

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-49-14>

УДК 331.109:316.48

ВИРІШЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ НА ЗАСАДАХ ПАРТНЕРСТВА ТА СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

RESOLUTION OF SOCIAL AND LABOR CONFLICTS ON THE BASIS OF PARTNERSHIP AND SOCIAL RESPONSIBILITY

Колот Анатолій Михайлович

доктор економічних наук, професор,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4393-9806>

Kolot Anatolii

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

У статті розглядаються актуальні питання дослідження та вирішення соціально-трудова конфліктів на засадах діалогу та соціальної відповідальності, що ідентично самій філософії та ідеології соціального партнерства, узгоджується з кращою світовою практикою консолідованого розв'язання протиріч у соціально-трудова сфері. Розглянуто конструкт соціально-трудова конфлікту як багатоаспектного феномену суспільної життєдіяльності. Аргументовано потенціал соціального діалогу як інституту узгодження неспівпадаючих інтересів сторін і суб'єктів соціально-трудова відносин та опрацювання взаємних зобов'язань. Підтверджено гіпотезу, що соціальне партнерство може і повинне поставати платформою, організаційним механізмом та соціальним інститутом посилення індивідуальної відповідальності суб'єктів відносин у сфері праці, інтеграції останньої в якісно нову – спільну, загальну, консолідовану відповідальність.

Ключові слова: соціально-трудова конфлікти, соціальна відповідальність, соціальне партнерство, колективно-договірне регулювання, соціальний діалог.

The article discusses pressing issues regarding the study and resolution of social and labor conflicts on the basis of dialogue and social responsibility, which is identical to the very philosophy and ideology of social partnership, and is consistent with the best international practice of consolidated resolution of contradictions in the social and labor sphere. Argumentation of social and labor development contradictions as objective prerequisites for conflicts with destructive and constructive consequences has been given. The construct of social and labor conflict as a multi-dimensional phenomenon of social life has been studied. The author's understanding of social and labor conflict's object and subject has been highlighted. The article reveals new facets of social and labor conflicts' nature, causes of their reproduction and diversification through the prism of philosophy of formation and consequences of the new (digital) economy functioning, emergence of the new (ab)normality phenomenon. Attention is focused on new social and labor risks generated by digitalization, consequences of military aggression, climate cataclysms, permanent manifestation of the coronavirus pandemic, and growth of political instability in the world. The author defend the position that social and labor conflicts should be considered as a process of development of interaction between the subjects of social and labor relations, harmonization of interests and coordination of actions on the basis of partnership and socially responsible activities. Social dialogue's potential as an institute for reconciling the divergent interests of the parties and subjects of social and labor relations and elaboration of mutual obligations has been argued. It is confirmed that social partnership can and should serve as a platform, organizational mechanism and social institute for strengthening individual responsibility of relations subjects in the field of labor, and integrating the latter into a qualitatively new one – joint, common, consolidated responsibility. It has been proven that consolidated solutions that "work" for social quality and human development should become a vector of social consensus in the new socio-economic reality.

Keywords: social and labor conflicts, social responsibility, social partnership, collective agreement based regulation, social dialogue.

Постановка проблеми. Незважаючи на зростаючу актуальність проблематики соціально-трудова конфліктів, безпосереднє відношення та дотичність до неї багатьох наукових шкіл економічних, соціологічних, психологічних та інших спрямувань, природа зазначених конфліктів, філософія розвитку та трансформації, механізми та інструментарій розв'язання, як і багато іншого, залишаються не поясненими широкому загалу, не мають належного підґрунтя у вигляді сучасного міждисциплінарного знання, концептів, моделей та практично значущих рекомендацій. Конфлікти соціально-трудова характеру частогусто все ще розглядаються та сприймаються як аномальне явище, як перешкода для реалізації місії організації, як руйнівний процес, що має здебільш небажані наслідки.

Через брак належного міждисциплінарного дослідження соціально-трудова конфліктів у суспільній свідомості вкрай повільно формується погляд на цей феномен як процес розвитку взаємодії між суб'єктами соціально-трудова відносин, як суспільне явище, яке має не лише негативні наслідки, а й низку позитивів у плані соціально-трудова розвитку.

Не можна не звернути увагу на поширеність погляду на соціально-трудова конфлікти як на певну автономію, що має прояв на рівні організації та мало пов'язану із зовнішнім середовищем, з дією чинників, які обумовлюють формування у глобальному вимірі нової (не) нормальності у соціально-трудова сфері і яка в свою чергу обумовлює розбудову економіки далеко не моральної та людиноцентричної. Залишається загадкою чому теоретико-методологічні дослідження соціально-трудова конфліктів мало корелюють з теорією соціальних ризиків, а то й повністю її ігнорують. Отож, є підстави для висновку, що теоретико-методологічні засади соціально-трудова конфліктів, включно пояснення природи, наслідків та способів їх розв'язання, потребують розвитку та мають бути інтегровані у сучасну теорію соціально-трудова розвитку, збагатитися новітніми досягненнями у дослідженні інституту «Праця 4.0» та сучасних форматів функціонування соціально-трудова сфери [7].

Водночас маємо засвідчити відсутність підстав для перегляду деяких класичних теоретичних засад конфлікту в цілому і соціально-трудова зокрема. Конфлікт у соціально-трудова сфері правомірно трактувати як явище, що пов'язане з неспівпадінням інтересів, позицій, з суперечностями та протидією. Дійсно, соціально-трудова розви-

ток, суспільне життя в цілому неможливе без зіткнення інтересів, життєвих позицій, ціннісних орієнтацій як окремих людей, так і колективів. Розбіжності ідей, думок, неспівпадіння, а то й протилежність інтересів, різного роду суперечності соціально-трудова характеру нерідко переростають у відповідні конфлікти.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Генезис наукової думки в рамках соціально-трудова проблематики засвідчує неоднозначність поглядів та позицій вчених у розумінні природи, походження, сценаріїв розгортання та наслідків конфліктів для соціально-трудова розвитку. Так, лейтмотивом засад, які свого часу були запропоновані соціологічною школою Т. Парсонса [23], є акцент на необхідності гасіння, блокування конфлікту, у першу чергу за задіяння організаційних перетворень.

Принципово інший підхід, що узгоджується з філософією соціального діалогу, партнерства, соціально відповідальної діяльності і відповідає сучасній, постіндустріальній парадигмі забезпечення стійкого соціально-трудова розвитку характерний для представників багатьох наукових шкіл України і серед них – Т. Бурлай [2; 13], В. Геєць [1], О. Герасименко [4-9], А. Гриценко [2], Л. Ємельяненко [3], В. Костиця [13], Ю. Маршавін [5], В. Надрага [14], Г. Назарова [15], І. Новак [16], О. Новікова [22].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Змушені констатувати, що брак наукового дискурсу, неадекватність суджень, поверхневність висновків та низька ефективність практичних рекомендацій наразі є реальністю у царині соціально-трудова конфліктології, яка була і залишається важливою складовою забезпечення стійкого соціально-трудова розвитку, задоволення суспільного запиту на гідну працю та соціальну якість.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є сприяння фундаментальному переосмисленню природи конфліктів як закономірного інституту соціально-трудова розвитку та аргументація потенціалу вирішення соціально-трудова конфліктів з використанням інструментарію партнерства та соціальної відповідальності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Зважаючи на обмеження щодо обсягів публікації та дотримуючись принципу писати науково-виважено і водночас лаконічно та просто (але не спрощено) про складне, висловимо авторську позицію щодо ключових понять, через які розкривається

природа та сутнісні характеристики соціально-трудового конфлікту.

Принциповою позицією автора, яка послідовно відстоюється та отримує практичне підтвердження, залишається та, що «економіка і суспільство сучасної доби протягом надкороткого за історичними мірками часу набули нового формату і являють собою, образно кажучи, нову «тканину», що зіткана з потенційних можливостей, асиметрій, непізнаних або неусвідомлених тенденцій, трендів, домінант розвитку. Один з парадоксів сьогодення полягає в тому, що ця «тканина» формується, швидше, за законами природи, а не за лекалами та інструментами, що їх опрацювала і запропонувала наукова спільнота. Неадекватність суджень, прояви антимонії, зміщення акцентів, еkleктичність і підміна понять, неусвідомлення або переставлення місцями причин і наслідків – це і багато-багато іншого заповнило економічну літературу [11, с. 3–4].

У найбільш загальному, дещо спрощеному тлумаченні соціально-трудова конфлікт – це відносини між суб'єктами соціально-трудова відносин, які водночас постають суб'єктами соціальної взаємодії, що має характер суперечності, протиборства через неспівпадаючі чи протилежно спрямовані інтереси (цілі, потреби, мотиви) та/або судження (настанови, оцінки, ідеї, норми).

Слід зазначити, що в існуючих наукових, навчальних та інших виданнях відсутнє узгоджене, аргументоване, виважене трактування таких понять як об'єкт та предмет соціально-трудова конфлікту. При цьому одні автори ці поняття взагалі не виокремлюють, другі розглядають їх як синоніми, у третіх має місце підміна понять, переставлення місцями, неадекватність аргументації щодо сутності та відмінностей.

За нашим баченням, що узгоджується із загальними концептуальними засадами побудови термінів у сфері праці і соціально-трудова відносин [18], об'єктом соціально-трудова конфлікту постає матеріальна (ресурс, дохід), соціальна (влада, статус), духовна (ідея, принципи, норма) цінність чи їх комбінація, до володіння якої чи яких прагнуть сторони конфлікту. В якості предмету соціально-трудова конфлікту слід розглядати, на наш погляд, конкретну реально існуючу чи уявну проблему, яка постала джерелом протидії між сторонами; основну суперечність (низький рівень заробітної плати чи незадоволеність її диференціацією, прагнення іншого статусу, різне бачення побудови системи управління

працею, наявність ризиків у сфері безпеки праці, різноспрямованість ціннісно-мотиваційних орієнтацій, негативне ставлення до окремих суб'єктів взаємодії, недоступність до інформації та прийняття рішень, незадоволеність умовами праці тощо), через яку сторони конфліктують.

Отже, в якості об'єкту соціально-трудова конфлікту розглядаємо ту цінність, з приводу якої на практиці виникає протиборство, зіткнення інтересів та/або суджень. Об'єкти соціально-трудова конфліктів характеризуються значним розмаїттям, оскільки цінності, якими керуються суб'єкти соціальної взаємодії, є доволі строкатими: матеріальні, соціальні, ресурсні, статусні тощо. Варто наголосити на тому, що кількісні та якісні характеристики об'єктів конфлікту у соціально-трудова сфері, як правило, є недостатніми, обмеженими, що унеможливує повноцінне задоволення потреб та суперечливих інтересів учасників конфлікту.

Водночас, в ментальній моделі автора статті предмет соціально-трудова конфлікту постає об'єктивною проблемою, яка слугує конкретною причиною протиборства (зіткнення) між його учасниками. Справедливим є твердження, що розв'язання (регулювання) соціально-трудова конфлікту пов'язане із втратою актуальності (усуненням) не об'єкта, а його предмету. Не є виключенням випадки, коли об'єкт конфлікту у соціально-трудова сфері вже вичерпав себе, втім суперечності з приводу його наслідків зберігаються.

Маємо констатувати, що в більшості видань, у яких розглядається проблематика соціально-трудова конфліктів, домінує «вузький» погляд на природу, причини та рушійні сили конфліктів, за якого на передньому плані перебуває організація, у рамках якої має прояв чинників-ризиків. Останні, як правило, поділяються на об'єктивні та суб'єктивні; організаційно-управлінські, соціально-психологічні та особистісні [3].

На переконання автора статті, у суспільній свідомості та на практиці має утвердитися розширений, і водночас цілісний погляд на соціально-трудова конфлікт як феномен, як інститут, що формується під впливом чинників, які проявляються на різних рівнях ієрархічної структури економіки та мають складну міждисциплінарну природу. За такого підходу має утвердитися науково виважене уявлення щодо природи, чинників та наслідків неспівпадіння інтересів та загострення протиріч, які

мають наскрізний характер, не обмежуються рівнем організації (сферою безпосереднього докладання праці), а охоплюють усі рівні суспільної організації та кооперації праці.

Сповідуючи таку філософію природи та сутності конфлікту стає зрозумілим, зокрема, який вплив на інститут соціально-трудова конфліктології справляє формування так званої нової (не)нормальності у соціально-трудова сфері [7]; як перебудова, зрушення у ланцюгах створення доданої вартості можуть справляти вплив на формування конфлікту інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин; як зміни у політиці трудова доходів компаній, які знаходяться на одному континенті, можуть стати причиною соціально-трудова конфліктів у компаніях, які організують свою діяльність на іншому континенті, як і багато-багато іншого.

Як впливає з попередньо наведених теоретичних засновків, необхідними, достатніми умовами виникнення соціально-трудова конфлікту є наявність у суб'єктів соціально-трудова взаємодії неспівпадаючих, нерідко протилежно спрямованих мотивів, устремлень, суджень, а також стан протистояння, протиборства між ними.

Першопричина конфлікту на рівні організації, за якого соціальна взаємодія характеризується протиборством через неспівпадаючі або протилежно спрямовані мотиви (потреби, цілі, інтереси, переконання) чи судження (думки, погляди, оцінки), може мати як внутрішнє походження, так і зовнішнє. Дослідження, що попередньо виконані автором статті, переконують у тому, що соціально-трудова сфера у глобальному вимірі в останні десятиліття перебувала і продовжує перебувати у турбулентному стані, а виклики, які інтенсивно відтворюються та посилюються на її «полі» стають не виключенням, а правилом [7].

Попередні розвідки й аргументації засвідчили, що нові грані природи соціально-трудова конфліктів, причин їх відтворення та урізноманітнення форм відкриваються за опрацювання та усвідомлення самої філософії становлення та наслідків функціонування нової (цифрової) економіки, появи феномену нової (не)нормальності [11].

Водночас зауважимо, що ще з початку 2000-х років автор статті послідовно відстоював точку зору, що соціально-трудова проблематика як на національному рівні, так і у світовому вимірі у найближчі десятиліття буде займати першість серед мегапричин, які

продукують локальні і глобальні конфлікти, обумовлюють нестійкість розвитку економіки і суспільства [12]. Ще тоді, а нерідко й понині це викликало сумнів у багатьох представників різних наукових шкіл. Є вагомі підстави стверджувати, що завищені оцінки щодо наслідків впровадження технологій «Індустрії 4.0», цифровізації у самому широкому її розумінні для соціально-трудова сфери сформувалися у науковців, соціальних партнерів і в цілому у соціумі не в останню чергу під впливом концептів, що належали таким представникам світової економічної думки як Е. Тоффлер, Д. Белл, З.Бауман. В цілому завищені оцінки щодо майбутнього світу праці і зайнятості, перспектив розвитку соціально-трудова відносин формувалися упродовж усієї другої половини минулого століття. При цьому над тим, яким буде достеменний вплив Четвертої промислової революції на зміст, характер, умови праці, можливості адаптуватися до карколомних, різновекторних змін у сфері безпосереднього докладання праці, мало хто замислювався. За попередньо оприлюдненими висновками «у головах швидко сформувалися чергова, спрощена, на злобу дня підігнана ментальна модель розбудови чи не комунізму в соціально-трудова сфері першої половини ХХІ ст.» [11, с. 18].

Одна із засадничих, принципових позицій, якої дотримується автор статті, полягає у тому, що «нові можливості, що відкриває для людини праці нова економіка (вона ж і цифрова, і мережева, і знаннева, і креативна тощо) продовжують межувати з фундаментальними обмеженнями матеріального, соціального, психологічного, соціокультурного характеру. Людина праці не стала впевненіше почуватися на ринку праці, вона часто-густо ще більше і швидше втомлюється, щоденно стикаючись з фізичними, психологічними, техногенними небезпеками. Постає низка проблем, пов'язаних зі здатністю адаптуватися до великомасштабних різновекторних змін, які стають нормою сьогодення» [8, с. 99].

Дійсно, неупереджений аналіз свідчить про те, що існуючі досягнення глобального соціуму у царині соціально-трудова розвитку усе частіше межують з поразками. У доповіді Глобальної комісії з питань майбутнього сфери праці «Працювати заради майбутнього» наводяться дані, що спонукають до роздумів, появи безлічі запитань і серед них – чи можливо уникнути появи нових соціально-трудова ризиків за умов, коли третє десятиліття ХХІ століття світовий соціум розпочинає

з далеко нелюдиноцентричними показниками життєдіяльності, а саме:

- 190 млн. людей у світі є безробітними, з них 64,8 млн. – молодь;
- 2 млрд. людей зайняті у неформальній економіці;
- 300 млн. працівників живуть в умовах крайньої злиденності (менш як на 1,9 дол. США на день);
- щорічно 2,78 млн людей гинуть унаслідок нещасних випадків на виробництві або професійних захворювань;
- 36,1% працівників у світі працюють понаднормово (більш як 48 годин на тиждень);
- темпи зростання заробітної плати за останні два десятиліття знизилися з 2,4% до 1,8%;
- жінки отримують за свою працю на 20% менше, ніж чоловіки;
- з 1980 по 2016 рік 1% найбагатших людей у світі отримали 27% зростання світового доходу, а найбіднішим 50% дісталось лише 12%;
- лише 53,6% усіх домашніх господарств мають доступ до мережі Інтернет. У країнах, що розвиваються, їх частка становить лише 15% [17, с. 24].

Якщо до зазначеного вище додати нові ризики, які мають пряме та/або опосередковане відношення до функціонування соціально-трудої сфери, що пов'язані із впливом цифровізації на сферу безпосереднього докладання праці, наслідками воєнних агресій, кліматичними катаклізмами, перманентним проявом пандемії коронавірусу COVID-19, зростанням політичної нестабільності у світі, то стає очевидним, що нова (не) нормальність, про яку йдеться, постає глобальним ризиком, який без перебільшення стає загрозою національної безпеки якщо не усіх, то більшості країн світу.

Перехід від індустріально-ринкової до інформаційно-мережевої системи господарювання пов'язаний з активізацією дії старих-нових чинників, які продукують появу нових, притаманних етапу становлення цифрової економіки, соціально-трудої ризиків. Як справедливо зазначають А. Гриценко і Т. Бурлай, «процеси цифровізації мають дуалістичну природу, з одного боку, відкриваючи додаткові можливості для бізнесу, урядів і людей, а, з іншого – породжуючи суттєві проблеми, виклики та ризики. У соціальному та управлінському контексті надзвичайно важливим є з'ясування впливів цифровізації на соціальний розвиток і механізмів їх держав-

ного регулювання» [2, с. 48]. І далі зазначені науковці наголошують на тому, що необхідною умовою ефективної реалізації Стратегії цифрової трансформації соціальної сфери України, презентованої Урядом у вересні 2020 року, та «мінімізації обумовлених цифровізацією соціальних ризиків є вирішення серйозних проблем соціального розвитку України, що надзвичайно загострилися за останні кілька років – деградації національного ринку праці, високого рівня і масштабу бідності населення, низького рівня його соціального захисту, значного дефіциту соціальної справедливості, відсутності адекватного державного реагування на глибокі демографічні виклики, що постали перед Україною» [2, с. 48–49].

На появі нових, специфічних ризиків, притаманних сучасному етапу розбудови мережевої, цифрової економіки, зосереджує увагу В. Геєць, який справедливо наголошує на появі такого специфічного ризику, як «наявність асиметричної інформації на користь центральних агентів за рахунок периферійних гравців, що сприяє перетворенню сітки в доволі жорстку ієрархічну структуру. Зростання складності сітки веде до підвищення числа неточностей і прямих помилок в оцінці системних ризиків» [1, с. 15].

Попередні дослідження, що виконані автором та оприлюднені у зарубіжних та вітчизняних виданнях, переконують у тому, що для нашої країни дія чинників, які дестабілізують соціально-трудої сферу, породжуючи нову (не)нормальність на «полі» соціально-трудої розвитку, є особливо відчутною [6].

В комплексі завдань, безпосередньо пов'язаних з пошуком та використанням ефективних механізмів і інструментів вирішення соціально-трудої конфліктів, виключно важлива роль належить соціальному партнерству. Останнє у найглибшому розумінні не сумісне з боротьбою, установкою на протистояння, ущемленням інтересів однієї із сторін соціальної взаємодії, а має передбачати рівність, взаємні зобов'язання і взаємну відповідальність усіх задіяних суб'єктів.

У попередніх публікаціях автором доведено, підтверджується практикою і корелює з судженнями, концептами багатьох вітчизняних та зарубіжних науковців, що ідеологія соціального партнерства, підґрунтям якого є діалог, конструктивна взаємодія провідних соціальних сил на практиці може поставати дієвим механізмом досягнення соціальної безпеки, балансу інтересів провідних

соціальних сил, створення умов для стійкого соціально-трудового розвитку, у тому числі на основі спільного вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), запобігання їм, організації примирних та арбітражних процедур [10].

Незмінною є позиція автора, що обстоювалася в одній з попередніх публікацій, стосовно сутності та ролі соціального партнерства, яке «постає як:

- система взаємовідносин між роботодавцями і найманими працівниками та їхніми представницькими органами, що спрямована на оптимізацію інтересів зазначених сторін та їх суб'єктів;

- система взаємовідносин між представницькими органами роботодавців, найманих працівників за участі органів державної влади і місцевого самоврядування, що на практиці постає як соціальна технологія регулювання соціально-трудових відносин;

- система відносин між сукупним роботодавцем і найманим працівником за участі інститутів держави та громадянського суспільства з приводу формування та реалізації соціально-економічної політики;

- система суспільних відносин між інститутами держави і суспільства, що ґрунтуються на принципах співробітництва і взаємодії відповідальності.

За такого розуміння природи та місії соціального партнерства останнє постає як феномен не тільки соціально-трудова, соціально-економічний, а й соціокультурний, морально-духовний, як форма суспільного договору, що має на меті задіяти потенціал конструктивної взаємодії, співробітництва, слугувати узгодженню інтересів особистості, організацій і суспільства в цілому» [10, с. 85].

Для забезпечення стійкого економічного розвитку вкрай важливо, щоб формування та реалізація соціально-економічної та соціально-трудова політики здійснювалися за використання потенціалу діалогу, консультацій та переговорів між роботодавцями, працівниками, органами законодавчої та виконавчої влади. Основні сфери реалізації норм, предмету соціального партнерства стосуються багатьох сторін взаємовідносин працівників, роботодавців, їх представницьких органів, зокрема таких як:

- досягнення консенсусу з питань забезпечення зайнятості, створення додаткових робочих місць, захисту населення від безробіття;

- застосування найманої праці з дотриманням техніки безпеки, вимог з охорони здоров'я;

- забезпечення відтворювальної і стимулюючої функції заробітної плати, прав працівників на її своєчасне одержання;

- забезпечення нормального режиму праці та відпочинку;

- забезпечення права працівників на участь в управлінні працею, розподілі прибутку;

- визначення соціальних стандартів і встановлення їх мінімальних меж;

- установа порядку проведення колективних переговорів.

Партнерські відносини формуються як незалежна система, заснована на самостійності, рівноправності суб'єктів взаємодії з метою досягнення взаємовигідних компромісів при ухваленні спільних рішень, що сприяє утвердженню соціальної згуртованості та соціальної злагоди на різних рівнях ієрархічної структури економіки та суспільства.

Слід підкреслити, що в економічній літературі соціальне партнерство нерідко постає як інструмент (або метод) договірної регулювання відносин у сфері праці. За такого підходу маємо свідоме чи несвідоме (помилкове) звуження функцій та завдань цього суспільного феномену. Важливою складовою цих функцій має бути та, що безпосередньо пов'язана з підвищенням соціальної відповідальності суб'єктів соціального діалогу. Саме соціальне партнерство у широкому його розумінні має бути одночасно і цивілізованою формою регулювання соціально-трудова відносин, і формою задіяння потенціалу й вияву на практиці нової якості соціальної відповідальності суб'єктів та інститутів ринкової економіки та суспільства загалом. Отже, соціальне партнерство – це феномен не тільки соціально-трудова, соціально-економічний, а й соціокультурний, морально-духовний; це форма укладення і реалізації суспільного договору, що має на меті задіяння потенціалу соціально відповідальної діяльності. Остання має слугувати узгодженню інтересів особистості, організацій та суспільства в цілому.

Нові грані сутності, предмета, місії соціального партнерства відкріємо для себе, якщо розглядатимемо цей інститут саме крізь призму соціальної відповідальності його суб'єктів, призму соціально відповідальної поведінки. Водночас конструкція відносин з приводу соціально відповідальної поведінки не може бути вибудована без задіяння потенціалу партнерства. Справді, не можна не звернути уваги на наявність, якщо й не прямої, то тісної залежності між розвитком

соціального партнерства за сучасних його форм і ступенем соціальної відповідальності суб'єктів економічної діяльності та інститутів суспільства [21]. Тому не є перебільшенням твердження, що соціальна відповідальність у найбільш розвинутих формах стає можливою саме за умов існування повноцінного інституту соціального партнерства. Тісний зв'язок двох інститутів – соціального партнерства і соціальної відповідальності – у першу чергу обумовлений тим, що суб'єкти соціального діалогу є водночас суб'єктами соціально відповідальної поведінки. Корелюють між собою суб'єкти соціального партнерства і об'єкти, на які спрямовані соціально відповідальні дії.

Отже, два суспільні інститути – соціальне партнерство і соціальна відповідальність – тісно взаємозв'язані та справляють обопільний вплив. Як впливає з наведених раніше обґрунтувань та суджень, соціальне партнерство на практиці постає як механізм, інструмент формування соціально відповідальної поведінки та підвищення соціальної активності. Водночас кожний крок на шляху опанування сучасної філософії відповідальності, усвідомлення, що соціально відповідальна діяльність – це не примус і навіть не обов'язок, а суспільна цінність, яка звеличує носія соціально відповідальних дій, і задіяння потенціалу якої здатне сформувати незаперечні конкурентні переваги, – це одночасно і крок до формування сучасної, адекватної вимогам сьогодення системи соціального діалогу як одного з основних інститутів економіки та громадянського суспільства, що сприяє збалансованому розвитку.

Соціальна відповідальність у нинішньому розумінні її ролі і значення є одночасно і соціально-етичною, і соціально-економічною категорією та відображає рівень готовності того чи іншого суб'єкта виконувати свої зобов'язання за оптимального (з позиції суспільства) узгодження інтересів індивіда, колективу і суспільства в цілому. Численні попередні дослідження автора та отримані результати дають підстави для твердження, що соціальна відповідальність має не менше значення для збалансованого розвитку, аніж розвиток економічної інфраструктури, політична стабільність чи впровадження проєктів інноваційного розвитку [10; 21].

Потенціал консолідованої соціальної відповідальності за використання можливостей соціального діалогу може бути підвищений як на рівні підприємства, так і на інших рівнях – галузевому, територіальному та національ-

ному. На кожному з цих рівнів існує чимало спільних платформ, сполучних ланок соціально відповідальної поведінки в контексті вирішення соціально-трудова конфліктів.

Тож у світлі наведених суджень соціальна відповідальність, яка, образно кажучи, виростає на ґрунті соціального партнерства та демонструє здатність і готовність до виконання соціальних зобов'язань, – це не тільки і не стільки вияв альтруїзму, благодійності, скільки суспільний інститут забезпечення збалансованого розвитку. На переконання автора, яке базується на результатах виконаних досліджень, нового звучання та значущості має набути консолідована, або спільна, комунітарна, соціальна відповідальність, коли держава не тільки декларує, а й демонструє соціально відповідальну поведінку, коли бізнес усвідомлює значущість людського капіталу і виявляє заінтересованість у його розвитку, у підвищенні якості трудового життя; коли наймані працівники, захищаючи свої інтереси за допомогою діалогу із соціальними партнерами та використовуючи інші узвичаєні методи обстоювання своїх прав, одночасно дбають про підвищення як соціальної, так і економічної ефективності діяльності організації. Економічна теорія та господарська практика підтверджують, що саме консолідована соціальна відповідальність має стати центральною ланкою модернізації всіх аспектів суспільного буття, інноваційних за змістом перетворень як у соціально-трудова, так і в інших сферах суспільного розвитку [7; 10; 12; 21].

Новий сучасний погляд на інститут соціальної відповідальності, насамперед виокремлення інституту консолідованої соціальної відповідальності, має додати відчутного імпульсу більш ефективному функціонуванню системи соціального партнерства та утвердженню здорових відносин у сфері праці, які створюють передумови для підвищення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання, збалансованого розвитку, реалізації принципів гідної праці та досягнення високого рівня та якості життя.

Висновки. За теоретико-методологічними засновками, яких дотримується та відстоює автор статті, соціально-трудова конфлікти, що пов'язані з неспівпадінням інтересів, позицій, ціннісних орієнтацій слід розглядати не у парадигмі блокади, гасіння, виключно організаційних перетворень, а як процес розвитку взаємодії суб'єктів соціально-трудова відносин, гармонізації інтересів та узгодження дій

на засадах партнерства та соціально відповідальної діяльності.

Як науковці, так і практики мають змогу відкрити для себе нові грані щодо природи, розуміння самої філософії соціально-трудо-вих конфліктів за умови опанування міждисциплінарного підходу, розгляду задекларованих явищ і процесів через призму загального концепту соціально-трудоного розвитку; усвідомлення причин та наслідків поширення нової (не)нормальності на терені соціально-трудоної сфери, яке не має національних кордонів, але в українських реаліях має посиленій прояв в силу низки об'єктивних та суб'єктивних причин.

Автор статті підтримує думку тих науковців, які розглядають соціально-трудоі конфлікти у контексті розвитку взаємодії суб'єктів соціально-трудоих відносин та вважають, що блокування суперечностей і протиріч гірше за конфлікт і що останній має низку позитивів у плані розвитку організації, реалізації її місії. Головно – своєчасно реагувати на конфліктну ситуацію і подальший можливий конфлікт, вести пошук шляхів (механізмів, інструментів) його розв'язання з урахуванням інтересів усіх задіяних суб'єктів.

Соціально-трудоі відносини, як аргументовано доводить теорія та переконливо підтверджує практика, завжди містять компоненту суперечностей, оскільки інтереси сторін і суб'єктів цих відносин, якщо й не протилежні, то далеко не однакові. Природа означених суперечностей приховується в необхідності одночасного досягнення стандартів гідної праці, соціальної справедливості, стійкої позитивної соціальної динаміки, з одного боку, та підвищення економічної ефективності, реалізації інтересів власників капіталу – з другого. Тож на порядку денному постає потреба розв'язання неминучої проблеми, а саме – в який спосіб досягти балансу інтересів сторін і суб'єктів соціально-трудоих відносин задля вирішення соціально-трудоих конфліктів.

Якщо неупереджено, як з наукових позицій, так і з позицій здорового глузду розмірковувати над проблематикою соціального консенсусу, то маємо зробити невітшний висновок: сучасні наукові школи, включно школи «тру-

довиків», «соціальщиків» не змогли запропонувати суспільству, соціальним партнерам ту модель соціального діалогу, яка б була віддзеркаленням реалій цифрової, мережевої доби, і, *по-перше*, враховувала сучасну стратифікацію суспільства; стан та динаміку змін у структурі рушійних сил розвитку нової економіки і мережевого суспільства; ієрархію причин, які дестабілізують соціально-трудоий розвиток, поглиблюють негативні тенденції у царині соціальної якості; *по-друге*, включала механізми, інструменти, що здатні за нових реалій (сучасної стратифікації суспільства, сучасної розстановки соціальних сил, їх структури, ієрархії; нинішньої і перспективної структури рушійних сил, у т. ч. соціальних, людських) віднайти консолідовані рішення, що «працюють» на соціальну якість, на людський розвиток.

Нестійкість соціально-трудої сфери, перманентні кризові явища, масові вияви десоціалізації та поширення асиметрії в царині економічного й соціального розвитку не залишають іншого варіанту вирішення наявних соціально-економічних проблем, як посилення ролі соціального діалогу (соціального партнерства).

Підтверджено гіпотезу, що соціальне партнерство може і повинне поставати організаційним механізмом та соціальним інститутом посилення індивідуальної відповідальності суб'єктів відносин у сфері праці та інтеграції останньої у якісно нову – спільну, загальну, консолідовану відповідальність.

Інтереси повоєнного відновлення економіки України, досягнення відчутного прогресу у розвитку соціально-трудої сфери, підвищенні соціальної якості потребують глибоких змін у суспільній свідомості, формуванні людиноцентричної культури мислення, розбудови моральної, людиноорієнтованої економіки. Однією з передумов досягнення оприлюднених глобальних змін та перетворень є впровадження кращих європейських практик соціального діалогу, одним із векторів якого є спрямованість на стійкий соціально-трудоий розвиток. Українська економіка і суспільство можуть і повинні стати епіцентром економічного та соціального прогресу, проєвропейського людиноцентричного розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Геєць В. М. Соціалізація та соціальні інновації у розвитку економіки. *Економічна теорія*. 2020. № 4. С. 5–24. DOI: <https://doi.org/10.15407/etet2020.04.005>.
2. Гриценко А., Бурлай Т. Вплив цифровізації на соціальний розвиток. *Економічна теорія*. 2020. № 3. С. 24–51. DOI: <https://doi.org/10.15407/etet2020.03.024>.

3. Ємельяненко Л. М., Сімоходська О. В. Управління конфліктами: підручник. Київ : КНЕУ, 2011. 339 с.
4. Колот А. М., Герасименко О. О. Концепт «Праця 4.0»: теоретико-прикладні засади формування та розвитку. *Економіка і прогнозування*. 2020. № 1. С. 7–31. DOI: <https://doi.org/10.15407/eip2020.01.007>.
5. Колот А. М., Герасименко О. О., Маршавін Ю. М. Атомізація життєвого простору та дифузія трудової діяльності в умовах коронакризи: прояв, наслідки, вектори подолання. *Соціально-трудова відносина: теорія і практика*. 2021. № 2. С. 10–25. DOI: [http://dx.doi.org/10.21511/slrrp.11\(2\).2021.02](http://dx.doi.org/10.21511/slrrp.11(2).2021.02).
6. Колот А. М., Герасименко О. О. Новітні формати організації трудової діяльності: природа, виклики, траєкторії розвитку. *Економіка України*. 2022. № 5. С. 59–76. DOI: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2022.05.059>.
7. Колот А. М., Герасименко О. О. Праця XXI: філософія змін, виклики, вектори розвитку : монографія. Київ : КНЕУ імені Вадима Гетьмана, 2021. 487 с.
8. Колот А. М., Герасименко О. О. Соціально-трудова розвинуток у XXI столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1 (35). С. 97–125. DOI: <https://doi.org/10.15407/dse2019.01.097>.
9. Колот А. М., Герасименко О. О. Сфера праці в умовах глобальної соціо економічної реальності 2020: виклики для України. Київ : Фонд ім. Фрідріха Еберта в Україні, 2020.
10. Колот А. М., Павловська О. В. Соціальне партнерство як інститут формування консолідованої соціальної відповідальності. *Соціальна економіка*. 2013. № 1. С. 81–90.
11. Колот А. М. Соціально-трудова реальність-XXI: філософія становлення, можливостей та викликів. *Економіка України*. 2021. № 2. С. 3–31. DOI: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2021.02.003>.
12. Колот А. М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання: Монографія. 2-ге вид., без змін. Київ : КНЕУ, 2008. 230 с.
13. Костиця В. І., Бурлай Т. В. Неформальна та атипова зайнятість як «нова нормальність» у світі та Україні. *Економіка і прогнозування*. 2019. № 1. С. 7–34. DOI: <https://doi.org/10.15407/eip2019.01.007>.
14. Надрага В. І. Соціальні ризики в трудовій сфері : автореф. ... дис. д-ра екон. наук : 08.00.07. НАН України, Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М.В. Птухи. Київ, 2016. 39 с.
15. Назарова Г. В., Гончарова С. Ю., Водницька Н. В. Управління соціально-трудова сферою підприємства : монографія. Харків : Вид. ХНЕУ, 2010. 323 с.
16. Новак І. Трудові відносина в умовах економічної кризи: тенденції розвитку та пропозиції щодо регулювання. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 1. С. 23–25.
17. Працювати заради кращого майбутнього. Глобальна комісія з питань майбутнього сфери праці // Міжнародна організація праці. Женева. МБП, 2019.
18. Праця і соціально-трудова відносина: словник-довідник / за ред. В. М. Данюка. Київ : КНЕУ, 2018.
19. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Закон України № 137/98-ВР від 03.03.1998 р. (в чинній редакції). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>.
20. Про соціальний діалог в Україні. Закон України № 2862-VI від 23.12.2010 р. (в чинній редакції). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/en/2862-17?lang=uk#Text>.
21. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2012. 501 с.
22. Трансформація соціально-трудова сфери в умовах цифровізації економіки: монографія / О. Ф. Новікова, О. І. Амоша, Ю. С. Залознова, О. О. Хандій, Н. А. Азьмук, Я. В. Остафійчук, Л. Л. Шамілева, О. В. Панькова, І. М. Новак, А. Д. Шастун, О. Ю. Касперович, О. В. Іщенко, Я. Є. Красуліна, Л. П. Амелічева, В. В. Компанієць; НАН Укр аїни, Ін-т економіки пром-сті. Київ, 2022. 385 с.
23. Parsons T. The structure of social action. New York: McGraw Hill. 1937.

REFERENCES:

1. Heiets, V. (2020). Sotsializatsiia ta sotsialni innovatsii u rozvytku ekonomiky [Socialization and social innovations in economic development]. *Ekonomichna teoriia – Economic theory*, 4, 5–24. DOI: <https://doi.org/10.15407/etet2020.04.005> [in Ukrainian].
2. Hrytsenko, A., & Burlai, T. (2020). Vplyv tsyfrovizatsii na sotsial'nyj rozvytok. [The impact of digitalization on social development]. *Ekonomichna teoriia – Economic theory*, 3, 24–51. DOI: <https://doi.org/10.15407/etet2020.03.024> [in Ukrainian].
3. Yemel'ianenko, L. M., & Simokhods'ka, O. V. (2011). *Upravlinnia konfliktamy: pidruchnyk [Conflict management: a tutorial]*. Kyiv : KNEU [in Ukrainian].
4. Kolot A. & Herasymenko O. (2020). Kontsept «Pratsia 4.0»: teoretyko-prykladni zasady formuvannia ta rozvytku [Labor 4.0 concept: theoretical-applicable principles of formation and development]. *Ekonomika i prohnozuvannia – Economy and Forecasting*, 1, 7–31. DOI: <https://doi.org/10.15407/eip2020.01.007> [in Ukrainian].

5. Anatoliy Kolot, Oksana Herasymenko & Yurii Marshavin (2021). Atomizatsiia zhyttievoho prostoru ta dyfuziia trudovoi diial'nosti v umovakh koronakryzy: proiav, naslidky, vektory podolannia. [Atomization of living space and diffusion of labor activity in the context of coronacrisis: manifestations, consequences and vectors of overcoming]. *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka – Social and labour relations: theory and practice*, 11(2), 10–25. DOI: [https://doi.org/10.21511/slrrp.11\(2\).2021.02](https://doi.org/10.21511/slrrp.11(2).2021.02) [in Ukrainian].
6. Kolot, A. M., & Herasymenko O. O. (2022). Novitni formaty orhanizatsii trudovoi diial'nosti: pryroda, vyklyky, traiektorii rozvytku [Novel formats of labor activity organization: nature, challenges, development trajectories]. *Ekonomika Ukrainy – Economy of Ukraine*, 5, 59–76. DOI: <https://doi.org/10.15407/economyukr.2022.05.059> [in Ukrainian].
7. Kolot, A. M., & Herasymenko, O. O. (2021). *Pratsia XXI: filosofiiia zmin, vyklyky, vektory rozvytku [Work XXI: philosophy of change, challenges, vectors of development]*. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].
8. Kolot, A. M., & Herasymenko, O. O. (2019). Sotsialno-trudovyi rozvytok u XXI stolitti: do pryrody hlobalnykh zmin, novykh mozhlyvostei, obmezhen i vyklykiv [Social and labor development in the XXI century: to the nature of global changes, new opportunities, limitations and challenges]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika – Demography and social economy*, 1(35), 97–125. DOI: <https://doi.org/10.15407/dse2019.01.097> [in Ukrainian].
9. Kolot, A., & Herasymenko, O. (2020). *Sfera pratsi v umovakh hlobal'noi sotsioekonomichnoi real'nosti 2020: vyklyky dlia Ukrainy [The sphere of Labor in the Conditions of the Global Socio-Economic reality 2020: Challenges for Ukraine]*. Friedrich Ebert Foundation Representation in Ukraine [in Ukrainian].
10. Kolot, A. M., & Pavlovs'ka, O. V. (2013). Sotsial'ne partnerstvo iak instytut formuvannia konsolidovanoi sotsial'noi vidpovidal'nosti [Social partnership as an institution for the formation of consolidated social responsibility]. *Sotsial'na ekonomika – Social economy*, 1, 81–90. [in Ukrainian].
11. Kolot, A. M. (2021). Sotsial'no-trudova real'nist'-XXI: filosofiiia stanovlennia, mozhlyvostej ta vyklykiv [Social and labor reality — XXI: philosophy of formation, opportunities and challenges]. *Ekonomika Ukrainy – Economy of Ukraine*, 2 (711), 3–31 [in Ukrainian].
12. Kolot, A. M. (2008). *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka rehuliuвання: Monohrafiia. 2-he vyd., bez zmin [Social and Labor Relations: Theory and Practice of Regulation]*. Kyiv : KNEU [in Ukrainian].
13. Kostrytsya, V. & Burlai, T. (2019). Undeclared work as a new normality globally and in Ukraine. *Ekonomika i prohnozuvannia – Economy and Forecasting*, 1. 7–34. DOI: <https://doi.org/10.15407/eip2019.01.007> [in Ukrainian].
14. Nadraha, V. I. (2016). Sotsial'ni ryzyky v trudovij sferi [Social risks in the labor sphere]. *Extended abstract of Doctor's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].
15. Nazarova, H. V., Honcharova, S. Yu., & Vodnyts'ka, N. V. (2010). *Upravlinnia sotsial'no-trudovoiu sferoiu pidpriemstva : monohrafiia. Kharkiv [Management of social and labor sphere of enterprise]*. Vyd. KhNEU [in Ukrainian].
16. Novak, I. (2010). Trudovi vidnosyny v umovakh ekonomichnoi kryzy: tendentsii rozvytku ta propozytsii schodo rehuliuвання [Labor Relations in the Economic Crisis: Development Trends and Proposals for Regulation]. *Ukraina: aspekty pratsi – Ukraine: labor aspects*, 1, 23–25 [in Ukrainian].
17. *Pratsiuvaty zarady kraschoho majbutn'oho. Hlobal'na komisiia z pytan' majbutn'oho sfery pratsi [Work for a brighter future]*. Global Commission on the Future of Work (2019). International Labour Office. Geneva: ILO.
18. *Pratsia i sotsial'no-trudovi vidnosyny: slovnyk-dovidnyk [Work and social and labor relations: dictionary-reference book]* (2018). / za red. V.M. Daniuka. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].
19. The Verkhovna Rada of Ukraine (1998), The Law of Ukraine "On the Procedure for Settlement of Collective Labor Disputes (Conflicts)". URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/137/98-%D0%B2%D1%80?lang=en#Text>
20. The Verkhovna Rada of Ukraine (2010), The Law of Ukraine "On Social Dialogue in Ukraine". URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17?lang=en#Text>
21. Kolot, A. M., Hrishnova, O. A. et al. (2012). *Sotsial'na vidpovidal'nist': teoriia i praktyka rozvytku : monohrafiia / [Social responsibility: theory and practice of development]* Kyiv : KNEU [in Ukrainian].
22. Novikova, O. F., Amosha, O. I., Zaloznova, Yu. S. Khandii, O. O. Azmuk, N. A., Ostafiichuk, Ya. V., Shamileva, L. L., Pankova O. V., Novak, I. M. Shastun, A. D., Kasperovych, O. Iu., Ishchenko, O. V., Krasulina, Ya. Ie., Amelicheva, L. P., & Kompaniets, V. V. (2022). *Transformatsiia sotsialno-trudovoi sfery v umovakh tsyfrovizatsii ekonomiky [Transformation of the social and labor sphere in the conditions of digitalization of the economy]*. Kyiv: NAN Ukrainy, In-t ekonomiky prom-sti [in Ukrainian].
23. Parsons, T. (1937). The structure of social action. New York: McGraw Hill.