

## **СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ОДИН З ОСНОВНИХ ВАЖЕЛІВ СПРИЯННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЮ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

Одним із пріоритетів Програми гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки є сприяння ефективному соціальному діалогу, що передбачає розробку нового або внесення змін у чинне законодавство; удосконалення системи колективних переговорів і врегулювання трудових спорів [2].

Слабкість органів соціального діалогу значно зменшує їх вплив на процес прийняття рішень. Недостатня інституційна та технічна спроможність, відсутність ресурсів, низький рівень обізнаності суспільства перешкоджає ефективній діяльності в рамках соціального діалогу.

В Україні діють такі критерії репрезентативності соціальних партнерів, які додатково звужують коло учасників та можливості використання інструментів соціального діалогу для відстоювання інтересів працівників і бізнесу.

Якісні та кількісні показники, що характеризують стан колективно-договірного регулювання трудових відносин, не є достатньо об'єктивними. Рівень взаємодії та системність соціального діалогу не дають можливості відобразити узгодження його рівнів: національного, галузевих, територіальних та локальних. Це потребує його реформування шляхом підвищення інституційної спроможності соціальних партнерів [3].

Основною і найбільш результативною формою соціального діалогу є укладання колективних договорів і угод. За останнє десятиріччя спостерігалось значне зменшення кількості колективних договорів та

охоплення ними працівників відносно їх облікової кількості з 82,4% до 75,6%. В Україні близько 50% офіційно зайнятих працюють у тіні (за оцінкою МОП).

Під час ведення переговорів та укладання колективних договорів і угод виникає проблема запровадження критеріїв репрезентативності. Продовжують діяти старі галузеві угоди, до яких лише вносяться зміни та доповнення.

У 2012 р. розпочався процес оцінки відповідності критеріям репрезентативності суб'єктів сторін профспілок і роботодавців, що призвело до зниження активності укладання галузевих угод. Також проблемним питанням є контроль за їх виконанням та відповідальність за невиконання.

23 серпня 2016 р. відбулося підписання Генеральної угоди (зазвичай укладається на 2 роки) про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016-2017 роки, у якій, зокрема, суттєво посилено економічний блок; закладено норми щодо питань оплати праці та Єдиної тарифної сітки; зростання ФОП у бюджетній сфері майже на 2,2% тощо.

Стан соціального діалогу не відповідає вимогам Закону України „Про соціальний діалог в Україні” від 2010 р.: в регулюванні трудових, соціальних, економічних відносин та забезпеченні підвищення рівня і якості життя, соціальної стабільності в суспільстві. З цією метою розроблено проект закону „Про внесення змін до Закону України „Про соціальний діалог в Україні” [1].

Ці зміни передбачають можливість участі громадських об'єднань у соціальному діалозі за такими критеріями: інформування, консультації, узгоджувальні процедури, державна реєстрація в установленому порядку. При цьому невирішеними залишаються питання їх статусу; критеріїв відбору; форм та рівнів соціального діалогу, до яких залучатимуться громадські організації.

Приділити увагу поліпшенню соціального діалогу та інституційної спроможності соціальних партнерів в Україні передбачається в рамках проекту „Інклюзивний ринок праці для робочих місць в Україні”, реалізацію якого

розпочала у 2018 р. МОП за участі уряду Данії та Мінсоцполітики України. Також має відбуватися подальший розвиток двосторонніх відносин із соціально-економічними радами і подібними до них інституціями інших країн.

Соціальний діалог і колективні трудові спори (конфлікти) – це єдиний, нерозривний процес. Наявні проблеми спонукали представників сторін профспілок і роботодавців спільно з Національною службою посередництва і примирення (НСПП) розпочати роботу над формуванням нової моделі вирішення трудових спорів в Україні в напрямку становлення та розвитку спрощених і оперативних позасудових процедур.

Найтипівішими вимогами найманих працівників у колективних трудових спорах (конфліктах) були: своєчасна виплата поточної та погашення заборгованості з виплати заробітної плати, питома вага яких становила більш як 40% їхньої загальної кількості; забезпечення соціально-економічних умов праці та виробничого побуту – 22%.

Становленню гідної праці в Україні має сприяти ефективний соціальний діалог завдяки створенню умов і механізмів для виконання закону „Про соціальний діалог в Україні”, зокрема, розвиток інституцій соціально-трудова відносин – професійних асоціацій, спілок та співтовариств. Це дозволить посилити захист прав працівника та досягнути балансу інтересів сторін, запровадити етику нових трудових відносин та підвищити цінність праці.

### **Література:**

1. Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI „Про соціальний діалог в Україні” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

2. Меморандум про взаєморозуміння між Мінсоцполітики України, Всеукраїнськими об'єднаннями профспілок та Всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців та МОП щодо Програми гідної праці на 2016–2019 роки. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.msp.gov.ua/files/inter>.

3. Резолюція круглого столу „Стан та перспективи реформування соціального діалогу в Україні”. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://eapcsf.org.ua/wpcontent/uploads/2018/04/RESOLUTION.pdf>.

**УДК 005.35;316.3(477)**

*Ільченко Б. В.*, старший викладач кафедри соціології  
факультету управління персоналом, соціології та психології  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

## **СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ В УКРАЇНІ: НОВІ ВИКЛИКИ ТА НАПРЯМКИ МОДЕРНІЗАЦІЇ**

Складні виклики, які сьогодні стоять перед Україною, потребують суттєвого переосмислення підходів та інструментарію щодо розробки та реалізації стратегічних рішень в сфері реформування усіх сфер суспільного життя та забезпечення сталого розвитку українського суспільства, що, в свою чергу, актуалізує потребу у модернізації традиційних, а також застосуванні нових форм та інструментів ефективного діалогу між владою та громадянським суспільством.

Традиційним інструментом, легітимною формою вирішення соціально-економічних та політичних протиріч, зменшення рівня конфліктності та соціальної напруженості в суспільстві є інститут соціального діалогу.

У Резолюції про трипартизм та соціальний діалог [1], ухваленій Міжнародною організацією праці 18.06.2002 р., соціальний діалог визначається як цінний демократичний засіб вирішення соціальних проблем, формування консенсусу; це сучасний і динамічний процес, що має унікальний потенціал та широкі можливості сприяння прогресу в контексті глобалізації, регіональної інтеграції і перехідного періоду.