

генеральних угод, існування переговорів щодо них. Характер генеральних угод, які скоріше являють собою перелік поставлених цілей, а не реальних, узгоджених між Урядом і соціальними партнерами стратегій, є переважно формальним і декларативним. Надмірна зарегульованість соціально-економічних процесів негативним чином позначається на практиці соціального діалогу. Відносини між державними інституціями, з одного боку, та стороною роботодавців, з іншого, переобтяжені фіскальними та адміністративними процедурами.

Отже, формування соціального діалогу в Україні, має відбуватися як у вузькому форматі (відносини в «трикутнику» соціального партнерства), так і у широкому форматі (постійна партнерська взаємодія з потужним третім сектором, здатним відстоювати інтереси громадян). Зрештою, розширення сфери дії соціального діалогу з активним залученням третього сектору є суттєвою ознакою впровадження повноцінної моделі соціального партнерства в Україні.

Література

1. *Громадська Н.А.* Роль держави у формуванні системи соціального партнерства // Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї. — К.; Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. П. Могили, 2006. — Вип. 8. — С. 164-171.

УДК 331.105: 364.65

Самолук Н.М.,

канд. екон. наук, доц.,

Юрчик Г.М.,

канд. екон. наук, доц.,

кафедра трудових ресурсів і підприємництва,

Національний університет водного господарства і природокористування

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ У КОНТЕКСТІ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Серед стратегічних цілей розвитку МОП виділяються цілі Гідної праці, серед яких — сприяння продуктивній зайнятості, забезпечення дотримання трудових прав працівників, покращення соціального захисту і сприяння ефективному соціальному діалогу (СД). З метою широкого просування концепції гідної праці МОП розробила відповідну рамкову Програму, на основі якої розроб-

ляються національні програми. Дотепер в Україні реалізувалися три Програми Гідної праці МОП розроблені на 2006—2007 рр., 2008—2011 рр., 2012—2015 рр., і на даний час діє аналогічна програма розроблена на 2016—2019 рр. Однак, попри значний досвід у відповідній сфері, існує безліч соціальних проблем, які свідчать про не досить вдалу реалізацію даних програм. Серед них можна виділити питання ефективності моделі СД в Україні.

Виходячи із трактування сутності «соціального діалогу» він має бути дієвим інструментом об'єднання зусиль суб'єктів ринку праці для розбудови конкурентоспроможної економіки, соціальної безпеки та стабільності суспільного розвитку. Відповідно до цього має існувати взаємозв'язок між рівнем розвитку й ефективності СД, станом національної економіки та соціального розвитку країни. У зв'язку з цим О.М. Петроє розробила методику оцінювання рівня розвитку та ефективності національних моделей СД, що включає [2]: суб'єктивні (внутрішні) показники (рівень СД, рівень охоплення колективними договорами, щільність профспілок) та об'єктивні (зовнішні) показники — соціального (індекс людського розвитку, рівень здоров'я населення, рівень освіти, ВВП на душу населення) і економічного (індекс глобальної конкурентоспроможності (ІГК), загальні вимоги, підсилювачі ефективності, інновації) розвитку країни.

Орієнтуючись на зазначене припущення про існування взаємозв'язку між рівнем розвитку моделі СД, рівнем соціального та економічного розвитку країни (регіону), пропонуємо для оцінювання ефективності моделі СД використовувати дещо інші показники. Зокрема, показники ІГК (співпраця у відносинах працівник-роботодавець і гнучкість при встановленні зарплати), соціальний розвиток країни (регіону) оцінювати на основі середньомісячної зарплати, а економічний — ВВП (ВРП) на одну особу.

При ефективній моделі СД високий рівень співпраці у відносинах працівник-роботодавець і значна гнучкість при встановленні зарплати прямопропорційно впливає на рівень заробітної плати та валовий внутрішній регіональний продукт і навпаки. З метою практичного підтвердження відповідних зв'язків скористаємося кореляційним аналізом.

Для виявлення ступеня кореляційної зв'язку використаємо дані за 2013 рік, адже це останній рік, за який було розраховано індекс глобальної конкурентоспроможності регіонів України. При цьому, факторними показниками будуть підсилювачі ефективності ринку праці, а саме: співпраця у відносинах працівник-роботодавець (X_1), гнучкість при встановленні зарплати (X_2), а

результативними — ВРП на одну особу (Y_1) та середньомісячна зарплата в регіоні (Y_2) (табл. 1).

Таблиця 1

Взаємозв'язок підсилювачів ефективності ІГК із показниками соціального та економічного розвитку регіонів [1; 3]

Області	Співпраця у відносинах працівник — роботодавець (X_1)	Y_1^*	Y_2^*	Гнучкість при встановленні зарплати (X_2)	Y_1	Y_2
1	2	3	4	5	6	7
Вінницька	4,84	0,86	0,94	5,10	0,86	0,94
Волинська	4,81	0,76	0,91	5,05	0,76	0,91
Дніпропетровська	4,75	1,78	1,18	5,23	1,78	1,18
Донецька	4,72	1,46	1,32	5,18	1,46	1,32
Житомирська	4,96	0,78	0,90	5,26	0,78	0,90
Закарпатська	5,03	0,66	0,90	5,18	0,66	0,90
Запорізька	5,05	1,18	1,11	5,12	1,18	1,11
Івано-Франківська	4,84	0,92	0,95	5,21	0,92	0,95
Київська	4,84	1,54	1,18	5,22	1,54	1,18
Кіровоградська	4,81	0,98	0,92	5,03	0,98	0,92
Луганська	4,80	0,94	1,18	4,84	0,94	1,18
Львівська	4,71	0,96	0,98	5,17	0,96	0,98
Миколаївська	4,99	1,05	1,09	5,06	1,05	1,09
Одеська	5,02	1,12	1,04	5,36	1,12	1,04
Полтавська	4,71	1,54	1,05	5,08	1,54	1,05
Рівненська	5,01	0,73	1,00	4,95	0,73	1,00
Сумська	5,01	0,91	0,95	5,15	0,91	0,95
Тернопільська	4,89	0,65	0,83	5,32	0,65	0,83
Харківська	5,08	1,20	1,05	5,48	1,20	1,05
Херсонська	4,81	0,74	0,87	4,97	0,74	0,87
Хмельницька	5,03	0,78	0,93	5,29	0,78	0,93
Черкаська	4,76	1,01	0,95	5,10	1,01	0,95
Чернівецька	5,00	0,58	0,88	5,19	0,58	0,88
Чернігівська	4,83	0,87	0,88	5,36	0,87	0,88
Коефіцієнт кореляції		-0,38	-0,22	x	0,13	-0,11

* Модифікація вартісних показників: Y_1 — валовий регіональний продукт (на одну особу) у відношенні до середнього; Y_2 — середньомісячна зарплата в регіоні у відношенні до середньої

Однак, отриманні коефіцієнти кореляції менші 0,5, що свідчить про відсутність тісного зв'язку між досліджуваними факторами (табл. 1). Крім того, даний аналіз показав дещо парадоксальну ситуацію, а саме обернений зв'язок між досліджуваними показниками. Зокрема, чим вищий рівень регіональної співпраці у відносинах працівник-роботодавець у рамках СД, тим менший

ВРП на одну особу, а також розмір середньомісячної зарплати в регіоні має місце.

Отже, проведене дослідження дозволило оцінити ефективність моделі СД на основі встановлення взаємозв'язків між показниками рівня СД і показниками соціального і економічного розвитку регіонів. Отримані результати, на жаль, свідчать про неефективність діючої моделі соціального діалогу в Україні.

Література

1. Звіт про конкурентоспроможність регіонів України 2013. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.feg.org.ua/ua/reports>
2. *Петроє О. М.* Соціальний діалог у державному управлінні: європейський досвід та українські реалії: монографія / О.М. Петроє. — К.: НАДУ, 2012. — 304 с.
3. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>.

УДК 005.35;316.3(477)

Льченко Б. В.,

ст. викл.,

кафедра соціології,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ В УКРАЇНІ: НЕОБХІДНІСТЬ ІНСТИТУЦІЙНИХ ЗМІН НА ШЛЯХУ ДО СТІЙКОГО РОЗВИТКУ

Значна частина ключових міжнародних документів, прийнятих в останні роки, містять положення, присвячені проблемам інституційного забезпечення стійкого розвитку на основі партнерства з залученням багатьох сторін [1, 2].

Підсумковий документ щодо порядку денного стійкого розвитку до 2030 р. [3] закликає стимулювати і заохочувати ефективне партнерство між державним і приватним сектором і між організаціями громадянського суспільства, спираючись на досвід і стратегії використання ресурсів партнерів.

Міжнародна організація праці також констатує, що соціальне партнерство є одним з найефективніших шляхів забезпечення стійкого розвитку, а одним із інструментів його реалізації — соціальний діалог, який має ґрунтуватися як на традиційних (трипартизм), так і нових формах співпраці між урядами, організаціями працівників і роботодавців, між державним і приватними