CONSTRUCTION OF INFORMATION SYSTEM OF STRUCTURAL MODELING OF BUSINESS PROCESSES

Summary. In the age of globalization, competition, unpredictability of the external environment, as well as the continuous introduction and development of new technologies, enterprises need to optimize and improve management based on a process approach. This determines the relevance of research into business process management decision-making processes for the development of methodological, mathematical, informational and programmatic and technical components of an effective enterprise management system on the basis of a process approach. In the article, we study the possibilities of using the methods of structural modeling of business processes and information technologies for the formal description of the network of processes of an industrial enterprise. The conceptual model of the solution of the problem of multicriteria choice of instrumental technologies of structural modeling of business processes using the method of analysis of hierarchies and Saati methods is developed. A network of business processes of the industrial enterprise was constructed using the developed toolkit of methods of structural modeling of business processes. The authors reviewed the hierarchy analysis method (Saati's method) for rating software products. The basis of comparison of information systems simulation among themselves are their attributes, which mostly differ between software products. Thus, as a result of applying the hierarchy analysis method, each software product will receive a rating and will be chosen the best, with the highest rating score. The task of multicriteria selection of instrumental means of structural modeling of business processes with the use of the method of analysis of hierarchies and Saati methods is solved. The was obtained a hierarchical four-level model of the multicriterial choice of business environment modeling software. The index of organicity, the homogeneity ratio and the comparative estimation of the priority are calculated. The analysis of the possibility of using information tools of structural modeling of business processes at an industrial enterprise is carried out.

Key words: business processes, structural modeling, information system, multi-criteria choice, Saati method.

УДК 331.107.5

Моцна І. В.
кандидат економічних наук, доцент,
Український державний університет залізничного транспорту

Motsna Iryna
Associate Professor,
Ukrainian Public University of Railway Transport

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Анотація. Розглянуто загальне поняття, важливість та принципи соціального партнерства в регулюванні трудових відносин суспільства, представлено три основні моделі соціального партнерства, які функціонують у світі, охарактеризовано їхні сильні та слабкі сторони. Здійснено аналіз сучасного стану соціального партнерства в Україні. Виявлено низку недоліків та невирішених проблем у сфері соціального діалогу держави з представниками найманих працівників, роботодавцями та їх об'єднаннями. Запропоновано пріоритетні напрями вдосконалення законодавчих, організаційних та соціально-економічних складників системи соціального партнерства. Надано рекомендації щодо можливого вирішення недоліків функціонування вітчизняної системи соціального партнерства для вдосконалення та сприяння її розвитку.

Ключові слова: соціальне партнерство, соціальний діалог, партнерські відносини, соціально-економічний розвиток суспільства.

Вступ та постановка проблеми. Соціальне партнерство є невід'ємним складником в адекватному регулюванні трудових відносин будь-якого суспільства [1, с. 100–107; 2, с. 12–15]. Важливість налагодження системи соціального діалогу в Україні між роботодавцями, працівниками та, власне, державою зумовлена необхідністю активізації їхньої участі в становленні гідних умов праці, скороченні рівня безробіття та бідності, формуванні належної конкурентоспроможності економіки і, як наслідок, у забезпеченні високих стандартів життя людей [3, с. 222–231; 4, с. 91–95].

Разом із тим аналіз літературних джерел [3, с. 222–231; 5, с. 188–193; 5, с. 235–238; 7, с. 191–195; 8, с. 81–89; 9, с. 21–24; 10, с. 116–122] свідчить про той факт, що сьогодні система соціального партнерства в нашій країні є недостатньо дієвою, залишається низькою й результативність соціального діалогу. Це негативно відбивається на ефективності державного управління, соціального та економічного розвитку суспільства. У зв'язку із цим доцільними і вкрай важливими є оцінка сучасного стану вітчизняного соціального партнерства, виявлення недоліків функціонування, надання рекомендацій з їх усунення, а також розроблення пропозицій щодо перспективних напрямів подальшого розвитку та вдосконалення державної політики із цього питання. Усе вищезазначене зумовило актуальність проведення цього дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам становлення та розвитку соціального партнерства в Україні присвячено роботи таких авторів, як: І.В. Лебедєв [2, с. 12–15], О.М. Петров [3, с. 222–231], О.О. Савчук [5, с. 188–193], У.А. Волинець [6, с. 235–238], В.А. Красномовець [7, с. 191–195], О.Ю. Ситник [8, с. 81–89], К.О. Гутуряк [9, с. 21–24], О.М. Василенко [11], В. Жуков, В. Скуратівський [12] та багатьох інших. Їхній внесок у розвиток національної моделі соціального діалогу, без-

умовно, вагомий, утім, ми вважаємо, що вивчення загального сучасного стану зазначеної сфери на вітчизняному рівні залишається недостатньо систематизованим, і з цієї причини не вистачає надання обґрунтованих рекомендацій щодо розвитку та вдосконалення соціального партнерства в Україні.

Метою даної роботи є аналіз сучасного стану соціального партнерства в Україні, виявлення недоліків його функціонування, надання пропозицій щодо пріоритетних напрямів їх можливого вирішення, а також рекомендацій щодо розвитку та вдосконалення соціального партнерства у вітчизняних умовах.

Результати дослідження. У загальному сенсі соціальне партнерство – це система відносин між представниками найманих працівників (переважно профспілками), з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями – з другого, і державою та органами місцевого самоврядування – з третього, що виражається у взаємних консультаціях, переговорах і примирних процедурах на взаємоузгоджених принципах для дотримання прав та інтересів кожної зі сторін [13; 14].

У контексті даного дослідження автор статті під терміном «соціальне партнерство» має на увазі суспільну систему, що діє в ідеологічному, політичному та економічному просторі, і замість протистояння суб'єктів соціального партнерства пропонує їх співробітництво та соціальну згоду. Запровадження засад соціального партнерства в багатьох західних країнах продемонструвало їх ефективний відбиток на соціальній стабільності, що дає підстави говорити про необхідність активізації цього процесу і в Україні.

Сьогодні в нашій країні розвиток форм соціального партнерства гальмується через політичні та соціально-економічні чинники. Законодавча база про соціальне партнерство в Україні є недорозвинутою. Її недосконалість, а також допущення порушень прав працюючих громадян роботодавцями є причинами виникнення серйозних соціально-трудових сутичок, для запобігання яким слід налагодити адекватні правові механізми. Подолання такої ситуації складно уявити без наявності державно-правового регулювання й формування нормативної бази, яка б забезпечила уникнення соціальних сутичок між сторонами соціально-партнерських відносин та сприяла б їх поліпшенню. У зв'язку із цим особливо важливим є розроблення та надання рекомендацій щодо розвитку соціального партнерства в Україні.

Різні трансформаційні зміни в нашій державі призвели до зміни ставлення стосовно соціального партнерства. Різке розмежування громадян країни за доходами, наявність соціально незахищених прошарків суспільства, прагнення відійти від усталеного патерналізму держави попередньої історичної епохи – усі ці ланки потребували нових підходів до всієї сфери соціальної політики. Держава почала досить активно пропагувати ідеологію соціального партнерства, яка мусить стати атрибутом сучасного ринкового господарства, успішного загальнонаціонального розвитку. Соціальне партнерство покликане забезпечити громадянський мир в умовах радикальних ринкових реформ та засад ринкового розвитку народного господарства [15].

Вагоме значення для розвитку цивілізованих соціально-трудових відносин в Україні, які б відповідали потребам громадянського суспільства і соціально орієнтованої ринкової економіки, має досвід регулювання цих відносин у високорозвинених державах Європи. Високого рівня соціально-економічного розвитку у цих державах досягнуто значною мірою завдяки плідній співпраці між соціальними партнерами. Відповідно до соціально-економічних та національних особливостей країн у них сформувалися різні моделі соціального партнерства, які відрізняються одна від одної такими ознаками: механізмом правового регулювання договірного процесу, особливостями взаємозв'язків між соціальними партнерами, рівнем демократизації виробничого життя, політичними орієнтаціями соціально-трудових відносин тощо. За механізмом правового регулювання договірного процесу у світі склалося три основні моделі соціального партнерства [16]. Перша характеризується високим рівнем централізації договірного процесу, вона більш характерна для країн Північної Європи: Бельгії, Данії, Швеції, Норвегії, Нідерландів та Фінляндії. У цих країнах утілено принцип тripартизму, відповідно до якого всі рішення, що стосуються соціально-трудових відносин, приймаються за активної участі владних структур та всіх соціальних партнерів. Діяльність сторін соціально-трудових відносин детально регламентована законодавством, чітко визначено повноваження та розроблено процедури вирішення трудових спорів. Організаційний рівень соціально-трудових відносин у зазначених країнах слід оцінити як дуже високий. Угоди, що укладаються між соціальними партнерами, стають основою для всіх підприємств і галузей. Частка працівників, згрупованих у профспілки, у скандинавських країнах становить близько 90%. Завдяки взаємодії та соціальному діалогу на загальнонаціональному рівні майже завжди досягаються компроміс та злагода, що стало основою побудови держав загального добробуту.

Друга модель властива країнам Західної Європи (Австрії, Італії, Німеччині, Франції, Швейцарії) та Ірландії й Великобританії. У цих країнах зазвичай на національному рівні не створюються постійно діючі органи соціального партнерства. Уряди країн регулярно проводять консультації з національними об'єднаннями профспілок і роботодавців. Спільні рішення на макроекономічному рівні майже не приймаються, але іноді укладаються загальнонаціональні угоди з найважливіших питань соціально-трудових відносин. Основний рівень соціального партнерства у цій моделі – мікроекономічний, тобто основні угоди приймаються на рівні регіонів та галузей. Частка працівників, згрупованих у профспілки, у цих країнах знаходиться у діапазоні від 30% до 60%.

Третя модель характеризується тим, що переговорний процес здійснюється на мікроекономічному рівні. Вона характерна для таких країн, як Іспанія, Португалія, Греція, а також США і Японія. Роль профспілкового руху у цих країнах незначна, оскільки в постіндустріальному суспільстві захисна функція профспілок сходить нанівець. У практику соціально-трудових відносин широко втілюється система індивідуальних трудових контрактів, у разі порушення яких працівник власноруч може відстояти свої права в суді. Частка працівників, згрупованих у профспілки, становить 30%.

Ураховуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що кожна з описаних моделей має як сильні, так і слабкі сторони, тому неможливо надати переваги виключно одній із них, оскільки жодна з моделей не гарантує низький рівень інфляції, конкурентоспроможність підприємств, низький рівень безробіття, постійне підвищення заробітної плати, зростання соціальної захищеності і т. д. Можна лише зазначити важливість та здатність швидкого пристосовування соціально-трудових відносин у кожній країні до можливих змін.

Таким чином, досвід розвинених країн свідчить, що високі соціально-економічні результати досягаються лише в разі соціального партнерства між учасниками

соціально-трудових відносин, які беруть на себе відповідальність за розроблення та дотримання взаємоприйнятих рішень і налагодження соціальної згоди.

Дослідження соціального партнерства в Україні показали, що для нашої держави притаманні такі проблеми:

1) домінування у свідомості громадян України патерналістських настроїв;

2) слабкість профспілок як представника та захисника інтересів працівників та сторони соціального діалогу;

3) домінування в процесі соціального діалогу сторони роботодавців;

4) подолання негативного впливу фактичної нерівності сторін соціального діалогу;

5) подолання формального характеру колективно-договірного процесу;

6) посилення відповідальності соціальних партнерів за недотримання прийнятих ними колективних угод та договорів;

7) забезпечення можливості оперативного розв'язання конфлікту.

Серед рекомендацій щодо вирішення цих проблем можуть бути такі:

1. Понад 50% населення України вважають, що саме держава повинна забезпечувати матеріальний благоустрій громадян, підтримувати соціальну справедливість у суспільстві [17]. Загалом патерналізм призводить до домінування в соціально-трудовій сфері відносин між керівниками (власниками) та працівниками. Такий тип відносин, базуючись на лояльності працівників стосовно керівництва в обмін на врахування останніми їхніх інтересів, виключає як рівноправне співробітництво сторін, так і їхню відкриту конфронтацію. Він є безпосередньо причиною, яка суттєво обмежує можливості ефективного соціального діалогу [18, с. 30–40].

2. Слабкість профспілок негативно позначається на результативності процесу ведення колективних переговорів, сприяє закріпленню на національному рівні низьких національних стандартів. Держава має бути зацікавлена в посиленні профспілок як сторони соціального діалогу, адже саме вона в кінцевому підсумку несе відповідальність за рівень життя громадян та стан соціальної сфери, змушена приймати на себе виклики, які трансформуються у соціально-політичну нестабільність у країні.

3. У сучасних соціально-трудових відносинах у практиці українського соціального діалогу саме роботодавці є найбільш сильною та впливовою стороною. У процесі соціального діалогу організації роботодавців зосереджені, передусім, на відстоюванні власних корпоративних економічних інтересів. Така позиція сторони роботодавців є можливою, зокрема, внаслідок низького рівня соціальної відповідальності українського бізнесу, яка розглядається ним не як невід'ємний елемент системи соціального партнерства, обов'язок перед працівниками та суспільством, а як суто вияв власної доброї волі, благодійність. Така ситуація створює небезпеку підміни чітко структурованої системи соціального партнерства розмитою та необов'язковою соціальною відповідальністю бізнесу. Наявна ситуація ускладнюється відсутністю в Україні базового закону, який би врегулював питання соціальної відповідальності бізнесу.

4. Для вдосконалення соціального партнерства в Україні, зокрема подолання негативного впливу фактичної нерівності сторін цього діалогу на функціонування системи соціального партнерства, у Закон України «Про соціальний діалог в Україні» слід внести зміни в напрямі забезпечення обов'язковості прийняття органами соціального діалогу спільних рішень на основі згоди сторін. Для досягнення цієї мети доцільно було б: закріпити у ст. 9 норму, згідно з якою під час формування порядку денного органів соціального діалогу Національної тристоронньої соціально-економічної ради (НТСЕР) та територіальних тристоронніх соціально-економічних рад пропозиції сторін щодо порядку денного вносяться в обов'язковому порядку; внести зміни до п. 5 ст. 13, які б виключили можливість прийняття НТСЕР спільних рішень, які не мають підтримки більшості голосів кожної сторони соціального діалогу; для посилення ролі держави як захисника загальнонаціональних інтересів у процесі соціального діалогу внести в Закон України «Про соціальний діалог» норми, які б надали державі право вето, а також переважне право у разі прийняття органами соціального діалогу стратегічних соціально-економічних рішень; ввести норму щодо обов'язковості виконання відповідними органами державної влади спільних рішень, прийнятих органами соціального діалогу.

5. Для вирішення проблеми подолання формального характеру колективно-договірного процесу слід ввести до Закону України «Про колективні договори і угоди» норму про обов'язковість поширення норм Тарифної угоди на всі підприємства відповідної галузі, якщо тарифна угода підписана сторонами соціального діалогу.

6. Стосовно посилення відповідальності соціальних партнерів за невиконання прийнятих ними колективних угод та договорів потрібно внести зміну до ст. 18 Закону України «Про колективні договори і угоди», якою передбачити суттєве збільшення суми штрафу (сьогодні сума штрафу не може становити більше 100 неоподаткованих мінімумів доходів громадян).

7. Для забезпечення можливості оперативного вирішення колективного конфлікту по суті внести зміни до розділу II Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», які спрощували б механізм вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Зокрема, слід передбачити право сторін колективного спору звертатися за сприянням у вирішенні їхнього конфлікту до Національної служби посередництва і примирення не після додержання передбаченої Законом примирної процедури, як це передбачено ст. 16, а за взаємозгодою на будь-якому етапі розв'язання колективного конфлікту.

На жаль, сьогодні суттєвими перешкодами на шляху цивілізованого соціального партнерства є поширена в Україні корупція, перевага корпоративних інтересів і настроїв, зрощення підприємництва з апаратними структурами. Підприємці потрапляють в умови, далекі від нормальних, законних відносин капіталу і влади. Створюється замкнене коло: держава не захищає інтереси підприємців, підприємці не дотримуються законів. Меншою мірою, але це стосується й інших громадян. Значна частка «тіньової» економіки в Україні також не сприяє розвитку соціального партнерства. На «тіньових» підприємствах, як правило, не дотримуються норми трудового законодавства, зокрема про охорону праці та соціальні гарантії, не сплачуються податки, не реєструються трудові угоди. Працівники розглядаються виняткова як трудові ресурси виробництва, єдиною метою якого є отримання прибутку. Суттєвою перешкодою для становлення соціального партнерства є розмивання нормативної системи суспільства, зумовлене масовим порушенням законів і соціальних норм. Це не сприяє поширенню практики соціального партнерства.

Висновки. Отже, система соціального партнерства в Україні не є цілком сформованою. Вона має певні недоліки: недорозвиненість законодавчих, організаційних та соціально-економічних складників системи; обмеженість змісту колективних угод, який не охоплює всі важливі боки

соціально-трудових відносин; недостатня кількість залучення найманих працівників до колективно-договірного регулювання; недостатньо налагоджений взаємозв'язок між соціальними партнерами регіонального та галузевого рівнів; невиконання профспілками у повному обсязі своїх функцій із питань захисту соціально-економічних прав та інтересів найманих працівників; відсутність повністю сформованого класу роботодавців як активного суб'єкта соціального партнерства; неефективність укладання колективних угод, оскільки немає гарантії їх сумлінного виконання соціальними партнерами через небажання йти на компроміс; недостатня матеріальна база громадських організацій із питань соціального партнерства.

Таким чином, для подальшого вдосконалення системи соціального партнерства в Україні доцільним є: залучення до системи партнерських відносин соціальних груп і прошарків, які нині в неї не включені; реформування законодавчих і нормативних актів із питань соціального партнерства й соціально-трудових відносин із метою приведення їх у відповідність нормам міжнародного права; прискорення ухвалення законодавчих актів, які безпосередньо стосуються системи соціального партнерства та її складників; прийняття додаткових заходів із боку держави щодо мотивації роботодавців до участі у соціальному діалозі; прийняття заходів із підвищення поінформованості широких мас суспільства про соціальне партнерство.

Список використаних джерел:

1. Габелко Н.Е. Социальное партнерство: основной элемент и метод социального управления обществом. *Территория науки.* 2015. № 4. С. 100–107.
2. Лебедєв І.В. Соціальне партнерство як засіб подолання економічної кризи. *Економіка та держава.* 2009. № 4. С. 12–15.
3. Петроє О.М., Осовий Г., Варениця В. Сучасний стан та пріоритетні напрями державної політики щодо розвитку національної моделі соціального діалогу в Україні. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України.* 2010. № 3. С. 222–231. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu_2010_3_32 (дата звернення: 16.05.2019).
4. Амирханян А.К. Социальное партнерство как регулятор трудовых отношений. *Марийский юридический вестник.* 2015. № 2(13). С. 91–95.
5. Савчук О.О. Актуальні проблеми розвитку соціального партнерства в Україні. *Формування ринкових відносин в Україні.* 2012. № 1. С. 188–193.
6. Волинець У.А. Розвиток соціального партнерства в Україні. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Економіка».* 2014. Вип. 2(43). С. 235–238.
7. Красномовець В.А. Перспективи розвитку системи соціального партнерства в Україні. *Фінансовий простір.* 2013. № 4. С. 191–195.
8. Ситник Ю.О. Соціальне партнерство в Україні: особливості становлення і перспективи розвитку. *Наукові записки Кіровоградського національного технічного університету.* 2009. № 5. С. 81–89.
9. Гутуряк К.О. Сучасний стан соціального партнерства в Україні. *Ефективна економіка.* 2010. № 5. С. 21–24.
10. Акуліна О.В. Розвиток соціального партнерства в Україні. *Формування ринкових відносин в Україні.* 2007. № 10. С. 116–122.
11. Василенко О.М Активізація дієвості соціального партнерства державних інституцій з громадськими організаціями. *Державне управління: удосконалення та розвиток.* URL: http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=105 (дата звернення: 16.05.2019).
12. Жуков В., Скуратівський В. Соціальне партнерство в Україні : навчальний посібник. Київ : УАДУ, 2001. 200 с.
13. Ситник О.Ю. Соціальне партнерство як одна з головних передумов розвитку людського капіталу в Україні. URL: http://www.nbuv.gov.ua/portal/natural/npkntu.e/2009_16_1/stat_16_1/13.pdf (дата звернення: 17.05.2019).
14. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : монографія / А.М. Колот та ін. ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. Київ : КНЕУ, 2011. 501 с.
15. Негель Л.С., Макаренко Л.Л. Світовий досвід розвитку соціального партнерства та його формування в Україні. *Стратегічна панорама.* 2004. № 2.
16. Україна в 2007 році: внутрішнє і зовнішнє становище та перспективи розвитку : експертна доповідь. Київ : НДС, 2008. 106 с.
17. Украинский характер (характерные социально-психологические особенности населения Украины) : аналитический доклад. Киев : Центр социальных исследований «София», 2011. 22 с.
18. Виноградова Е.В., Козина И.М. Отношения сотрудничества и конфликта в представлении российских работников. *Социс.* 2011. № 9. С. 30–40.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАИНЕ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Аннотация. Рассмотрены общее понятие, важность и принципы социального партнерства в регулировании трудовых отношений общества, представлены три основные модели социального партнерства, функционирующие в мире, охарактеризованы их сильные и слабые стороны. Осуществлен анализ современного состояния социального партнерства в Украине. Выявлен ряд недостатков и нерешенных проблем в сфере социального диалога государства с представителями наемных работников, работодателями и их объединениями. Предложены приоритетные направления совершенствования законодательных, организационных и социально-экономических составляющих системы социального партнерства. Даны рекомендации относительно возможного их решения для совершенствования отечественной системы социального партнерства и содействия ее развитию.

Ключевые слова: социальное партнерство, социальный диалог, партнерские отношения, социально-экономическое развитие общества.

PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF SOCIAL PARTNERSHIP IN UKRAINE AND WAYS FOR THEIR SOLUTION

Summary. The author of this scientific article considers the general concept, importance and principles of social partnership in regulating labor relations of society, presents three main models of social partnership operating in the world, characterized their strengths and weaknesses. It is analysed the current state of social partnership in Ukraine. It is expedient and extremely important to assess the current state of the domestic social partnership, to identify the disadvantages of functioning, to provide recommendations for their elimination, as well as to develop proposals on promising directions for further development and improvement of state policy on this issue. All of the above resulted in the relevance of the study of this work. The social partnership system in Ukraine is not well-established. It has certain disadvantages: the underdevelopment of legislative, organizational and socio-economic components of the system; limited content of collective agreements, which does not cover all important aspects of social and labor relations; insufficient number of hired workers to collective bargaining regulation; the relationship between social partners at the regional and sectoral levels is not well established; failure of the trade unions to fully carry out their functions on the protection of social and economic rights and interests of employees; the absence of a fully-formed class of employers as an active subject of social partnership; the ineffectiveness of concluding collective agreements, as there is no guarantee of their honest performance by social partners because of the reluctance to compromise; insufficient material base of social organizations on social partnership issues. A number of shortcomings and unresolved problems in the sphere of the social dialogue of our state is revealed. The priority directions of improvement of legislative, organizational and socio-economic components of the social partnership system are proposed. Recommendations on the possible solution of them are presented in order to improve the domestic system of social partnership and promote its development. Therefore, in order to further improve the social partnership system in Ukraine, it is expedient to: involve social groups and layers in the system of partnership relations that are not currently included in it; reforming legislative and normative acts on social partnership and social and labor relations with a view to bringing them into conformity with the norms of international law; accelerating the adoption of legislative acts directly related to the system of social partnership and its components; taking measures to raise awareness of the broad masses of society about social partnership.

Key words: social partnership, social dialogue, partnership, social-and-economic development of society.