпрацю між головними суб'єктами – державними і місцевими органами влади, бізнес-структурами і громадськими організаціями, що функціонують у сфері соціального обслуговування. Останні можуть бути провідним суб'єктом у соціальному партнерстві, а основна технологічна форма полягає у соціальному замовленні, яке регулює діяльність щодо надання послуг у територіальній громаді. Сфера соціальних послуг регулюється залученням суб'єктів господарювання на основі договорів для надання послуг, які визначені місцевими органами влади.

Функціонально-процесуальними етапами діяльності громадських об'єднань стосовно надання соціальних послуг у територіальній громаді є: 1) дослідницько-моніторинговий етап, що полягає, з одного боку, у визначенні соціального портрету споживачів послуг у громаді, з іншого – у виявленні соціально-психологічних потреб жителів, які перебувають у складній ситуації. 2) програмно-планувальний етап, який передбачає розробку плану заходів, спрямованих на реалізацію проекту розв'язання організаційних проблем, що стосуються створення волонтерських груп, запрошення фахівців, залучення ресурсів матеріального і фінансового характеру, соціальний контракт з органами місцевого самоврядування. 3) етап

забезпечення соціальних послуг та соціальна робота. 4) моніторингово-контрольний етап, що означає контроль та перевірку соціального обслуговування, а також заохочення та підтримку ініціати щодо діяльності волонтерського руху, груп самопомоги.

Таким чином, відносини соціального партнерства в наданні соціальних послуг передбачають взаємодію та співпрацю владних органів бізнесових структур та недержавних некомерційних організацій, виступає продуктивною моделлю соціального обслуговування на рівні територіальної громади. Ефективність партнерської співпраці в соціальному обслуговуванні жителів громади підтверджує необхідність подальшої реалізації взаємодії соціальних суб'єктів для вирішення проблем на місцевому рівні.

3.3. Соціальне партнерство у розвитку загальної середньої освіти

Соціальне партнерство виступає також основним механізмом досягнення якості освіти. Партнерство у сфері освіти виступає особливою взаємодією, яка охоплює, з одного боку, установи освіти, навчальні заклади, з іншого – соціальні інститути, державні установи, органами влади. Тітка Взаємодія і співпраця покликана узгоджувати, реалізовувати інтереси всіх учасників цього процесу та досягати поставлених цілей. Впровадження соціального партнерства сприяє досягненню соціальної стабільності, успіхів у розвитку різних сфер, зокрема й в освітньому середовищі.

Визначаючи сутність поняття соціального партнерства, вчені акцентують увагу на змінах, що відбуваються в системі партнерських відносин. Йдеться, зокрема, про просування від конфліктної моделі соціального партнерства до партнерської взаємодії, від ворожого ставлення і несприйняття до співпраці, співробітництва, від оперття на обмежений досвід до стратегії переходу на нові умови, від приховування чи обмеження інформації до обміну даними, безперервного навчання тощо. На думку дослідників, в українському суспільстві в сучасних реаліях розвитку

територіальних громад інститут соціального партнерства є основою державно-громадського управління середньою освітою [26, с. 184]

Аналізуючи специфіку соціального партнерства варто розглянути сутність цього поняття. У виданні Великого тлумачного словника сучасної української мови партнерство трактується як 1) положення партнера, тобто особи, яку поєднує з іншим(и) спільна справа; 2) злагожені, узгоджені дії осіб, які беруть участь у певній справі; 3) відносини між державами, спільнотами, підприємствами тощо, які ґрунтуються на засадах взаємної вигоди та рівноправності [7, с. 708]. У понятті «соціальне партнерство» термін «соціальний» у цьому словнику подається як: 1) пов'язаний із життям та стосунками людей і суспільства; 2) який має на меті зміну суспільних відносин [7, с. 1164]. У зв'язку з цим соціальне партнерство передбачає узгоджені, злагожені стосунки партнерів, яких пов'язує спільна справа

Щодо застосування поняття «соціальне партнерство» в законодавчих актах, які регулюють соціально-трудові відносини, то до них належать Конституція України, Закони «Про колективні договори й угоди» (1993 р.), «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (1998 р.), «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (1999 р.).

Дослідники звертають увагу на той факт, що в Україні відсутній окремий закон, який регулює відносини соціального партнерства. Натомість проєкт закону «Про соціальне партнерство» перебуває на стадії погодження [5]. На думку інших, існує законодавча база України, передусім, це стосується Указу Президента України «Про Національну раду соціального партнерства» (1993 р.), яким затверджено Положення про раду соціального партнерства як консультативно-дорадчого органу при Президентові України. Зазначений указ не чинний, оскільки введений в дію Указ «Про розвиток соціального діалогу в Україні» (2005 р., де застосовується поняття соціального діалогу. Чинними документами є розпорядження Кабміну «Про затвердження плану заходів щодо розвитку соціального діалогу в Україні» (2006 р.) і Закон «Про соціальний діалог в Україні» (2010 р.).

Вчені акцентують увагу на підміні поняття соціального партнерства поняттям соціального діалогу [23]. Так, у Законі «Про соціальний діалог в Україні» поняттям соціального діалогу позначається процес, покликаний визначити, зблизити позиції, досягнути угод та узгоджених рішень між сторонами. Останні мають повноваження представляти працівників, роботодавців, виконавчих органів влади, місцевих органів у питаннях захисту їхніх інтересів, а також формування і реалізації соціальної та економічної політики держави, зокрема щодо регулювання соціально-економічних відносин [39].

Соціальне партнерство виступає одним із провідних принципів концепції соціально орієнтованої освіти. Сучасні вчені, аналізуючи передумови появи зазначеної концепції, в історії науки виокремлюють декілька етапів щодо розуміння феномена соціального партнерства:

1) доба античності – період, який ґрунтується на уявленнях про ідеальну державу і місце та роль у ній громадян; 2) XVI – перша половина XVIII ст., – період, що стосується становлення і розвитку теорії природно-правової моделі суспільства; 3) кінець XVIII – початок XX ст., – період пов'язаний з формуванням соціального партнерства як парадигми соціальної взаємодії; 4) середина XX ст., – період, який стосується розуміння соціального партнерства як одного з інструментів становлення громадянського суспільства [26, с. 186].

Дослідники окреслюють власне бачення сутності понять соціального партнерства і соціального діалогу. Так, соціальний діалог розглядається як механізм (процеси, способи, методи, що стосуються виконання певних дій) узгодження інтересів виконавчих органів влади з представниками організацій працівників та роботодавців, тобто соціальний діалог виступає елементом системи соціального партнерства [2]. У соціальному партнерстві вбачається система відносин роботодавців, працівників і держави, що шляхом застосування певних механізмів узгоджують інтереси в соціально-економічній і трудовій сферах [10]. Соціальний діалог трактується як

найвдаліший спосіб удосконалення умов проживання та умов праці і забезпечення засад соціальної справедливості [59]. Деякі вчені переконують, що не варто вважати методологічною помилкою застосування понять соціального діалогу і соціального партнерства як синонімів [23, с. 294].

Іншими словами, явище і поняття соціального партнерства активно використовується у соціально-економічному і політичному дискурсі різних країн. Різні трактування понять партнерства, соціального партнерства, соціального діалогу дають змогу обґрунтувати роль учасників спільної справи. Держава має значення особливого партнера, який забезпечує законодавчі та нормативні умови соціально-економічного розвитку країни, регіону, територіальної громади.

у сфері освіти соціальне партнерство виступає одним з інструментів регулювання соціально-трудових відносин. Так, в управлінні закладами середньої освіти партнерство впливає на головні напрями соціальних відносин. За посередництвом освіти партнерство впливає на моральні та соціальні цінності учнівської молоді, створення оптимальної мережі закладів освіти; посилення якісної конкуренції навчальних закладів; фінансування найбільш актуальних для суспільства напрямів освіти [26, с. 187].

Зарубіжний досвід свідчить про запровадження кількох моделей соціального партнерства в галузі освіти, в основі яких лежить критерій, що стосується рівня децентралізації/централізації управління освітою. Так, у Великій Британії практикується ліберальна модель, яка відповідає децентралізованій системі управління. У Франції поширена модель державного втручання у процес централізованого управління. У Швеції, Данії, Фінляндії, Норвегії, Ісландії домінує некооперативна модель децентралізованого централізму в управлінні. Натомість у Німеччині функціонує змішана модель, у якій поєднуються риси вказаних моделей. Вартий уваги досвід розповсюджений у Данії, згідно якого відповідальність за управління освітньою галуззю розподілена між Міністерством освіти і партнерами на ринку праці. При цьому базову освіту забезпечують заклади

Міністерства освіти, а за процес навчання для ринку праці відповідають соціальні партнери [19].

Зарубіжні національні моделі соціального партнерства забезпечують дієве партнерство, виступаючи надійним механізмом економічної стабільності і розвитку. Ці моделі свідчать про створення конкурентоспроможної, гнучкої та динамічної системи загальної середньої освіти. Важлива роль означених моделей полягає у створенні передумов для відтворення кваліфікованої робочої сили в умовах швидких технологічних трансформацій.

Забезпечення розвитку соціального партнерства потребує зміщення акцентів у співпраці державних органів з громадськими структурами з національного на регіональний і місцевий рівні. Існує необхідність зміни виконання програм модернізації освіти на місцевому рівні шляхом громадської участі в управлінні закладами середньої освіти. У ситуації формального впровадження нововведень спостерігається часткова зміна реальної ситуації. При цьому з'являються ризики представлення у моделі соціального партнерства громадських органів управління деякими учасниками освітнього процесу, в процесі розробки стратегії розвитку закладу не береться до уваги соціальне замовлення. Інша можливість ризику полягає в тому, що виписані в нормативно-правових актах повноваження органів місцевого самоврядування не виконуватимуться. В результаті цього не виконуються функції механізму управління галуззю середньої освіти, відповідно, не розвивається механізм соціального партнерства [26, с. 188].

Зрозуміло, що можуть з'явитися інші ризики, пов'язані з новими моделями громадської участі в процесі управління галуззю середньої освіти, коли цей процес матиме лише кількісний характер і виявлятиметься у низькій зацікавленості органів влади й органів самоврядування у співпраці з територіальною громадою. З іншого боку, представники громадських організацій можуть не співпрацювати з владою у зв'язку з недостатньою поінформованістю, відсутністю моніторингу. З огляду на це жителі громади можуть ставити під сумнів ефективність роботи місцевого самоврядування.

Управління закладами середньої освіти на місцевому рівні має чітке законодавче регулювання. Форми участі громадськості в управлінні також визначені, однак відсутність взаємодії зазначених компонентів зумовлює низьку результативність співпраці [55].

Процеси оновлення, властиві для держави і суспільства, впливають на управління закладами середньої освіти, зокрема на соціальне партнерство у цій галузі. Поступово виникають нові засоби і механізми співпраці органів влади з місцевим самоврядуванням в умовах децентралізації суспільства, відбуваються реформаторські та модернізаційні процеси в системі закладів середньої освіти. Функціонують різноманітні форми громадської участі в життєдіяльності загальноосвітніх установ, що виявляється у діяльності піклувальних рад, батьківських комітетів, загальношкільних батьківських зборів, рад шкіл, гімназій, громадських організацій із статусом юридичної особи, засновниками яких виступають батьки учнів, а також члени громади.

Реалізація соціального партнерства у сфері управління освітніми структурами повинна мати системний характер, а їхній розвиток слід розглядати як невід'ємну ознаку набутого досвіду. Форма управління закладом середньої освіти полягає в управлінні її розвитком. Підвищення рівня соціальних очікувань від закладів середньої освіти, накопичення проблем у цій галузі зумовили потребу в залученні до управління розвитком закладів середньої освіти соціальних суб'єктів та їх партнерської взаємодії [26, с. 189].

Успішне оновлення та прискорення процесів управління на засадах громадської участі залежить від механізмів, здатних ініціювати й підтримувати зміни на основі соціального партнерства. Один із таких механізмів полягає у державно-громадській взаємодії, яка ґрунтується на взаємодії державних структур з громадськістю в галузі управління закладами середньої освіти, збігається з потребами суспільства, не суперечить державним інтересам.

Прикметно, що засади впровадження соціального партнерства у загальноосвітній школі містяться у творчій спадщині В. Сухомлинського

[52]. Педагог доводив, що моральна основа особистості потребує включення у суспільні відносини, для досягнення чого на початку навчального процесу слід створити виховний вплив, який формуватиме соціальні компетентності, зокрема партнерства. Організація партнерства має ґрунтуватися на засадах рівності, об'єктивного усвідомлення своєї ролі в колективі і соціумі, реальної оцінки власних можливостей. Вчитель має бути готовим до співпраці на основі довіри, до діалогу як методу реалізації соціального партнерства, що сприяє встановленню взаємодії вихованців і вчителя. В атмосфері партнерства забезпечується розвиток творчих здібностей, виникають ділові стосунки учасників партнерської взаємодії.

Таким чином, соціальне партнерство – ефективний механізм регулювання соціально-трудова та інших економічних відносин, що відіграє істотну роль у різних сферах суспільного життя, зокрема у сфері освіти, сприяючи досягненню рівноваги в інтересах владних структур, місцевих органів влади, громадського сектора, вчителів та учнів на основі співробітництва. Державно-громадська модель управління у закладах освіти забезпечує їхню відкритість у суспільстві, сприяє розвитку партнерської взаємодії з соціальними інституціями. Під впливом процесів, що відбуваються у сучасному суспільстві – демократизації, глобалізації, трансформації, інформатизації змінюються умови розвитку загальної середньої освіти. Це потребує впровадження партнерських відносин, які забезпечують ефективність управління системи загальної середньої освіти на рівні територіальної громади.

Висновки до третього розділу

Розвиток інфраструктурного забезпечення територіальних громад зумовлює потребу в підтримці органів державної влади та місцевого самоврядування і впровадження взаємодії та співпраці влади, бізнесу і громадськості. Пріоритетними завданнями соціально-економічної політики

місцевих громад є підвищення життєвого рівня жителів і створення сприятливих умов їхнього проживання, чому сприяють розвиток інфраструктурного забезпечення, охорона довкілля, раціональне користування природно-ресурсним потенціалом, інноваційні методи розміщення продуктивних сил. У територіальній громаді в рамках соціального партнерства домінують питання соціальної інфраструктури – освіти, загальної середньої освіти та охорони здоров'я.

Способами соціальної взаємодії суб'єктів надання соціальних послуг на місцевому рівні є управлінські механізми, істотне значення серед яких має соціальне партнерство, адже взаємодія, що ґрунтується на партнерській співпраці, супроводжується ефективним функціонуванням сфери соціальних послуг. Виявлення нагальних потреб у сфері соціальних послуг в територіальній громаді і співробітництво щодо підвищення рівня надання послуг у контексті взаємодії влади, бізнесу і громадськості є основою соціального партнерства.

Взаємодія на засадах соціального партнерства зумовлює вихід державного компонента управління закладами середньої освіти за рамки корпоративних інтересів, зміну діяльності згідно вимог розвитку сучасної освіти. У цьому полягає демократичний характер системи освіти, терпимість і повага до інших поглядів, формування критичного мислення, широке залучення педагогічної спільноти, учнівської молоді та громад до управління освітнім процесом як соціальних партнерів.

ВИСНОВКИ

1. Поняття «соціальне партнерство» активно вживається у соціально-економічному та політичному дискурсах, проте в працях вітчизняних та зарубіжних дослідників феномен соціального партнерства є предметом дискусій щодо ролі у суспільних процесах. Однак більшість учених розглядають соціальне партнерство як певний тип відносин у соціально-трудовій сфері, спрямований на захист інтересів працівників і роботодавців, державних органів влади, місцевого самоврядування шляхом досягнення згоди щодо вектора розвитку різних сфер суспільства. Дослідники акцентують увагу на організаційних, правових та економічних основах соціального партнерства як важливого механізму регулювання соціально-трудових та інших відносин в економічній сфері.

2. Соціальне партнерство – сукупність взаємодій об'єднань роботодавців, професійних спілок, державних органів, місцевого самоврядування з метою реалізації соціально-економічної політики, зокрема у галузі трудових відносин, шляхом пошуку компромісів та підготовки узгоджених рішень. Сутність соціального партнерства визначається характером взаємовідносин влади, бізнесу і громадянського суспільства. Метою соціального партнерства є досягнення суспільної злагоди, зменшення соціальної напруги, забезпечення інтересів роботодавців і найманих працівників, покращення соціально-економічного розвитку територій.

3. Міжсекторне соціальне партнерство – це система взаємодій державного, комерційного та некомерційного секторів шляхом розробки правил, способів, технологій та документації з метою реалізації спільних заходів. Основним принципом формування механізму міжсекторного соціального партнерства є субсидіарність, тобто наявність на певному рівні органів влади повноважень, достатніх для розв'язання проблем на цьому рівні з найбільшою ефективністю щодо всієї системи. Реалізація принципу субсидіарності в Україні має забезпечити баланс інтересів різних соціальних

груп, тому субсидіарність постає стратегією оптимізації відносин державної влади і громадськості. Необхідною умовою на цьому шляху є мотивування державних структур до співпраці з неприбутковими організаціями.

4. Розвиток та успішне функціонування територіальної громади залежить від реалізації партнерських відносин з державою, бізнесом і організаціями третього сектору. Міжсекторне соціальне партнерство має такі механізми реалізації: конкурсні (соціальне замовлення, гранти, тендери, конкурси соціальних проєктів), соціально-технологічні (прийомні сім'ї, екологічні експертизи, соціалізація дітей-інвалідів, реабілітація алкоголіків і наркоманів, оздоровчі програми), організаційно-структурні (створення юридичної особи шляхом залучення громадськості за фінансової підтримки держави чи місцевого самоврядування для розв'язання соціальних проблем), процедурні (громадські палати, комітети, круглі столи, форуми громадян, громадські парламенти, палати соціального бізнесу, громадські ради), комплексні (фонди розвитку місцевої громади, ярмарки неприбуткових організацій, ярмарки соціальних проєктів та послуг).

5. У функціонуванні місцевої громади партнерство є не лише сукупністю ролей та цілей співпраці певних суб'єктів, а критично важливим механізмом соціальної інфраструктури. Інфраструктурне забезпечення громади у процесі соціально-економічного розвитку території реалізується в освітній та культурній сферах, в охороні здоров'я, соціальному забезпеченні, зокрема щодо енергозбереження, ремонту приміщень, реконструкції об'єктів транспортної інфраструктури, адресних технологій, спрямованих на осіб з інвалідністю та соціально незахищених верств населення. Розвиток соціальної інфраструктури сприяє усвідомленню жителями територіальної громади своєї ролі у розв'язанні інфраструктурних проблем.

6. Надання соціальних послуг у територіальній громаді передбачає юридично-правові, фінансово-економічні, матеріальні, психологічні, соціально-психологічні, педагогічні, соціально-педагогічні види допомоги. Важливе значення має усвідомлення громадянами належності до певної

соціальної групи, підтримка зв'язків організацій, груп, окремих жителів, розв'язання проблем соціально-економічного, соціально-психологічного характеру шляхом актуалізації потреби у консенсусній взаємодії. У сфері соціальних послуг в громаді соціальне партнерство полягає у взаємодії департаменту соціального захисту населення, органів місцевого самоврядування, закладів соціального обслуговування населення, громадських об'єднань і благодійних фондів, грантодавців, груп самоорганізації, бізнес-структур і комерційних організацій.

7. Значення соціального партнерства у розвитку середньої освіти полягає у досягненні балансу інтересів на засадах співпраці між органами влади, місцевим самоврядуванням, громадськістю та учасниками навчально-виховного процесу. Це виявляється у впровадженні нових засобів та механізмів співпраці органів державної влади з місцевим самоврядуванням, у модернізаційних процесах в системі закладів середньої освіти. В рамках соціального партнерства існують різні форми громадської участі в життєдіяльності загальноосвітніх установ, що виявляється у функціонуванні піклувальних рад, батьківських комітетів, загальношкільних батьківських зборів, рад шкіл, гімназій, громадських організацій, які мають статус юридичної особи, заснованої батьками учнів та членами громади.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамов Л. К. Азарова Т. В. Центр місцевої активності для розвитку громад. Кіровоград: ІСКМ, 2012. 144 с.
2. Арсентьєва О.С. Щодо співвідношення понять «соціальний діалог» і «соціальне партнерство» в умовах реформування трудового права України. Актуальні питання теорії та права: збірник наукових праць, Луганськ: Видавництво СНУ ім. В. Даля, 2009. № 15. С. 219–228.
3. Бенювська Б. Соціальна інфраструктура територіальних громад: інтереси стейкхолдерів. Галицький економічний вісник. 2021. Том 69. № 2. С. 14–23.
4. Бурак В.Я. Соціальний діалог чи соціальне партнерство: співвідношення понять. Трудове право, право соціального забезпечення та сучасні проблеми проходження служби в органах внутрішніх справ: матер. Всеукр. наук.-практ. конф., м. Харків, 25 листопада 2011 р. Харків: ХНУВС, 2011. С. 35–37.
5. Василюк С.В. Аналіз розвитку соціального партнерства в Україні. Вісник Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту ім. академіка В. Лазаряна. 2007. № 19. С. 245–246.
6. Васюта В.Б. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудових відносин. Глобальні та національні проблеми економіки. 2018. Вип. 21. С. 240–245.
7. Великий тлумачний словник сучасної української мови : 250000 / уклад. та голов. ред. В. Т. Бусел. К.; Ірпінь: Перун, 2005. 1728 с.
8. Гетьманцева Н.Д. Соціальне партнерство як спосіб інтеграції суб'єктів соціально-трудових відносин. Підприємництво, господарство і право. 2016. № 3. С. 82–86.
9. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. К.: Знання, 2007. 559 с.
10. Громадська Н. А. Соціальний діалог як інструмент впровадження державної соціальної політики : автореф. дис. ... канд. політ. наук. Миколаїв, 2008. 19 с.

11. ДБН В.2.2-40:2018 Інклюзивність будівель і споруд. URL: https://e-construction.gov.ua/laws_detail/3192362160978134152?doc_type=2.
12. Державний веб-портал бюджету для громадян. URL: <https://openbudget.gov.ua/>.
13. Діденко Н. Державне управління і соціальне партнерство: актуальні проблеми теорії і практики: монографія. Донецьк, 2007. 404 с.
14. Дорох В. В., Черній О. В. Форми участі громадськості в процесах прийняття рішень: Навч.-метод. посіб. Вінниця: ТОВ «ТВОРИ», 2018. 104 с.
15. Єрмакова Ж.А. Форми соціально-економічного партнерства держави та бізнесу в регіонах країни. Ефективна економіка. 2016. № 2. С. 13–16.
16. Жуков В., Скуратівський В. Соціальне партнерство в Україні. К.: Українська академія державного управління при Президентові України, 2000. 200 с.
17. Задорожний Г. В., Коврига О., Смолівик В. В. Соціальне партнерство – шлях до відкритого суспільства. Харків: Вид-во ХІГМ, 2000. 192 с.
18. Камашев А. В. Соціальне партнерство як інструмент розвитку інфраструктурного забезпечення територіальних громад. Таврійський науковий вісник. Серія: Публічне управління та адміністрування. 2023. № 5. С. 30–38.
19. Капустін В. В. Зарубіжний досвід механізмів реалізації соціального партнерства. Інвестиції: практика та досвід. 2021. № 16. С. 118–123.
20. Кинько Е. М. Інститут соціального партнерства в Україні: параметри становища і проблеми розвитку. Економічний простір. 2008. № 14. С. 92–99.
21. Колосок А. М. Інституційне забезпечення соціального партнерства. Актуальні проблеми економіки. 2009. № 10. С. 74–79.
22. Колот А. М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: Монографія. К.: КНЕУ, 2005. 230 с.
23. Коляда М. Співвідношення понять «соціальне партнерство» та «соціальний діалог» у трудовому праві: теорія та практика. Публічне право. № 4 (12). 2013. С. 291–296.

24. Крижаївський А. Ф. Громадянське суспільство і механізм дії права: проблеми співвідношення і взаємодії. Актуальні проблеми держави і права: зб. наук. пр. Одеса: Юридична література. 2003. Вип. 21. С. 22–27.
25. Лебедєв І. В. Соціальне партнерство як спосіб подолання економічної кризи. Економіка і держава. 2009. № 4. С. 12–15.
26. Лісова Н. І. Соціальне партнерство як основа державно-громадського управління загальною середньою освітою. Психолого-педагогічні проблеми сільської школи. 2016. Вип. 54. С. 183–191.
27. Макара О. Інститут соціального партнерства як чинник розвитку соціально орієнтованої ринкової економіки. Вісник ТНЕУ. 2009. № 2. С. 37–44.
28. Махначова Н. Роль соціального партнерства в громаді в умовах децентралізації. Ефективна економіка. 2018. № 6. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6404>.
29. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2003. 188 с.
30. Мещан І. В. Соціальне партнерство як механізм надання соціальних послуг в об'єднаній територіальній громаді. Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики, 2016. Вип. 7. С. 46–54.
31. Миколаєць А. П. Механізм міжсекторного соціального партнерства в системі публічного управління. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2019. № 1. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1366> (дата звернення: 17.09.2024).
32. Нижник Н., Дубенко С., Пашко Л. Соціальне партнерство як виклик сьогодення. Політичний менеджмент. 2005. № 2. С. 46–54.
33. Нікітенко Л. О., Грабар О. С. Партиципативна та представницька демократія. Нове українське право. 2021. Вип. 6. С. 126–130.
34. Олефіров С.Ю. Соціальне партнерство як механізм взаємодії громадянського суспільства та влади. Державне управління: удосконалення та розвиток. 2013. № 9. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=631>.

35. Опитування: більшість жителів об'єднаних територіальних громад задоволені новим статусом. URL: <https://www.zoda.gov.ua/news/34603/opituvannya-bilshist-zhiteliv-objednanih-teritorialnih-gromad-zadovoleni-novim-statusom.html>.
36. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 р. № 280/97-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1997. № 24. Ст. 170.
37. Про об'єднання громадян: Закон України від 16 червня 1992 р. № 2460-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2460-12#Text>.
38. Про соціальне партнерство: Проект Закону № 2173 від 10.09.2002 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=13032.
39. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>.
40. Пустовіт Ж.М. Основні соціальні права та свободи людини і громадянина в Україні: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.02. К., 2001. 16 с.
41. Рабінович П. М. Основи загальної теорії права та держави: навч. посіб. Харків: Консум, 2002. 160 с.
42. Романова Н.Ф., Мельник І. П. Соціальне партнерство: навчально-методичний посібник. К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2017. 238 с.
43. Савчук Л.М. Функції соціального партнерства. Науковий вісник УМО. Серія: Економіка та управління. 2016. Вип. 2. С. 726–729.
44. Саприкіна М. Міжсекторне партнерство: ефективність vs практика. Громадянське суспільство. 2011. № 1 (15). С. 93–104.
45. Семігіна Т. Робота в громаді: практика і політика. К.: Видавничий дім «КМ Академія», 2004. 288 с.
46. Сорочишин М.В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2012. 22 с.
47. Соціальне партнерство в громаді. URL: <https://iscm.org.ua/uk/2012/07/30/sotsialne-partnerstvo-v-gromadi-2/>.

48. Соціальне партнерство і державна політика: від теорії до практики демократизації державного управління: монографія; за заг. ред. В. Ф. Мартиненка. Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2009. 252 с.
49. Соціальне партнерство і соціальна відповідальність як необхідність для України. URL: https://lb.ua/blog/inna_silantieva/362317_sotsialne_partnerstvo_i_sotsialna.html.
50. Сталий розвиток територіальної громади: управлінський аспект: монографія. Ю. О. Куц, В. В. Мамонова, О. К. Чаплигіна та ін. Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2008. 236 с.
51. Статут Міжнародної організації праці. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU19K01U>.
52. Сухомлинський В. Вибрані твори: В 5 т.; Ред. кол.: І. О. Дзевєрін (гол.), М. М. Грищенко та ін. К.: Рад. школа. 1976.
53. Україна в 2008 році: щорічні оцінки суспільно-політичного та соціально-економічного розвитку: Монографія. За заг. ред. Ю. Г. Рубана. К.: НІСД, 2008. 744 с.
54. Уряд затвердив перший перелік проектів, що фінансуватимуться з ДФРР у 2019 році. URL: <https://www.oblrada.gov.ua/uryad-zatverdiv-pershiy-perelik-proektiv-scho-finansuvatimutsya-z-dfrr-u-2019-roci>.
55. Участь громадськості у процесі прийняття рішень на місцевому рівні: посіб. К.: Ленвіт, 2012. 64 с.
56. Шкурат М.Є. Використання «японської моделі» управління персоналом в ТНК. Економіка і організація управління. 2016. № 2 (22). С. 282–290.
57. Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України : монографія. Харків: СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. 456 с.
58. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Civil Society Dialogue between the EU and Candidate Countries, COM (2005) 290 final. Brussels. 2005. P. 4–34.

59. Social Dialogue: all partners for decent work. International Labor Office. Geneva. 2007. P. 89–131.
60. Stacey M. The Myth of Community Studies. *British Journal of Sociology*. 1989. Vol. XX. № 2. P. 140–146.