

Національний університет водного господарства та природокористування
Навчально-науковий інститут економіки та менеджменту
Кафедра менеджменту та публічного врядування

*Пояснювальна записка
до кваліфікаційної магістерської роботи*

магістр
(рівень вищої освіти)

на тему:

***РЕАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ
ПОЛІТИКИ ОРГАНІЗАЦІЇ
СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ НА
ПРИКЛАДІ НАЦІОНАЛЬНОЇ
СЛУЖБИ ПОСЕРЕДНИЦТВА І
ПРИМИРЕННЯ***

Виконала: студентка 2 курсу, групи ДСз-21м
спеціальності 281 «Публічне
управління та адміністрування»
освітньої програми
«Державна служба»

Нечипорик Ірина Анатоліївна

Керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту
та публічного врядування

Антонова Світлана Євгеніївна

Рецензент: Начальник відділення Національної
служби посередництва і примирення
в Рівненській області

Фокіна Тетяна Миколаївна

Рівне – 2023

Ім'я користувача:
Ірина Анатоліївна Нечипорик

ID перевірки:
1016026550

Дата перевірки:
20.12.2023 21:20:33 EET

Тип перевірки:
Doc vs Library

Дата звіту:
20.12.2023 21:27:05 EET

ID користувача:
9505

Назва документа: **Магістерська робота.doc**

Кількість сторінок: 117 Кількість слів: 25089 Кількість символів: 204806 Розмір файлу: 657.00 KB ID файлу: 1015715361

12.2% Схожість

Найбільша схожість: 1.73% з джерелом з Бібліотеки (ID файлу: 4616794)

Пошук збігів з Інтернетом не проводився

12.2% Джерела з Бібліотеки 935

Сторінка 119

20.1% Цитат

Цитати 100

Сторінка 120

Вилучення списку бібліографічних посилань вимкнене

0% Вилучень

Немає вилучених джерел

Активация Windows
Перейдіть до розділу "Настройк
активувати Windows.

ЗМІСТ

	Стор.
ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ	7
1.1. Сутність соціального діалогу, теоретико-методологічні засади розвитку соціального діалогу.....	7
1.2. Нормативно-правове регулювання соціального діалогу.....	24
1.3. Міжнародні стандарти розвитку соціального діалогу	31
Висновки до розділу 1.....	40
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ НА ПРИКЛАДІ НАЦІОНАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ	42
2.1. Дослідження тенденцій розвитку соціального діалогу в Україні.....	42
2.2. Аналіз реалізації державної політики організації соціального діалогу на прикладі Національної служби посередництва і примирення.....	49
2.3. Результати діяльності Національної служби посередництва і примирення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців	72
Висновки до розділу 2.....	87
РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ	89
3.1. Розбудова потенціалу для ефективного соціального діалогу в Європейському Союзі	89
3.2. Заходи удосконалення реалізації соціального діалогу та необхідності оновлення законодавства про соціальний діалог в Україні.....	104
3.3 Імплементация європейських стандартів та конвенцій МОП з питань соціального діалогу у національне законодавство.....	113
Висновки до розділу 3.....	116
ВИСНОВКИ.....	119
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	123

ВСТУП

Актуальність теми. Економічна криза сьогодення сприяє загостренню проблем та спорів, які виникають у суспільстві. Зокрема, вони торкаються і соціально-трудової сфери. Тому, зараз гостро стоїть проблема пошуку ефективних інструментів їх залагодження. Одним із таких інструментів є соціальний діалог. Як показує світовий досвід, соціальний діалог виступає одним із найкращих способів узгодження інтересів працівників, роботодавців та органів влади. В країнах, де соціальний діалог набув важливості, спостерігається стабільність у суспільстві, підвищення рівня добробуту населення та зменшення соціальної напруженості. Передумовою цивілізованого правового врегулювання трудових конфліктів є високий рівень соціального діалогу як необхідної умови соціально-економічного розвитку та досягнення злагоди в суспільстві. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні щодо вдосконалення трудових, соціально-економічних відносин, досягнення взаєморозуміння та громадської злагоди в суспільстві. Однак для його реалізації важливим є рівень правової освіти сторін соціального діалогу, який охоплює правову підготовку сторін, відповідну поінформованість щодо чинної практики вирішення соціально-трудова конфліктів як в Україні, так і безпосередньо в адміністративно-територіальній одиниці. Важлива роль у системі соціального діалогу надається Національній службі посередництва і примирення (далі - НСПП). Відповідно до ст. 7 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» оцінка відповідності критеріям репрезентативності сторін соціального діалогу здійснюється НСПП та її відділеннями. З метою ефективного проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності НСПП проводить активну роботу з підвищення рівня правових знань учасників соціального діалогу. Правові засади організації роботи з підвищення рівня правової освіти учасників соціального діалогу базуються на положеннях Конституції України, Кодексу законів про працю

України, законів України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про соціальний діалог в Україні» та ін.

Тема соціального діалогу в системі державного управління України, розбудови його формальних і неформальних інститутів важлива з багатьох причин. Системи державного управління в сучасних суспільствах радикально змінилися за останні десятиліття. Глобалізація і швидкий розвиток інформаційних та комунікаційних технологій прискорили динаміку соціально-економічного розвитку та докорінним чином позначилися на сприйнятті оптимальної структури й методів державного управління. На зміну традиційно ієрархічним, авторитарним і нормативним моделям приходить нова модель державного управління, заснована на соціальному діалозі. Сприяючи формуванню спільних підходів та погодженню напрямів і заходів державного управління соціальний діалог між органами державної влади, органами місцевого самоврядування, організаціями роботодавців і профспілок є перевіреним інструментом дієвої політики сучасних правових демократичних держав, які розвивають національну соціально орієнтовану ринкову економіку, спрямовану на реальне забезпечення прав людини та підвищення ефективності соціально-економічних відносин. Ґрунтуючись на технології добровільних багатосторонніх ініціатив, соціальний діалог діє як каталізатор реформ та інституціональних інновацій у державному управлінні, забезпечує консенсус, прозорість, відкритість, інституційну та політичну відповідальність учасників, сприяє налагодженню співпраці між усіма секторами суспільства.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти проблематики становлення та розвитку соціального діалогу в Україні досліджувались в працях таких науковців як: Н. Балашов, Т. Бабич, М. Головка, Н. Громадська, В. Жуков, М. Дубровський, Н. Крещенко, Ю. Маршавін, Д. Неліпа, Н. Нечитайло, Г. Осовий, Ю. Привалов, В. Пилипенко, В. Руденка та ін. Водночас науковцями та експертами недостатньо акцентується увага на змінах цього інституту в умовах глобальних трансформацій, що в кінцевому рахунку впливає

на процес його інституалізації та ефективності функціонування на національних рівнях.

Мета і завдання роботи. Метою магістерської роботи є дослідження реалізації державної політики організації соціального діалогу на прикладі Національної служби посередництва і примирення. Для її досягнення було поставлено такі завдання:

- дослідити сутність соціального діалогу, теоретико-методологічні засади розвитку соціального діалогу;
- вивчити нормативно-правове регулювання соціального діалогу;
- ознайомитися з міжнародними стандартами розвитку соціального діалогу;
- дослідити тенденції розвитку соціального діалогу в Україні;
- оцінити реалізацію державної політики організації соціального діалогу на прикладі Національної служби посередництва і примирення;
- проаналізувати результати діяльності Національної служби посередництва і примирення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців;
- розглянути потенціал для ефективного соціального діалогу в Європейському Союзі;
- дослідити заходи удосконалення реалізації соціального діалогу та необхідності оновлення законодавства про соціальний діалог в Україні;
- запропонувати імплементацію європейських стандартів та конвенцій МОП з питань соціального діалогу у національне законодавство.

Об'єктом дослідження є процес здійснення соціального діалогу на прикладі Національної служби посередництва і примирення.

Предметом дослідження є теоретичні і практичні аспекти удосконалення державної політики щодо соціального діалогу в Україні.

Методи дослідження. Теоретичною основою дослідження є аналіз наукових підходів, принципів і концепцій, присвячених питанню ведення

соціального діалогу. Під час дослідження використано сукупність загальних та спеціальних методів і підходів, які відповідають меті та завданням дослідження. Історичний метод використано для дослідження організаційно-правового регулювання соціального діалогу в Україні; абстрактно-логічний метод – для теоретичного узагальнення й формування висновків; метод порівняльного аналізу – для зіставлення основних показників ефективності та результативності діючого механізму державного управління соціальним діалогом.

Інформаційну базу дослідження становлять аналітичні звіти та статистичні матеріали Національної служби посередництва і примирення, результати досліджень робочої групи з підготовки законопроекту про соціальний діалог, матеріали конференцій. Нормативно-правову базу склали Конституція України, Закони України, укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів України.

Структура й обсяг роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи – 128 сторінок.

Розділ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

1.1. Сутність соціального діалогу та основні засади його розвитку

Розглядаючи сутність соціального діалогу, слід зазначити, що у сучасних умовах кожен громадянин, навіть не усвідомлюючи цього, є його стороною. Саме завдяки соціальному діалогу досягається узгодження політичних та соціально-економічних інтересів різних соціальних груп з метою досягнення соціального миру і стабільності у суспільстві.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про соціальний діалог» «соціальний діалог – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики та регулювання соціально-трудових відносин» [1].

Визначення діалогу, що походить від грецьких слів, які означають «наскрізний рух, проникнення» (dia-) і «слово, розум» (-logos), - це «обмін думками з певного питання з метою досягнення дружньої згоди або врегулювання». Діалог - це спосіб, у який створюється сенс між людьми, адже сенс не можна знайти ні в одному з двох партнерів, ні в обох разом, а лише в самому їхньому діалозі, в цьому «між», яким вони живуть разом. [2]

Іншими словами, діалог можна розуміти як метод дослідження, а також як процес змін. Досліджуючи походження мови, французький філософ Жан-Жак Руссо у своєму «Есеї про походження мови» розмірковував про те, що оскільки мова, по суті, є соціальною, а не самотньою діяльністю, вона, мабуть, спочатку слугувала для вираження пристрасті: «Плоди не зникають з наших рук, ми можемо їсти їх, не говорячи, і мовчки переслідувати здобич, якою можна було б поласувати. Але для того, щоб зворушити молоде серце або дати

відсіч несправедливому агресору, природа диктує тони голосу, крики, голосіння». Що стосується письмового слова, то Руссо стверджує, що «письмо, яке, здавалося б, повинно стабілізувати мову, якраз і змінює її; воно змінює не слова, а дух, замінюючи точність на виразність».

У західній філософській традиції мистецтва діалогу визначною є постать Сократа, який ніколи не записував своїх думок, і тому відомий насамперед завдяки «Діалогам», написаним Платоном. Хоча сам Платон не пояснює, чому він вирішив писати у формі діалогу, у «Федрі» він стверджує, що письмо, як і живопис, є статичною формою комунікації, тобто воно не може пояснити себе, якщо його неправильно зрозуміють. Для Платона діалог є важливою частиною процесу на шляху до пізнання. Для отримання істинного знання діалектик (або модератор) повинен вміло спрямовувати зміст діалогу, виступаючи, так би мовити, акушеркою в «пологах» пізнання. Тому діалог, яким керує «той, хто не знає», є марною справою.

Сократ розумів двосічну природу діалогу: слова можуть як обманювати, так і просвітлювати. Він протистояв своїм сучасникам-філософам, софістам, які вчили, що людське знання є відносним, а моральні норми - лише умовністю. Таким чином, переслідуючи завдання перевірки істинності тверджень, Сократ розробив свою знамениту форму діалектичної аргументації: «міркування через суворий діалог як метод інтелектуального дослідження, спрямований на викриття хибних переконань і встановлення істини». Як пише Платон в «Епіномі»: «Без істинного діалогу людина ніколи не стане мудрою, а якщо вона не має мудрості, найголовнішої складової повної чеснотливості, вона ніколи не зможе стати досконало доброю, а отже, і досконало щасливою». [3]

Цей погляд на цінність діалогу як способу пізнання був, однак, витіснений появою наукового раціоналізму, який в епоху Просвітництва і в 19 столітті поширив уявлення про наукове дослідження та емпіричний аналіз як основні шляхи до знання і розуміння. Однак після Першої світової війни філософи-літератори Макс Горькаймер і Теодор Адорно стверджували, що, як

показав нещодавній досвід, це сучасне, просвітницьке прагнення до розуму, прогресу і свободи може мати іронічний ефект - сприяти новим формам ірраціональності, а також призводити до репресій. Хоча їхня критика наукового раціоналізму не була широко сприйнята, вона послужила поштовхом до нових роздумів на цю тему.[3]

Суспільні відносини повинні бути організовані «за принципом, що дійсність кожної норми, яка має політичні наслідки, ставиться в залежність від консенсусу, досягнутого в комунікації, вільній від домінування». Втім, з огляду на те, що час є проблемою, «рішення, досягнуте більшістю, є лише цезурою в дискусії, що триває». Іншими словами, дискурс забезпечує процес, який легітимізує соціальні та політичні практики.

Можна виділити три широкі складові діалогу. Першою є ідея взаємності. Тобто, взаємне визнання одного учасника іншим «підтверджує незалежність, внутрішню свободу, незавершеність і невизначеність [іншого]». Завдяки цьому почуттю взаємної поваги у відносинах учасники мають спільну основу, з якої вони можуть виходити. З ідеєю взаємності тісно пов'язаний другий компонент діалогу: зворотній зв'язок або симетрія. Іншими словами, стосунки між учасниками мають бути збалансованими, коли існує «симетрія в розподілі тверджень і заперечень, одкровенень і приховування, приписів і конформності». У цій концепції зворотного зв'язку закладена ідея про те, що діалог - це вулиця з двостороннім рухом; діалог не є платформою виключно для самовираження, це також форум, який вимагає об'єктивного, цілеспрямованого слухання. Третій компонент діалогу - це спільне дослідження. Якщо кожна людина діє на основі обміну переконаннями, що те, ким вона є, дозволяє їй бути частиною цілого, розширюючи систему, тоді вона розуміє діалог як діалектику, а отже, як процес зміни їхньої спільної реальності. Коли люди слухають і говорять один з одним у взаємності, зворотному зв'язку і спільному дослідженні, діалог змінює їхню спільну реальність. [4]

З огляду на його динамічну природу, роль діалогу в суспільстві можна розуміти по-різному. По-перше, діалог - це метод дослідження та змін. Через процес артикуляції досвіду відбувається обмін знаннями, а завдяки перетворенню приватної інформації на публічне знання змінюється спільна реальність. Діалог як дослідження та втручання може бути єдиним можливим способом вивчення недостатньо організованих систем. Діалог також можна розуміти як сприяння людському розвитку; це процес, де «ніщо ніколи не завершується, жодне слово не є остаточним; не існує остаточних пояснень, які всі учасники без винятку приймуть як такі, що вичерпують всі можливості».

Давня західна ідея «остаточної» основи для політичних і моральних переконань є концепцією, яка все частіше піддається критиці. Теорія дискурсу Габермаса пропонує спосіб розуміння та легітимації політичних і соціальних практик. В основі цього переходу до процесуальної концепції політичної та моральної теорії лежить ідеал моральної спільноти, або суспільства, де норми та практики приймаються вільно, а не під примусом. Окрім того, що діалог є інструментом для розуміння сучасних суспільних практик, він також є методом для розуміння реальності в цілому. Д.А. Колб стверджує, що люди сприймають реальність через свій «унікальний, індивідуальний, безпосередній досвід» і осмислюють її через «посередницький процес абстрактної концептуалізації». Діалог, таким чином, є способом, за допомогою якого люди осмислюють, або озвучують те, що раніше лише сприймалося, або було невисловленим. Інакше кажучи, ідеї, думки та емоції перебувають у царині абстрактного, доки процес діалогу не спустить їх на землю. [3]

Важливого змістовного навантаження поняттю «соціальний діалог» надає термін «соціальний» [лат. *socialis* – товариський, громадський], що у перекладі означає суспільний, громадський; той, що пов'язаний із життям і стосунками людей у суспільстві; який стосується суспільного ладу, відносин у суспільстві. У своєму найзагальнішому значенні категорія «соціальний» охоплює всю систему суспільних відносин і відповідає поняттю «суспільний». У цьому

значенні поняття «соціальний», «соціальне» стосується усіх чотирьох основних підсистем (економічної, політичної, соціальної, духовної) суспільства як соціальної системи, тобто суспільства в цілому, а також процесів, які в ньому відбуваються. У вузькому значенні поняття «соціальний» використовується, коли йдеться про з'ясування сутності власне соціальної підсистеми суспільства.

Поняття «соціальний діалог» залучено до наукового обігу вітчизняної політології відносно недавно. Це зумовлює необхідність теоретичного осмислення поняття, причин виникнення, еволюції, функцій і перспектив розвитку в сучасній Україні. Соціальний діалог як явище має також важливе практичне значення, оскільки фактично йдеться про реальне забезпечення прав і свобод громадян України, зокрема права на свободу об'єднання та ведення колективних переговорів, сприятливе середовище для соціально-трудова відносин, а також визнання ролі соціальних партнерів. Одним із перших, хто приділив увагу проблематиці пошуку соціальної злагоди в суспільстві, був Ж.-Ж. Руссо. Формування та розвиток соціального діалогу взаємопов'язані з проблемами узгодження інтересів представників праці й капіталу, про що свідчать дослідження Ф. Енгельса, К. Маркса, А. Маршалла, Дж. Мілля. [5]

Теоретико-концептуальні засади соціального діалогу знаходять своє втілення в теорії соціальної взаємодії та солідарності, на що звертали увагу М. Вебер, Е. Дюркгейм, Т. Парсонс. Суттєвий вплив на розвиток ідеї соціального діалогу зробили Л. Ерхард, А. Мюллер-Армак і В. Репке, які створили концепцію соціального ринкового господарства.

Соціальні питання знайшли свій відбиток і в українській державницькій та політичній думці. Ще за часів Київської Русі митрополит Іларіон обстоював ідею рівності всіх народів, "благодать" порівнював зі злагодою у суспільстві. У Конституції П. Орлика, яка регламентувала основні питання державного будівництва в Україні, приділялась увага соціальному захисту козацьких сімей, встановленню визначених засад взаємин між владою та громадянами.

У більш пізні часи питання, пов'язані з пошуком суспільного компромісу, досягненням злагоди, спокою і миру у суспільстві, розглядались у працях М. Грушевського, М. Драгоманова, І. Франка та інших провідників української політологічної думки. [6]

«Соціальний діалог може виступати досить досконалим інструментом провадження соціальної політики держави. Значну роль він відіграє у досягненні соціального миру та злагоди, що є важливою умовою забезпечення соціальної та політичної стабільності у суспільстві. Перевагою соціального діалогу є не тільки те, що він регулює відносини між працею і капіталом, знижує рівень конфліктів між різними верствами суспільства, а і, що важливо, підвищує відповідальність робітників за ефективність виробництва і результати праці.»[7]

Соціальний діалог в економічній сфері сприяє покращенню економічних показників, більшій збалансованості бюджету, зниженню рівня інфляції; у соціальній сфері - скороченню рівня безробіття, розвитку середнього класу, запобіганню маргіналізації населення, соціальному захисту працівників, підвищенню мотивації праці; у політичній сфері - падінню страйкової активності, Участі груп інтересів у процесі прийняття рішень, забезпеченню політичної стабільності.[8]

Соціальний діалог був і залишається інструментом та засобом розв'язання гострих соціальних проблем та реалізації сучасної соціальної політики. Саме за його допомогою можливо забезпечити ефективну взаємодію провідних стейкхолдерів з урахуванням їх інтересів, підвищити соціальну відповідальність бізнесу, досягти стійких, «здорових» відносин у соціально-трудої сфері. Традиційні форми соціального діалогу не можуть бути остаточно відхилені. Вони залишаються актуальними щодо вирішення обмеженого кола питань, наприклад, такі як мінімальна зарплата, виплати по соціальному страхуванню, безпека та умови праці. Водночас є необхідність його пристосування до умов постіндустріальної економіки, як в контексті

соціально-економічних перетворень (глобалізація, зміни в споживанні, освіті), так і технологічних (інформатизація), формування принципово нової філософії діалогу, що потребує перегляду довго та середньострокових цілей його функціонування, розширення предмету, підходів до організації, залучення нових учасників тощо. В аспекті інституційному – це такий розвиток соціального діалогу (трипартизму), який має: 1) визначені довго-, середньо та короткострокові цілі функціонування, узгоджені із засадничими цілями розвитку країни (сталий розвиток, європейська інтеграція тощо); 2) якісне нормативно-правове забезпечення, усталений формат та процедури свого функціонування (законодавство, внутрішні процедури тощо); 3) організацію, що дозволяє зберігати рівноправність трьох сторін соціальних партнерів при формуванні та реалізації соціально-трудової політики; 4) відповідне інтелектуальне, інформаційне, матеріально-технічне забезпечення; 5) забезпечення механізмами контролю за дотриманням внутрішніх правил та норм [9].

До правових принципів соціального діалогу належать: рівноправність сторін і довіра у відносинах; повага і врахування інтересів учасників діалогу; дотримання норм законодавства; добровільність ухвалення зобов'язань; повна відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань; сприяння з боку держави щодо зміцнення і розвитку системи соціального партнерства; повноважність соціальних партнерів та їх представників і рівність представництва; невтручання у справи одне одного; свобода вибору і обговорення питань, що входять до компетенції учасників переговорного процесу.

Ще одним аспектом зазначених принципів за умов проведення соціального діалогу є вміння забезпеченої людини поставити себе в заможному суспільстві на місце того, хто потребує допомоги. Це реалізується в благодійній діяльності як комерційних, так і некомерційних структур і громадських організацій.

Соціальний діалог між урядом, роботодавцями і профспілками є перевіреним інструментом конструктивного розв'язання існуючих соціально-економічних проблем та забезпечення злагоди і політичної стабільності в суспільстві. Винятково важливого значення для України набуває завдання розвитку соціального діалогу – необхідної умови подолання наслідків фінансово-економічної кризи.

Держава як гарант конституційних прав громадян, найбільший роботодавець, законодавець, арбітр та активний учасник соціально-трудоких відносин, має бути ініціатором процесів прийняття взаємоузгоджених рішень між соціальними партнерами.

Соціологічне бачення «діалогу» виражається у визнанні його суспільного характеру, соціальної природи, соціальної сутності діяльності суб'єктів діалогових відносин (їх інтересів, потреб, цінностей, установок), і в цьому плані воно відрізняється від бачення філософського, політологічного, культурологічного, психологічного.[10]

Ідеологічною основою соціального діалогу є визнання:

- необхідності існування в суспільстві різних соціальних груп з їх специфічними інтересами;
- об'єктивності прояву і конфлікту інтересів, боротьби між соціальними групами;
- можливості вести цю боротьбу цивілізованим способом і досягати конструктивного завершення у вигляді взаємоприйнятого компромісу, що відповідає перспективним завданням суспільного розвитку.

Тобто соціальний діалог є не лише формою спілкування або комунікації, а й процесом взаємодії соціальних суб'єктів, в основу якого покладені певні принципи і правила, дотримання яких сприятиме цивілізованому вирішенню соціальних суперечностей.

Діалогові відносини розрізняються залежно від ступеня спільності позицій можуть бути:

а) відносинами кооперації (коли спілкування і діяльність суб'єктів від початку спрямовано на досягнення однієї загальної мети);

б) відносинами конкуренції (коли суб'єкти мають одну мету, але змагаються між собою за кращі результати різними методами та дотримуються встановлених правил);

в) відносинами антагонізму (коли між суб'єктами є принципово непримиримі суперечності, які вони намагаються подолати різними засобами, але за дотримання загальних правил взаємодії. У цьому разі соціальний діалог є одним із механізмів раціонального вирішення соціального конфлікту, його наслідком - коригуванням соціальної політики держави, корпорації, підприємства для того, щоб вона задовольняла інтереси і належними ресурсами забезпечувала б потреби соціальних груп).[11]

У сучасних світоглядних концепціях соціальний діалог розглядається у двох аспектах: у широкому розумінні – як суспільний діалог між класами і соціальними групами щодо забезпечення певних умов співіснування на основі узгодження їхніх інтересів, та у більш вузькому розумінні – як спосіб узгодження інтересів соціальних груп тільки у сфері застосування праці.

У першому випадку суспільний діалог передбачає процес взаємодії відносин таких трьох систем: політичної, економічної і системи виробничих відносин; у другому випадку - процес взаємодії та узгодження інтересів сторін лише системи соціально-трудових відносин.

Кожна з перехованих вище систем виконує притаманні тільки їй функції:

- політичну – виробляє закони, міжнародні договори, політику (прикладом цього є Організація Об'єднаних Націй, зокрема її спеціалізований орган - Міжнародна Організація Праці, діяльність якої побудовано на засадах трипартизму та соціального діалогу);

- економічну – виробляє товари і послуги та способи регулювання ринків (характерними прикладами є Європейський Союз, Світова організація торгівлі, Об'єднання країн-виробників та експортерів нафти);

– систему виробничих відносин – продукує соціально-трудова відносина між найманими працівниками і роботодавцями та забезпечує регулювання цих відносин і узгодження інтересів на основі колективних договорів та угод (така практика має місце у більшості країн світу).

Отже, соціальний діалог є інституціональним способом спілкування між державною владою (як правило, її виконавчою гілкою) та різними соціальними суб'єктами, що представляють інтереси значних соціальних груп, принциповою функцією яких є взаємне представлення поглядів, власних пропозицій та рішень стосовно цілей, інструментів та стратегій втілення будь-якого роду соціальної політики.

У вузькому значенні соціальний діалог замикається в рамках традиційного трикутника: уряд – профспілки – роботодавці. З розвитком постіндустріального суспільства і змін у соціальній структурі ця вузька форма соціального діалогу виявилась недостатньою для урегулювання багатьох фундаментальних соціальних проблем. Відповідним цій потребі стало поширення практики діалогу на всі структури так званого третього сектора - об'єднань громадян та інститутів територіального, професійного, економічного самоуправління. Ця форма соціального діалогу, що використовується в діяльності багатьох урядів у процесі розробки політики та державних програм, в Україні отримала назву «громадські слухання».

У загальноприйнятому значенні соціальний діалог є процесом узгодження напрямів реалізації соціально-економічної політики в державі, галузі, на відповідній території, підприємстві, в установі, спрямований на вдосконалення трудових, соціально-економічних відносин шляхом проведення взаємних консультацій та переговорів між професійними спілками, організаціями роботодавців, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування відповідно на національному, галузевому, територіальному, виробничому рівнях.[11]

Предметом соціального діалогу може бути будь-яке питання соціально-економічного змісту в суспільному житті, щодо якого учасники діалогу вважають за потрібне досягти згоди. А саме:

- соціально-економічні консультації з широкого кола питань для різних суб'єктів;
- угоди між виробниками і споживачами про рівень цін і умови обслуговування;
- взаємовідносини між державними органами соціального забезпечення і соціальної підтримки та позабюджетними фондами і організаціями (об'єднання інвалідів, багатодітних родин тощо);
- вирішення екологічних і міжнаціональних проблем;
- у сфері соціально-трудових відносин:
- укладання колективних (як правило, на рівні підприємства), територіальних і галузевих угод;
- участь робітників в управлінні виробництвом;
- фінансова участь робітників у питаннях власності і доходів;
- здійснення примирних процедур при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів), формування примирних комісій і трудових арбітражів на тристоронній основі (роботодавці, наймані працівники і посередники, які можуть бути представниками як державних, так і громадських організацій);
- участь представників трудових колективів, роботодавців і держави в управлінні фондами соціального забезпечення і страхування.

Досягнення цілей соціального діалогу має такі завдання:

- формування системи договірної економіки;
- активізація взаємодії між сторонами соціально-економічних відносин на всіх рівнях;
- ефективне вирішення питань взаємодії сторін;

- сприяння більш повному забезпеченню соціально-економічних інтересів сторін, досягнення взаєморозуміння між ними.

Ефективність і успіх соціального діалогу залежить від дотримання принципів, закладених в основу соціально-трудових відносин, основними серед яких є принципи:

- поваги та врахування інтересів учасників переговорів;
- повноважності соціальних партнерів і їхніх представників;
- повноти представництва сторін;
- рівноправності сторін і довіри у відносинах;
- невтручання у справи одне одного;
- свободи вибору та обговорення питань, які є предметом соціального діалогу;
- соціальної справедливості як прояву відповідності: між роллю певних суб'єктів (осіб) і їхнім соціальним станом; між їхніми правами і обов'язками; між трудовим внеском і винагородою за послуги праці;
- добровільності прийняття зобов'язань на базі взаємного погодження рішень;
- пріоритетності примирних методів і процедур погодження інтересів;
- регулярності проведення консультацій і переговорів з питань, що належать до предмета соціального діалогу;
- реальності забезпечення зобов'язань, які взяті соціальними партнерами;
- обов'язковості виконання досягнутих домовленостей;
- систематичності контролю за виконанням прийнятих рішень;
- відповідальності сторін, їхніх представників за невиконання з їхньої вини взятих зобов'язань.

Метою соціального діалогу є досягнення соціальної злагоди між його учасниками шляхом забезпечення балансу соціально-економічних інтересів трудящих і роботодавців, сприяння взаєморозумінню між ними, запобігання виникненню конфліктів і розв'язання суперечностей для створення необхідних

умов функціонування та соціально-економічного розвитку підприємств, установ та організацій, підвищення життєвого рівня трудящих.

Соціальний діалог здійснюється його сторонами у формах.

- спільних консультацій;
- переговорів;
- колективних договорів і угод;
- спільного розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів), запобігання їх виникненню, організації примирних та арбітражних процедур;
- діяльності органів соціального діалогу;
- участі найманих працівників в управлінні виробництвом;
- спільного управління представниками сторін фондами соціального страхування;
- участі найманих працівників у розподілі прибутку, доходів на умовах, визначених у колективному договорі;
- розгляду і вирішення претензій суперечностей, що можуть виникати між сторонами соціального діалогу відповідного рівня;
- обміну необхідною інформацією між сторонами соціального діалогу;
- контролю за виконанням спільних домовленостей.

При цьому соціальний діалог виконує наступні функції:

- а) регулюючу (спільні угоди між учасниками соціального діалогу втілюються у суспільній практиці соціального діалогу);
- б) контролюючу (партнери у сфері соціально-трудова відносин взаємно перевіряють виконання прийнятих раніше рішень);
- в) консолідуючу (можливість об'єднання учасників соціального діалогу для досягнення спільних цілей у розвитку соціального діалогу);
- г) пізнавальну (сторони соціального діалогу отримують нову інформацію щодо проблемних ситуацій у сфері соціально-трудова відносин);
- г) прогностичну (визначення тенденцій подальшого розвитку відносин між

учасниками соціального діалогу).

Серед учасників соціального діалогу виділяють сторони і суб'єкти соціального діалогу. Сторонами соціального діалогу виступають роботодавець, найманий працівник і держава як носії первинного права. Кожна зі сторін соціального діалогу виконує певні, властиві тільки їй функції.

Так, держава виконує функції:

- 1) гаранта громадянських прав;
- 2) упроваджувача соціальної політики;
- 3) організатора та координатора соціально-трудових відносин;
- 4) власника (роботодавця);
- 5) розробника правових та нормативних документів;
- 6) незалежного регулятора системи трудових відносин (вирішення колективних трудових конфліктів, примирення, арбітраж тощо);
- 7) сторони на переговорах, консультацій, з метою розробки та упровадження соціальної, економічної та індустріальної політики в країні.

Функції професійних спілок:

1. збереження та підвищення заробітної плати;
2. захист умов праці (техніка безпеки та охорона праці);
3. забезпечення продуктивної зайнятості;
4. представництво при веденні колективних переговорів.

Функції власників (роботодавців):

1. захист ринкових відносин;
2. представництво під час проведення консультацій та переговорів;
3. сервісне обслуговування в наданні підприємцям консалтингових послуг.

Суб'єктами соціального діалогу є носії як первинного, так і делегованого права у сфері соціально-трудових відносин:

- на національному рівні – це всеукраїнські об'єднання професійних спілок, всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців та Кабінет Міністрів України;

- на галузевому рівні – галузеві об'єднання професійних спілок, всеукраїнські професійні спілки, галузеві організації роботодавців, галузеві об'єднання організацій роботодавців, а також профільні центральні органи виконавчої влади;
- на територіальному рівні – організації професійних спілок та їх об'єднання, професійні спілки відповідного рівня, обласні, місцеві організації роботодавців та їх об'єднання, місцеві органи виконавчої влади або органи місцевого самоврядування;
- на виробничому рівні - роботодавці та первинні профспілкові організації (а в разі їх відсутності - вільно обрані представники від працівників).

Поряд із суб'єктами соціального діалогу слід виділити і суб'єктів відносин соціального діалогу (рис. 1.):

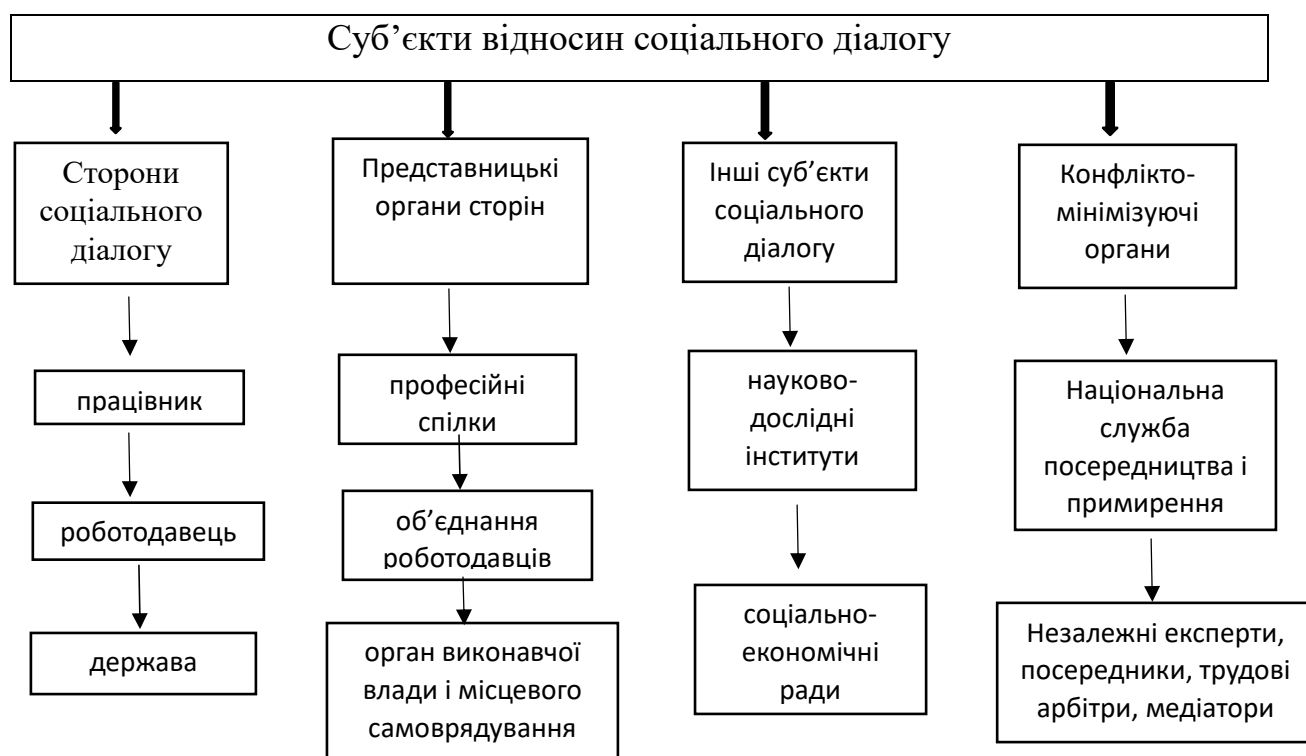


Рис. 1.1. Суб'єкти відносин соціального діалогу

- перша група – первинні носії прав та інтересів (наймані працівники, власники засобів виробництва, держава, місцеве самоврядування);

- друга група - представниці організації та їх органи (професійні спілки, об'єднання роботодавців, органи влади і управління). Це – носії делегованих повноважень, саме для них найбільш близький термін «соціальні партнери»;
- третя група – органи, через які реалізується соціальний діалог (Національна рада соціального партнерства, Національна тристороння соціально-економічна рада, інші постійні та тимчасові органи в областях, галузях тощо.)
- четверта група - так звані конфлікто-мінімізуючі органи (Національна служба посередництва і примирення, посередницькі, примирні структури, незалежні експерти, посередники, медіатори, трудові арбітражі тощо), а також навчальні, інформаційні та інші формування.

У загальнотеоретичному значенні ступінь розвиненості соціального діалогу залежить від низки факторів:

а) ступеня демократизації управління виробництвом: найсприятливіші умови для розвитку соціального діалогу виникають завдяки децентралізації управління, віднесення до компетенції колективів підприємств розв'язання більшості соціально-трудова проблем, розширення прав областей, регіонів і міст;

б) рівня життя більшості населення і ступеня диференціації доходів: чим нижчий рівень життя і чим більша різниця в доходах багатих і бідних, тим популярнішим є заклик до повалення влади і перерозподілу власності. І навпаки, в країнах з високим рівнем життя і помірною диференціацією доходів прагнення соціальних партнерів до соціального миру більші;

в) психологічних передумов і культурних традицій у суспільстві: населення розвинених країн орієнтується на пошук соціальних компромісів, на розв'язання суспільних проблем раціоналістично, без крайніх заходів, на підставі положень, визначених законами.

Розвиток соціального діалогу на рівні суспільства виражається наступними показниками.

- зростанням продуктивності праці, яке має перевищувати зростання середньої заробітної плати;
- збільшенням валового національного продукту; удосконаленням техніки, технології виробництва, науково-технічним прогресом;
- підвищенням рівня життя населення;
- досягненням зазначеної мети за умови залучення всіх суб'єктів суспільних відносин до управління і подолання на цій основі монополізму в розподілі створеного продукту;
- посиленням мотивації до співробітництва у забезпеченні високих результатів роботи як необхідної умови підвищення якості життя;
- усуненням непорозумінь і суперечностей щодо намірів, які представляють законні інтереси кожної із сторін;
- досягненням взаємного прагнення до утвердження в суспільстві соціального миру і злагоди.

Соціальний діалог як інститут державного управління найбільш повно може бути охарактеризований з погляду як зовнішньої, формальної його структури, так і внутрішньої, тобто з позиції сутнісного аналізу його системних елементів. Структуру складноорганізованої багатофункціональної системи соціального діалогу в державному управлінні формують три групи системоутворюючих елементів: компонентні, змістовні та функціональні.

В системі державного управління соціальний діалог являє собою систему цілей, завдань, функцій, принципів, форм, форматів і механізмів, які сприяють узгодженню інтересів між працівниками, роботодавцями, державою та іншими соціальними групами, забезпечують прийняття та реалізацію легітимних рішень уряду і соціальних партнерів (працівників, роботодавців) щодо розв'язання завдань у сфері соціально-трудових та

соціально-економічних відносин на міжнародному, національному, галузевому, регіональному, місцевому рівні і на рівні підприємства з метою забезпечення збалансованого соціального і економічного розвитку суспільства.[12]

Отже, таким чином, соціальний діалог є фактором підвищення ефективності державної політики, залучення основних інститутів громадянського суспільства до взаємодії з органами державної влади, оптимальним способом розвитку потенціалу самого державного управління, і найголовніше, ефективна система соціального діалогу забезпечує можливість переходу від політичної конфронтації до співробітництва, консолідації суспільства в інтересах всіх його членів.

1.2. Нормативно-правове регулювання соціального діалогу

Підвалинами для вітчизняної законодавчо-нормативної бази регулювання соціального діалогу виступають ключові в сфері праці та соціально-трудова відносин конвенції та рекомендації МОП, правова система Євросоюзу та, перш за все, соціальна, міграційна хартія, соціальні нормативи та стандарти, професійно-кваліфікаційні та статистично-інформаційні класифікації тощо. Важливими для вдосконалення та стратегічного планування соціального діалогу в Україні є рішення ООН, ЮНЕСКО, інших міжнародних організацій та агенцій. Для України як молодої держави мірилом урахуванням специфіки, особливості й розвитку соціально-трудова відносин та соціального діалогу повинен бути відповідний досвід країн Східної Європи та інших передових країн світу.

У нашій державі соціальний діалог визнаний одним з головних чинників забезпечення соціальної стабільності, про що йде мова в Указі Президента України від 29.12.2005 р. «Про розвиток соціального діалогу в Україні» зі змінами від 14.05.2010 року [13], та в законі України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 року №2862-17. [1].

Нормативно-правова база з питань соціального діалогу складається із Законів України «Про соціальний діалог в Україні»[1], «Про колективні договори і угоди»[14], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»[15], «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»[16], «Про Кабінет Міністрів України» (стаття 20)[17], «Про центральні органи виконавчої влади» (стаття 7)[18], «Про місцеві державні адміністрації» (стаття 37) [19], «Про місцеве самоврядування в Україні» (стаття 34)[20], «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»[21], Указу Президента України «Про Національну службу посередництва та примирення»[22], низки інших нормативно-правових актів, а також Європейської соціальної хартії (переглянутої)[23], ратифікованих Україною Конвенцій Міжнародної організації праці, зокрема, №№ 87, 98, 135, 144, 152, 154, прийнятих нею рекомендацій №№ 91, 163, Директиви Європейського Парламенту і Ради 2002/14/ЄС та інших актів, окремі норми яких стосуються питань соціального діалогу.

Правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні визначені Законом України «Про соціальний діалог в Україні»[1], яким регламентовано здійснення соціального партнерства на національному, галузевому та територіальному рівнях. Пропоную більш детально зупинитись на цьому Законі.

Законом передбачено, що для ведення соціального діалогу на національному і територіальному рівнях з рівного числа представників сторін соціального діалогу відповідного рівня утворюються Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради. За ініціативою сторін можуть утворюватися галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради та інші тристоронні органи соціального діалогу (комітети, комісії тощо). Повноваження та організація роботи вищезгаданих органів соціального діалогу регулюються цим ж Законом.

Відповідно до ст. 7. Закону України «Про соціальний діалог в Україні» «оцінка відповідності критеріям репрезентативності та її підтвердження суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців здійснюється відповідно Національною службою посередництва і примирення на національному та галузевому рівнях та її відділеннями на територіальному рівні один раз на п'ять років. Профспілки, їх організації та об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, у тому числі новоутворені, мають право звертатися до Національної служби посередництва і примирення та відповідних її відділень для оцінки відповідності критеріям репрезентативності за наявності для цього фактичних підстав, але не частіше одного разу на рік» [1]. «Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців» [24] затверджується Національною службою посередництва і примирення після погодження сторонами соціального діалогу на національному рівні. Також, НСПП та її обласні відділення за результатами оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності веде реєстр суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців, який оприлюднюється на офіційному сайті НСПП.[1]

Національна служба посередництва і примирення (НСПП) є постійно діючим державним органом, створеним Указом Президента України від 17.11.1998 № 1258/98.[22] Відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» з 2011 року «на НСПП покладено функції щодо оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців на національному, галузевому та територіальному рівнях». [1]

Узагальнюючи та аналізуючи нагромаджений досвід з даних питань, НСПП розробила та сформувала значну базу нормативних документів, що регламентують вказану діяльність, але в умовах нестабільної економічної

ситуації/в умовах воєнного стану в країні ці документи потребують постійного доопрацювання.

Перелік нормативних-правових актів, якими Національна служба посередництва і примирення та її відділення здійснюють свою діяльність з питань здійснення оцінки відповідності критеріям репрезентативності/ підтвердження репрезентативності/ продовження строку дії свідочтв про визнання репрезентативними :

1. Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців, затверджений наказом НСПП від 21.07.2011 № 73; [24]
1. Положення про комісії з проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців, затверджене наказом НСПП від 01.08.2011 № 80; [25]
2. Порядок проведення Національною службою посередництва і примирення та її відділеннями в Автономній Республіці Крим та областях, у місті Києві та Київській області вибіркового перевірок для оцінки відповідності критеріям репрезентативності (підтвердження репрезентативності) суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців, затверджений наказом НСПП від 19.08.2011 № 89; [26]
3. Методичні рекомендації щодо організації підготовки та проведення процедури оцінки відповідності критеріям репрезентативності (підтвердження репрезентативності) суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців, затверджені наказом НСПП від 24.06.2019 № 44; [27]
4. Про затвердження складу Комісії НСПП з проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок і організацій

роботодавців на національному і галузевому рівнях, наказ НСПП від 13.02.2017 № 9; [28]

5. Про продовження строку дії свідоцтв про відповідність критеріям репрезентативності, наказ НСПП від 12.07.2022 № 51; [29]
6. Порядок продовження строку дії свідоцтв про підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців (із змінами) від 01.06.2023 №44. [30]

З метою перегляду відповідних нормативних актів і виявлення в них застарілих правових норм організовано роботу з відділеннями НСПП в областях. Отримані пропозиції враховуємо під час перегляду відповідних актів і методичних рекомендацій НСПП. Водночас у Службі триває активна робота з перегляду внутрішніх актів з організації роботи. Десятки положень, інструкцій та порядків є застарілими, потребують змін і осучаснення, інша частина внутрішніх актів Служби втратили свою актуальність та мають бути скасовані. Триває удосконалення нормативно-правових актів НСПП із питань репрезентативності.

Адже, нормативно-правова база ведення соціального діалогу в Україні фактично не оновлювалася після прийняття Закону «Про соціальний діалог», тому є багато недоліків в ній, таких як-от: 1) наявність законодавчої колізії щодо визначення моменту набуття профспілками прав та статусу юридичної особи, що впливає на оцінку їхньої репрезентативності. Зокрема у ст. 16 Закону України «Про професійні спілки, права та гарантії їх діяльності» [15] встановлено, що профспілка, об'єднання профспілок набувають права юридичної особи з моменту затвердження статусу (положення). Згідно зі ст. 15 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань» [31] закріплена обов'язкова процедура нотаріального засвідчення підписів на протоколах, рішеннях, нових редакціях статуту (положення) профспілок, що також ускладнює цю ситуацію. У рішенні Конституційного Суду України від 18.10.2000 № 11-рп констатовано, що

положення Закону України «Про професійні спілки, права та гарантії їх діяльності» в частині встановлення таких умов легалізації профспілок, які фактично пов'язують початок діяльності створеної з метою забезпечення і захисту інтересів працівників організації, як профспілки, з моментом її реєстрації у відповідних органах, що рівнозначно вимозі про попередній дозвіл на утворення профспілки, не відповідають ч. 3 ст. 36 Конституції України [32], в якій зазначено, що професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їхніх членів; 2) існуючі критерії репрезентативності профспілок та їхніх союзів, роботодавців та їхніх об'єднань, закріплені у ст. 6 Закону України «Про соціальний діалог» [1], є такими, що не відповідають сучасним соціальним та економічним трансформаціям в державі. Вкрай важливо переглянути підходи до визначення сучасних критеріїв репрезентативності вказаних суб'єктів на національному, галузевому і територіальному рівнях; 3) невизначеність чинним законодавством про соціальний діалог механізмів впровадження / врахування тристоронніх домовленостей і забезпечення Урядом зворотного зв'язку на виконання рекомендацій органів соціального діалогу тощо.

Також, «такі науковці як С.М. Синчук і Л.П. Амелічева проаналізувавши чинне законодавство про працю, про колективні договори і угоди, спеціальну юридичну літературу про соціальний діалог, вказують на наявність деяких соціально-економічних, політико-правових та інших передумов недостатньої ефективності соціального діалогу в Україні (економічні та соціальні зміни, процеси децентралізації, недосконалість нормативно-правового регулювання соціального діалогу тощо). Що, у свою чергу, знижує дієвість та ефективність соціального діалогу як механізму підтримки проєвропейських реформ у сфері трудового права в Україні у світлі концепції гідної праці»[33].

Водночас, слід зазначити, що вже робляться вагомі дії у цьому напрямку. Так, вже прийнятий новий законопроект «Про колективні угоди та договори» від 23.02.2023 № 2937-IX [14], що є новою редакцією Закону України «Про

колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. №3356-XII, який потребував осучаснення, як, зокрема, зазначалося в проєктах технічної допомоги Міжнародної організації праці. Разом із тим законопроект потребував такого тривалого опрацювання, бо окремі його положення дублюють норми не так давно ухваленого Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12.05.2022 р. №2253-IX. Новоприйнятий Закон України «Про колективні угоди та договори»[14] набирає чинності через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану, крім пункту 5 розділу VI, який набрав чинності з дня, наступного за днем опублікування Закону.

Як зазначили в Мінекономіки, новий закон наблизить українське законодавство в сфері колективно-договірного регулювання трудових відносин до європейського. Зокрема, новоприйнятим Законом було врегульовано низку питань, щодо яких існували законодавчі прогалини. До новел проєкту слід віднести: обмеження сфери дії положень колективних договорів – на всіх працівників поширюються лише положення з питань, що відповідно до законодавства регулюються колективними договорами; дія інших положень колективного договору визначається самим колективним договором (тобто вони можуть застосовуватися виключно до членів профспілок, якщо це визначено у колективному договорі); законодавче врегулювання укладення територіальної угоди в окремій галузі; запровадження нового виду колективної угоди – галузевої угоди обмеженої дії, яка укладається в галузях, де відсутні репрезентативні суб'єкти сторін (сторони) галузевого рівня; залучення до колективних переговорів державних колегіальних органів у разі, коли умови праці в галузі регулюються їхніми рішеннями; порядок формування спільного представницького органу сторін профспілок та роботодавців тощо. Нова редакція Закону «Про колективні угоди та договори» опрацьовувався у тісній взаємодії сторін соціального діалогу, є збалансованим та компромісним, а його

норми запроваджують правове регулювання низки питань, які до цього не були законодавчо врегульовані.

Отже, в підсумку нова редакція Закону України «Про колективні угоди та договори» [14] відповідає міжнародним зобов'язанням України, однак потребує доопрацювання – усунення дублювання змін, вже внесених Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників», та чіткого розподілу сфери врегулювання відповідно до виду колективної угоди чи договору.

Також, хочу звернути увагу, на те, в жовтні поточного року утворено робочу групу з підготовки нової редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні та проводяться засідання. Про це детальніше буде описано в 3 розділі магістерської роботи.

1.3. Міжнародні стандарти розвитку соціального діалогу

Міжнародно-правові стандарти, як втілення найбільш концентрованого досвіду правового регулювання трудових відносин, є незаперечною умовою розвитку й удосконалення будь-якої національної правової системи.

Цей вплив реалізується шляхом:

1) прямого застосування міжнародних норм (відповідно до ст. 9 Конституції країни, чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України, а ст. 81 Кодексу законів про працю України передбачає обов'язковість застосування правил міжнародного договору або міжнародної угоди у тих випадках, коли міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлено інші правила, ніж ті, що їх містить законодавство України про працю);

2) внесення змін у чинне законодавство для приведення його у відповідність до міжнародних норм з метою подальшої ратифікації міжнародних договорів;

3) включення міжнародних правових стандартів у текст чинного законодавства.

Вагоме місце серед основних джерел міжнародно-правового регулювання трудових відносин посідають конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці (далі МОП) – єдиної інституції Організації Об'єднаних Націй, діяльність якої базується на ідеї тристоронньої співпраці уряду, об'єднань профспілок і роботодавців.

МОП має у своєму складі більше 180 країн-членів; сприяє дотриманню прав людини, гармонійному соціально-економічному розвитку народів світу через запровадження та контроль за дотриманням міжнародних стандартів праці, технічне співробітництво.

Україна є членом МОП з 1954 року та з усіх ухвалених конвенцій ратифікувала понад 60.

Соціальний діалог у світлі конвенцій і рекомендацій МОП характеризується наступним чином:

1. У Філадельфійській декларації (1944 р.) визнано, що одним із основних напрямів діяльності спроб сприяння праву на проведення колективних переговорів, а також співробітництво працівників і роботодавців у формуванні та реалізації урядових програм соціальної та економічної політики.

Цей принцип знайшов подальший розвиток у багатьох ухилах організації, найважливіші з яких:

- Конвенція № 87 від 1948 року про свободу професійних об'єднань і захист їх прав;

- Конвенція № 98 від 1949 року про права організації і сприяння колективним переговорам;

- Рекомендація № 113 від 1960 року щодо консультацій та співпраці між публічною владою та організаціями роботодавців і працівників на рівні галузі промисловості та національному рівні;

- Конвенція № 144 від 1976 року про тристоронні консультації;

- Рекомендація № 152, що її доповнює;

- Конвенція №154 від 1981 року з питань сприяння колективним переговорам і Рекомендація №163, що її супроводжує.

2. За визначенням МОП, «соціальний діалог являє собою всі типи переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками урядів, соціальних партнерів або між соціальними партнерами з питань економічної та соціальної політики, що становлять спільний інтерес».

3. Діалог між інститутами громадянського суспільства, роботодавцями та органами влади повинен охоплювати широкий спектр питань, пов'язаних з вирішенням найважливіших соціально-економічних проблем розвитку. У Доповіді Програми розвитку ООН «Людський розвиток за 1993 рік» було вперше виокремлено чотири сфери активної та ефективної участі організацій громадянського суспільства, а саме:

- боротьба з бідністю;

- надання кредитів малозабезпеченим родинам;

- боротьба з дискримінацією за ознакою статі;

- досягнення гендерної рівноваги; надання будь-якій людині невідкладної допомоги.

4. Про актуальність проблематики і перспектив розвитку соціального діалогу свідчить, зокрема, VI пункт порядку денного 83 Сесії МКП в Женеві (1996р.), присвячений дискусіям щодо тристоронніх процедур співробітництва з питань соціально-економічної політики. У прийнятій після завершення дебатів у Комісії тристоронніх консультацій на національному рівні спільній декларації зазначається, що соціальний діалог у світі, що постійно змінюється,

визнається методом мирного врегулювання трудових відносин і соціально-економічної політики кожної держави.

5. 1998 року Міжнародна Конференція Праці (МКП) ухвалила урочисту Декларацію МОП щодо основоположних принципів і прав, якою підтверджується рішучість міжнародної спільноти «сумлінно втілювати в життя» право працюючих і роботодавців на свободу об'єднання і колективні переговори, прагнути до ліквідації всіх форм примусової чи обов'язкової праці і дискримінації стосовно найму і занять. Декларація наголошує, що всі держави зобов'язані дотримуватися цих принципів, незалежно від того, коли і чи взагалі ратифікували вони відповідні конвенції.

Відтак, з середини XX століття практика соціального діалогу в країнах Західної Європи стала невід'ємною частиною врегулювання трудових відносин. На зміну конфронтації між працею і капіталом прийшло розуміння необхідності соціального діалогу і партнерства. Активними суб'єктами соціального діалогу в громадянському суспільстві стали профспілки, підприємці, кооперативні рухи, організації структурованих груп населення - пенсіонерів, інвалідів, а також релігійні, фермерські об'єднання, товариства взаємодопомоги. Соціальний діалог було визнано конче необхідним соціально-політичним інститутом.[34]

Розроблені МОП документи у сфері вдосконалення трудових відносин (184 конвенції та 194 рекомендації) складають Міжнародний кодекс праці, що став об'єктом уваги, вивчення, запозичення, практичного використання в якості визнаного в цивілізованому світі еталона для розробки та вдосконалення національних систем трудового права.

Кодекс детально описує всі процедури, що ґрунтуються на принципових положеннях системи трипартизму, які є важливими для переговорного процесу сторін, для ефективного застосування міжнародних трудових норм. В ньому подано розгорнуту правову основу соціального діалогу, зафіксовано конкретні норми, визначено правовий статус суб'єктів діалогічних процесів, передбачено

функціонування в державах-членах МОП арбітражних органів з вирішення соціально-трудових конфліктів.

Кодекс вимагає від держав-членів МОП створення умов для гарантування незалежності сторін соціального діалогу, їх автономності у виробленні і прийнятті рішень. Загальним принципом діяльності соціальних партнерів є неприпустимість політичних амбіцій та ідеологічних настанов.

Отже, до правових принципів соціального діалогу належить:

- рівноправність сторін і довіра у відносинах; повага і врахування інтересів учасників діалогу;
- дотримання норм законодавства;
- добровільність ухвалення зобов'язань;
- повна відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань;
- сприяння з боку держави щодо зміцнення і розвитку системи соціального партнерства;
- повноважність соціальних партнерів та їх представників і рівність представництва;
- невторгання у справи одне одного; свобода вибору і обговорення питань, що входять до компетенції учасників переговорного процесу.

Соціальний діалог – це ідеологія суспільства, в якому не існує верховенства однієї зі сторін: держави, роботодавців чи найманих працівників, заперечується будь-яка диктатура, утверджується громадянський договір і згода на основі оптимальної реалізації прав та інтересів зацікавлених сторін.

Як свідчить досвід країн-членів ЄС, авторитет МОП у врегулюванні соціально-трудових відносин, зниженні соціальних конфліктів, скороченні масового страйкового руху є безперечним. На практиці доведено, що спірні питання у сфері соціально-трудових відносин саме в такий спосіб можна ефективно вирішувати, якщо спиратися на правову базу конвенцій і рекомендацій Міжнародної Організації Праці. [35]

Згідно соціально-економічних та етнічних особливостей кожної країни, склалося кілька моделей соціального діалогу та партнерства. В основу їх класифікації покладено механізм правового регулювання договірного процесу; особливості відносин між інститутами державної влади, місцевого самоуправління з представниками працівників (профспілками) та з представницькими об'єднаннями роботодавців (підприємців); рівень участі працівників в управлінні підприємством; політичні орієнтації системи трипартизму та соціального діалогу.

Перша модель характеризується високим рівнем централізації договірного процесу. Вона була найбільш характерною для країн Північної Європи: Бельгії, Данії, Нідерландів, Норвегії, Фінляндії, Швеції, а серед країн Центральної Європи - для Австрії. У цих країнах було втілено класичний міжнародно-правовий принцип "трипартизму" МОП, завдяки якому всі рішення щодо соціально-трудова відносин приймаються за активної ролі владних структур та за участю соціальних партнерів. Діяльність сторін цього процесу має детальну законодавчу регламентацію, чітко визначені повноваження та детально розроблені процедури вирішення трудових спорів (конфліктів).

Стратегічний трикутник соціального діалогу знаходиться на найвищому організаційному рівні. Угоди, що виробляються на цьому рівні стають основою для галузей та підприємств. Централізована модель була раніше притаманна і для Швеції, але пізніше, на початку 90-х років XX століття, переговори змістилися на галузевий рівень. Об'єднання працівників у професійні спілки в скандинавських країнах досягали 90%.

Завдяки соціальній взаємодії та соціальному діалогу держави - профспілок - організацій роботодавців на загальнонаціональному рівні майже завжди досягався компроміс та злагода, що й було основою побудови держав загального добробуту.

Друга модель найбільш типова для країн Центральної Європи (Італії, Німеччини, Франції, Швейцарії) та Великої Британії, Ірландії. У цих країнах, як

правило, не створюються на національному рівні постійно діючі органи трипартизму та соціального діалогу. Уряди країн періодично проводять консультації з національними об'єднаннями профспілок і роботодавців. Спільні рішення на цьому рівні майже не приймаються, іноді укладаються загальнонаціональні угоди з окремих питань соціальної політики. Наприклад, у деяких країнах (особливо в Італії та Франції) вважається, що в постіндустріальному суспільстві відмирає захисна функція профспілок.

Загалом, головний трикутник переговорів проходить на регіональному та галузевому рівнях. Членство в профспілках у цих країнах коливається.

Третя модель характерна для країн, у яких переговорний процес відбувається на рівні підприємств і установ: Іспанія, Португалія, Греція, а також США та Японія. Однак це не означає, що організації роботодавців не втручаються у соціально-трудова відносини на виробничому рівні. В практику трудових відносин у цих країнах широко втілювалась система індивідуальних трудових контрактів, у випадку порушення яких найманий працівник може сам звернутися до суду і захистити себе. Особливу роль у цьому процесі грають профспілки, які готові адекватно реагувати на соціально-економічні та політичні зміни. Вони займають позицію, що надає трудовим відносинам гнучкості, а відносинам з підприємцями - характеру погоджених дій.

Впорядкування трудових відносин завдяки трипартизму та соціальному діалогу здійснюється переважно на рівні підприємств під час проведення колективних переговорів з питань умов праці, заробітної плати, прийому на роботу, допомоги при звільненні, пенсійних виплат, робочого часу, переміщення персоналу або переведення на інші підприємства, тимчасових звільнень, забезпечення правил виробничої безпеки, повідомлення про страйк, умов профспілкової діяльності, управління виробництвом (планування, фінансовий стан, організація та структура компанії, впровадження нової техніки, підвищення ефективності виробництва). Головна риса соціального діалогу - це відсутність догматизму та статичних схем, при постійному

врахуванні змін, а також інтересів партнерів. Перекіс у якийсь бік призводить до дисбалансу сил і відповідних збоїв у функціонуванні економіки та держави в цілому.

Згідно з дослідженнями Організації Економічного Співробітництва та Розвитку (OECD), що були проведені у 1996 р., надати перевагу не можна жодній з цих моделей, адже кожна з них має свої недоліки та переваги.[36]

У світі немає моделі, що гарантувала б низький рівень інфляції, міжнародну конкурентоспроможність підприємств, стабільне підвищення заробітної плати, високу соціальну захищеність, трудову згоду та перспективи повної зайнятості. [36]

Ідеальна модель соціального діалогу повинна бути гнучкою, щоб могла швидко пристосовуватися до необхідності змін міжнародної конкуренції, національної економіки та політичної ситуації.

Тому, протягом останніх років централізовані моделі поступаються місцем децентралізованим, чому передувало декілька тенденцій:

- по-перше, бажання урядів випередити сильну владу профспілок та роботодавців;
- по-друге, бажання працедавців позбавитися контролю профспілок, а також створити більш гнучку систему виробничих відносин для того, щоб пристосуватися до міжнародної конкуренції;
- по-третє, високий рівень безробіття спонукав працівників бути занепокоєними більше власною заробітною платою на підприємстві та в установі, ніж загальними тенденціями та проблемами макроекономіки.

Європейська Комісія у 2000 році представила перший нарис оцінки явищ в середовищі соціально-трудових відносин у Європейській Спільноті. На основі найважливіших висновків цього звіту, загальна ситуація в сфері соціального діалогу в країнах ЄС виглядає так:

1. Реальним результатом економічної та монетарної інтеграції, одночасно з зусиллями із сприяння розвитку соціального діалогу стало створення більш

сприятливого клімату в сфері соціально-трудових відносин. Показником цього є виразний спад кількості конфліктів у сфері праці, особливо його найгостріших форм — страйків.

2. У 90-х роках в 11 країнах-членах було впроваджено інституційні форми тристороннього соціального діалогу та прийнято різні форми соціальних пактів з питання зайнятості. Протягом останнього десятиріччя соціальні партнери узгодили на європейському рівні понад 100 різних спільних документів та 6 загальних порозумінь. Три з останніх було включено до директив і, таким чином, вони стали обов'язковими в системі європейського права.

3. Соціальний діалог відіграв істотну роль у проведенні реструктуризації багатьох галузей економіки, які зіткнулися із серйозними викликами нових технологій та сильним конкурентним тиском внаслідок глобалізації. Виявилось, що рішення європейського форуму були дуже корисними для вирішення проблем на національному рівні.

4. Основою соціального діалогу в Європейському Союзі залишається тристоронній процес спілкування і дебати з тематики макроекономічних проблем і напрямків економічної політики. Цей діалог був впроваджений тому, що лідери ЄС були надзвичайно зацікавлені включити соціальних партнерів у процес інтеграції Європи і переконані, що без цього сам процес інтеграції буде повільнішим, важчим та неповним.

5. Наріжним каменем тристороннього діалогу було створення Постійного комітету у справах зайнятості (1970). Проблематика зайнятості досі виконує роль скелету загального процесу соціального діалогу. Найбільш значним результатом тристороннього механізму стало підписання у 90-х роках соціальних пактів у справах зайнятості в більшості країн-членів. Ці пакти є спробою вирішення проблем сприяння працевлаштуванню, контролю над інфляцією, модернізації систем соціального захисту. За допомогою таких пактів

соціальні партнери розробляють рамкові форми регулювання тенденцій росту оплат та функціонування ринку праці.

6. Зараз соціальні партнери в країнах-членах проводять дебати над «пактами другої генерації», які повинні спробувати дати відповідь на такі питання, як глобалізація ринків, зростаюча конкуренція та тиск на конкурентоздатність, зростаючий вплив інформаційного суспільства, трансформація виробничих методів, звички споживачів та стиль життя, старіння суспільства, розвиток гнучких схем робочого часу, безперервність соціальних та трудових прав працівників у випадку перерви в робочому стажі або при зміні роботи.

Висновки до розділу 1

1. У загальному плані поняття «діалог» (від гр. – dialogos) означає словесний обмін, розмову між двома або кількома особами, комунікаційний процес, форма людського спілкування.

2. Соціальний діалог є процесом досить розбудованим та багатовимірним. Він є одним із ефективних механізмів узгодження соціально-економічних інтересів різних соціальних груп і владних структур з метою досягнення соціальної злагоди, миру і спокою у суспільстві. Соціальний діалог має інтегральний характер, охоплює широкий спектр проблем.

3. Проведений аналіз чинного законодавства про працю, про колективні договори і угоди, спеціальної юридичної літератури про соціальний діалог вказує на наявність деяких соціально-економічних, політико-правових та інших передумов недостатньої ефективності соціального діалогу в Україні (економічні та соціальні зміни, процеси децентралізації, недосконалість нормативно-правового регулювання соціального діалогу тощо). Зазначене, на жаль, знижує дієвість та ефективність соціального діалогу як механізму підтримки проєвропейських реформ в сфері трудового права в Україні у світлі концепції гідної праці.

4. Позиція соціального діалогу виникає з консенсусу навколо політичної та економічної концепції, яка робить з цього процесу механізм «за вибором» у регулюванні економічних та соціальних відносин, а не ставиться до нього, як до чогось чужого, нав'язаного та перешкоджаючого.

5. Соціальні партнери роблять свій внесок у компроміси та їх втілення; діалог не є методом нав'язування позиції чи перемоги інтересів однієї сторони за рахунок іншої.

6. Для ефективного проведення соціального діалогу є необхідним певний рівень стійкості (усталеності, послідовності) сторін (організації роботодавців та працівників) та певний рівень стійкості між сторонами. Для досягнення такого стану, необхідно постійно обмінюватись інформацією, бути відкритим до процесу спілкування та відмовитись від будь-яких ідеологічних чи політичних упереджень.

7. В останнє десятиріччя, поряд з тенденціями інтеграції та універсалізації, простежується й інша тенденція - поляризація світу, що зростає. Структурно диференційованій єдності основних демократій протистоїть світ цивілізаційно роз'єднаних держав, які страждають від внутрішніх і зовнішніх конфліктів. Ці реалії не враховувати вже неможливо. Соціальний діалог держави і громадянського суспільства починає ґрунтуватися на п'яти головних соціальних процесах: об'єднання, визнання, комунікації, взаєморозуміння, довіри. Інша справа – здатність політичної системи та рівень розвитку демократичних традицій щодо запровадження практики соціального діалогу в конкретній державі, що дозволяють створити для того належні умови.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ НА ПРИКЛАДІ НАЦІОНАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ

2.1. Дослідження тенденцій розвитку соціального діалогу в Україні

Розвиток соціального діалогу розпочався в Україні в перші роки нашої Незалежності. Ще в 1991 році відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» [37] створено Координаційний комітет сприяння зайнятості населення, сформований на тристоронній основі на державному та регіональних рівнях.

З огляду на те, що в минулому в Україні існували окремі елементи соціального діалогу. Це - колективні договори, організації профспілок, ради трудових колективів, тощо. Разом з тим, якщо на рівні підприємства механізми співпраці між соціальними партнерами були певним чином налагоджені, то на регіональному, галузевому, національному рівнях необхідно було створювати цілком нову для нашої держави правову та інституційну модель. Відтак, черговим кроком було створення Указом Президента України від 27.04.1993 №151/93 «Про Національну раду соціального партнерства» Національної ради соціального партнерства, як консультативно-дорадчого органу при Президентові України для узгодженого вирішення питань, що виникають у соціально-трудовій сфері.

Отже, внаслідок прийняття у 1993 році Закону України «Про колективні договори та угоди» та створення Національної ради соціального партнерства при Президенті України була сформована національна трирівнева система соціального діалогу у сфері договірної регулювання колективних трудових відносин.

Етап формування певної системи ведення соціального діалогу у різних сферах та рівнях розпочався після видання Указу Президента України від 29.12.2005 №1871/2005 «Про розвиток соціального діалогу в Україні»[13] та

затвердження розпорядженням Кабінету Міністрів України від 01.08.2006 №445-р «Плану заходів щодо розвитку соціального діалогу в Україні».

На підставі цього Указу в 2006 році було сформовано та затверджено склад Національної ради.

У 2008 році Указом Президента України від 18.11.2008 № 1050/2008 «Про внесення змін до Положення про Національну тристоронню соціально-економічну раду» було утворено Національну тристоронню соціально-економічну раду, як консультативно-дорадчий орган. У 2011 році Національна рада отримала статус постійно діючого органу, згідно з Указом Президента України від 02.04.2011 №347/2011 «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду».

У системі соціального діалогу в Україні, Національна рада відіграє важливу роль у сфері публічної політики як один з її інститутів, оскільки виконує консультативну функцію між Урядом та активною частиною суспільства, яка представлена у ній представниками профспілок та роботодавців.

Національна рада складається з рівної кількості повноважних представників сторін соціального діалогу національного рівня і об'єднує 60 членів по 20 від кожної сторони соціального діалогу, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах.

Однак, після набрання чинності Закону України «Про колективні угоди та договори» від 23.02.2023 № 2937 – IX загальна кількість членів Національної ради становитиме 30 представників, по 10 від кожної сторони соціального діалогу.[14]

Координує діяльність Голова Національної ради, який призначається Президентом України із числа членів Національної ради за поданням її Президії терміном на один рік. Черговість головування в Національній раді встановлена її Регламентом: «сторона роботодавців – профспілкова сторона – сторона органів виконавчої влади».

Вищим керівним органом Національної ради є її засідання. У період між засіданнями керівним органом є Президія, до складу якої входять співголови та їх заступники і секретар Національної ради з правом дорадчого голосу.

«З метою підвищення рівня ведення соціального діалогу в Україні, створення умов для системної участі членів Національної ради в процесі опрацювання у тристоронньому форматі сторонами соціального діалогу проектів нормативно-правових актів, формування ініціатив щодо реформування сфер, які відносяться до компетенції Національної ради утворено чотири постійно діючих комітети Національної ради:

- з питань громадянського суспільства та міжнародних відносин;
- з питань економічного розвитку та підприємництва;
- з питань соціальної та гуманітарної політики;
- з питань трудових відносин та ринку праці.

Для напрацювання пропозицій та проведення окремих питань, за рішенням Президії можуть бути створені робочі групи» [39].

На сайті Національної тристоронньої соціально-економічної ради є інформація, що упродовж 2018 – 2021 років Національна рада фактично не виконувала своїх завдань та функцій для вироблення консолідованої позиції сторін соціального діалогу щодо стратегії економічного і соціального розвитку України та шляхів вирішення існуючих проблем у цій сфері через відсутність Голови Національної ради. Це призвело до відсутності узгоджених рекомендацій та пропозицій при прийнятті відповідних рішень Національною радою.

У серпні 2021 року Національна тристороння соціально-економічна рада відновила свою діяльність. Указом Президента України від 22.08.2021 №387/2021 «Питання Національної тристоронньої соціально-економічної ради» було призначено Голову Національної ради, а 23 грудня 2021 року проведено перше засідання Національної ради. [39]

На територіальному рівні в Україні створено 25 територіальних тристоронніх соціально-економічних рад на рівні адміністративно-територіальних одиниць вищого рівня (м. Київ та область) і 41 територіальна тристороння соціально-економічна рада на рівні адміністративно-територіальних одиниць середнього та нижчого рівня (райони, територіальні громади).

Так, відповідно до розпорядження голови Рівненської обласної державної адміністрації від 04.04.2013 року №176, на Рівненщині розпочала свою діяльність територіальна тристороння соціально-економічна рада до складу якої входить Рівненська обласна державна адміністрація, обласна рада, об'єднання організацій роботодавців області та Федерація профспілок області. Основною метою діяльності цієї територіальної тристоронньої соціально-економічної ради є підвищення якості життя, гарантій зайнятості населення, динамічне зростання заробітної плати, забезпечення безпечних умов праці на підставі модернізації до світового рівня економіки та забезпечення подальшого її сталого функціонування.[40]

Два рази на рік на спільних засіданнях територіальної тристоронньої соціально-економічної ради Рівненської області сторони аналізують стан економіки області, тенденції розвитку, соціальні наслідки, виявляти та аналізувати проблеми і визначають заходи по їх вирішенню для поступового підвищення рівня добробуту населення області.

Слід зазначити, що Національна служба посередництва і примирення та її відділення в областях завжди запрошені та приймають активну участь в даних засіданнях.

Відділення НСПП в Рівненській області за ініціативою Федерації профспілок Рівненської області входить до складу учасників засідання територіальної тристоронньої соціально-економічної ради.

На рівні Рівненської області проводиться активна робота, спрямована на розбудову цілісної системи соціального діалогу з органами виконавчої влади,

місцевого самоврядування, профспілок та об'єднаннями роботодавців на територіальному рівні у рамках дво- та тристороннього співробітництва. Чинним актом рівноправних соціальних партнерів Рівненської області є Територіальна Угода між Рівненською обласною державною адміністрацією, обласною радою, об'єднанням організацій роботодавців області та Федерацією профспілок області з соціально-економічних питань на 2018-2020 роки (продовжена до прийняття нової).

Угодою передбачені основні принципи проведення соціально-економічної політики в області, визначено її напрями та основні завдання. Створена і діє територіальна тристороння соціально-економічна рада, до складу якої від Сторони ФПО входять десять голів обласних галузевих профспілкових організацій.

Крім Територіальної угоди, за ініціативи відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області укладено угоди про співпрацю станом на грудень 2023 рік:

з профспілками:

1. Федерація профспілок Рівненської області;
2. Рівненська обласна профспілкова організація працівників агропромислового комплексу;
3. Рівненська обласна організація профспілки працівників соціальної сфери;
4. Рівненська обласна організація Профспілки працівників освіти і науки;
5. Рівненська обласна організація профспілки працівників культури;
6. Рівненська обласна організація профспілки споживчої кооперації України;
7. Рівненська обласна профспілка працівників охорони здоров'я України;
8. Рівненська обласна організація профспілки працівників лісового господарства;
9. Рівненська обласна профспілкова організація працівників державних установ;

10. Територіальна профспілкова організація Рівненської дирекції залізничних перевезень Дорожньої профспілкової організації регіональної філії «Львівська залізниця» ПАТ «Укрзалізниця» Профспілки залізничників і транспортних будівельників України;
з організаціями роботодавців:
 1. Рівненське обласне об'єднання організацій роботодавців «Роботодавці Рівненщини»;
 2. Об'єднання організацій роботодавців Рівненської області;
з місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, територіальні громади:
 1. Департамент економічного розвитку і торгівлі Рівненської обласної державної адміністрації;
 2. Володимирецька селищна рада;
 3. Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці;
 4. Регіональний центр з надання безоплатної вторинної правової допомоги у Рівненській області;
та з іншими суб'єктами соціального діалогу:
 1. Рівненський регіональний центр підвищення кваліфікації;
 2. Регіональний представник Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у Рівненській області;
 3. Громадська організація «Центр медіації та діалогу».

В питаннях здійснення соціального діалогу Відділення налагоджує активну співпрацю з територіальними громадами, під час якої укладаються двосторонні угоди.

На 01 квітня 2023 року на підприємствах, організаціях, установах Рівненської області, там де створені первинні профспілкові організації, укладено 1165 колективних договорів, якими охоплено 82859 працівників області. Сьогодні, як ніколи гостро відчувається потреба у поєднанні зусиль учасників тристороннього діалогу для утвердження в суспільстві соціальної

справедливості. Тому, взявши зобов'язання в угодах, колективних договорах, соціальні партнери звітуються по їх виконанню.

Зокрема, двічі в поточному році відбулись засідання тристоронньої соціально-економічної ради в Рівненській області, на яких розглядалися питання щодо ходу виконання зобов'язань узятих в Територіальній угоді, а також питання щодо особливостей формування бюджетів усіх рівнів, як важливого компоненту післявоєнного відновлення економіки через призму ефективного соціального діалогу.

Війна принесла в Україну нові виклики та завдання, оскільки закриття підприємств, зменшення заробітної плати, втрата робочих місць, відтік робочої сили створюють певні зміни на ринку праці. З метою оперативного та ефективного реагування на трудовому фронті щодо викликів та загроз у соціально-економічному плані, укладено у всіх чотирьох районах області (Рівненському, Сарненському, Вараському, Дубенському) Меморандуми про співпрацю щодо підвищення ефективності соціального діалогу, які надали можливість підвищити ефективність соціального діалогу та визначати заходи та напрями співпраці між Федерацією профспілок Рівненської області, районними радами, районними державними адміністраціями, Рівненським обласним об'єднанням організацій роботодавців «Роботодавці Рівненщини» та Об'єднанням організацій роботодавців Рівненської області.

Зокрема, щодо відновлення діяльності підприємств, збереження робочих місць, забезпечення гідних умов праці, економічної стабілізації та наступного післявоєнного відновлення, підтримки зайнятості населення, а також розвитку інституційної спроможності тристоронніх партнерів. Федерація профспілок області координує, консолідує колективні дії членських організацій щодо захисту інтересів членів профспілок в органах державної влади і місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, їх об'єднаннями, а також з іншими громадськими організаціями, використавши всі форми і методи профспілкової діяльності. Це дозволяє враховувати позиції профспілок,

роботодавців та їх об'єднань при формуванні та реалізації державної політики з регулювання соціально-трудових відносин, ведення соціального діалогу. [41]

2.2. Аналіз реалізації державної політики організації соціального діалогу на прикладі Національної служби посередництва і примирення

Законом України «Про соціальний діалог в Україні» встановлені вектори та підходи держави до організації та порядку ведення соціального діалогу в країні із окресленням вимог до суб'єктів сторін профспілок та роботодавців, яким вони мають відповідати для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах.

Впровадження на законодавчому рівні критеріїв репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців свідчить про небайдужість української держави до проблематики: відносин із профспілками, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями на національному, галузевому, територіальному рівнях; соціального партнерства профспілок із роботодавцями та їх представниками. Тому питання, що буде підніматися в цій роботі, на сьогодні є вкрай актуальним і важливим, оскільки його дослідження дасть змогу не лише визначити групи критеріїв репрезентативності, а з'ясувати їх сутність, спрямованість та призначення.

В частині третій статті 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [1] передбачено, що для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності. Виходячи із наведеної норми права, можна зробити наступний висновок. 1) Критерії репрезентативності встановлюються для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців. 2) Єдиним призначенням критеріїв репрезентативності є

визначення складу суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців виключно для досягнення наступних трьох цілей: - участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод; - участі у тристоронніх або двосторонніх органах; - участі у міжнародних заходах (для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців на національному рівні).

Таким чином, критерії репрезентативності мають на меті окреслити коло суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців, які будуть вступати у взаємні правовідносини, правовідносини з органами державної влади, органами місцевого самоврядування для досягнення вищезазначених цілей. І з цього приводу державні органи й органи місцевого самоврядування перед тим, як вступати в соціальний діалог із профспілками чи організаціями роботодавців з питань укладення відповідної угоди чи утворення органу соціального діалогу, повинні вимагати від своїх партнерів докази про відповідність їх критеріям репрезентативності на відповідному рівні. Доказами про відповідність суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців критеріям репрезентативності є свідоцтва про визнання даних суб'єктів репрезентативними, що видаються Національною службою посередництва і примирення та її відділеннями, а також рішення НСПП або її відділень про відповідність суб'єктів критеріям репрезентативності на відповідному рівні.

Абсолютно невірно вважати, що встановлені критерії репрезентативності на національному, галузевому, територіальному рівнях штучно створюють умови для поділу профспілок чи організацій роботодавців, їх об'єднань, які повністю відповідають їм, на громадські організації «першого сорту», а решту – на громадські організації «другого сорту». Навпаки запровадивши їх, держава прагне зміцнити роль соціального діалогу у виробленні та реалізації державної соціальної і економічної політики, підвищити відповідальність його сторін за виконання прийнятих зобов'язань.

Проаналізувавши законодавство України про соціальний діалог, можна поділити критерії репрезентативності на загальні та спеціальні. Загальні

критерії репрезентативності - це група критеріїв репрезентативності, яка визначена в статті 5 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [1] і поширюється на всі суб'єкти профспілкової сторони та сторони роботодавців. Спеціальні критерії репрезентативності - це група критеріїв репрезентативності, яка визначена в статті 6 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [1] і поширюється на коло суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців відповідного рівня соціального діалогу (національного, галузевого, територіального або локального). Загальними критеріями репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців є: легалізація (реєстрація) зазначених організацій (об'єднань) та їх статус; - для профспілок, їх організацій та об'єднань - загальна чисельність їх членів; для організацій роботодавців та їх об'єднань - загальна чисельність працівників, які працюють на підприємствах-членах відповідних організацій роботодавців; - галузева та територіальна розгалуженість.

В першому критерії репрезентативності поряд з легалізацією (реєстрацією) суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців важливим є їх статус. Статус (в даному розумінні) - це закріплення правового становища профспілки, організації роботодавців та їх об'єднань, їх сфера дії за територіальною або галузевою ознакою.

Під час здійснення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності зазначених суб'єктів для вивчення їх правового статусу слід враховувати: положення Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [15], Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [16]; положення установчих документів; документи про їх легалізацію (реєстрацію) тощо. При цьому треба пам'ятати, що: профспілки, організації профспілок можуть мати статус:

- первинних, місцевих, обласних, регіональних, республіканських, всеукраїнських (стаття 11 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»[15]).

Організації роботодавців можуть мати статус:

- місцевих, обласних, республіканських. Об'єднання організацій роботодавців можуть мати статус: - місцевих, обласних, республіканських, всеукраїнських (стаття 8, 9 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [16]).

В процесі здійснення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності варто знати, що статус профспілки, організації роботодавців та їх об'єднань повинен співпадати з відповідним рівнем соціального діалогу. Не може, наприклад, профспілка зі статусом всеукраїнської брати участь у колективних переговорах з укладення територіальної угоди на рівні відповідної області України, або місцева організація роботодавців не може брати участь у колективних переговорах з укладення галузевої угоди.

Враховуючи вищевикладене, легалізація (реєстрація) суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців та їх статус є загальним критерієм репрезентативності. Якщо профспілки або організації роботодавців не легалізовані, або якщо їх статус не співпадає з відповідним рівнем соціального діалогу, НСПП або її відділення має ухвалити рішення про невідповідність таких суб'єктів критерієм репрезентативності.

Другий критерій - для профспілок, їх організацій та об'єднань - загальна чисельність їх членів: для організацій роботодавців та їх об'єднань - загальна чисельність працівників, які працюють на підприємствах-членах відповідних організацій роботодавців. Із самого змісту другого критерію можна зробити висновок, що законодавець, і це цілком виправдано за своєю природою, по-різному підходить до профспілок та організацій роботодавців, їх об'єднань.

Критерієм для профспілок, їх організацій та об'єднань є загальна чисельність їх членів. При вивченні питання загальної чисельності членів тієї чи іншої профспілки фахівцям НСПП необхідно пам'ятати, що до її членів можуть входити не лише працюючі громадяни, але й непрацюючі пенсіонери, студенти та інші особи, які визнають статут профспілки та регулярно сплачують членські внески, якщо інше не встановлено законодавством та статутними документами профспілки. Критерієм для організацій роботодавців та їх об'єднань є загальна чисельність працівників, які працюють на підприємствах-членах відповідних організацій роботодавців. При цьому фахівцям НСПП необхідно пам'ятати, що: критерієм для організацій роботодавців є загальна чисельність працівників, які працюють на підприємствах-членах цієї організації, тобто загальна чисельність працівників тих підприємств, які є членами даної організації роботодавців; критерієм для об'єднання організацій роботодавців є загальна чисельність працівників, які працюють на підприємствах-членах організацій роботодавців, які є членами даного об'єднання, що підтверджується, наприклад, посвідченням встановленого зразка. В останні часи набуло поширення залучення напряду об'єднаннями організацій роботодавців, на підставі статутних документів, підприємств в якості асоційованих членів даних об'єднань. Асоційований член об'єднання організацій роботодавців - це роботодавець, який визнає статут відповідного об'єднання організацій роботодавців, користується всіма правами та обов'язками за винятком тих, які стосуються формування, функціонування керівних та інших органів об'єднання. Робота із залучення асоційованих членів об'єднанням спрямовується для збільшення його вагомості, посилення впливу у відповідній галузі чи в адміністративно-територіальній одиниці України. Однак, фахівці НСПП під час здійснення оцінки відповідності критеріям репрезентативності об'єднання організацій роботодавців звертають увагу на наступне.

По-перше, згідно статті 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»[16] об'єднання організацій

роботодавців - неприбуткова організація роботодавців, яка об'єднує організації роботодавців на засадах добровільності та рівноправності з метою представництва і захисту прав та інтересів організацій роботодавців та роботодавців.

По-друге, стаття 12 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [16] вказує на те, що членами об'єднань організацій роботодавців можуть бути організації роботодавців, зареєстровані відповідно до цього Закону.

По-третє, стаття 5 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [1] встановлює загальний критерій репрезентативності для об'єднання організацій роботодавців - загальна чисельність працівників, які працюють на підприємствах-членах відповідних організацій роботодавців.

З огляду на зазначене, було б невірно під час здійснення оцінки відповідності критеріям репрезентативності об'єднання організацій роботодавців відносити чисельність працівників, які працюють на підприємствах — асоційованих членах даного об'єднання, до загальної чисельності працівників, які працюють на підприємствах-членах організацій роботодавців, що об'єднує дана громадська організація.

Третій критерій - галузева та територіальна розгалуженість. В Законі України «Про соціальний діалог в Україні» [1] прямо не наводиться зміст термінів «галузева розгалуженість» або «територіальна розгалуженість», лише опосередковано у Законі містяться положення, де робиться акцент на необхідність профспілкам чи організаціям роботодавців, їх об'єднанням мати певну структуру. Спробуємо самостійно розкрити їх зміст.

Під галузевою розгалуженістю суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців розуміється наявність певної структури у даних суб'єктів, яка функціонує у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених частиною другою статті 133 Конституції України [32] або у більшості адміністративно-територіальних одиниць в межах однієї області,

міст Києва та Севастополя, де розташовані підприємства, установи або організації відповідної галузі.

Під територіальною розгалуженістю суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців розуміється наявність певної структури у даних суб'єктів, яка функціонує у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених частиною другою статті 133 Конституції України [32] або у більшості адміністративно-територіальних одиниць в межах однієї області, району чи міста.

Детально зупинимося на розгляді питань галузевої та територіальної розгалуженості суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців на різних рівнях соціального діалогу.

Галузева розгалуженість для суб'єктів профспілкової сторони на галузевому рівні - наявність у своєму складі профспілок та їх організацій в більшості з тих адміністративно-територіальних одиниць України, де розташовані підприємства, установи або організації певної галузі.

Галузева розгалуженість для суб'єктів сторони роботодавців на галузевому рівні — наявність у своєму складі обласних організацій роботодавців певної галузі тих областей, де сконцентровані підприємства цієї галузі.

Галузева розгалуженість для суб'єктів профспілкової сторони на територіальному рівні - наявність у своєму складі профспілок та їх організацій в більшості адміністративно-територіальних одиниць в межах однієї області, міст Києва та Севастополя, де розташовані підприємства, установи або організації певної галузі.

Галузева розгалуженість для суб'єктів сторони роботодавців на територіальному рівні - наявність у своєму складі членів певної галузі в більшості адміністративно-територіальних одиниць в межах однієї області, міст Києва та Севастополя, де сконцентровані підприємства цієї галузі.

Територіальна розгалуженість для суб'єктів профспілкової сторони на національному рівні - наявність у своєму складі профспілок та їх організацій у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених частиною другою статті 133 Конституції України. [32]

Територіальна розгалуженість для суб'єктів сторони роботодавців на національному рівні – наявність у своєму складі обласних організацій роботодавців або об'єднань у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених частиною другою статті 133 Конституції України. [32]

Територіальна розгалуженість для суб'єктів профспілкової сторони на територіальному рівні - наявність у своєму складі профспілок та їх організацій в більшості адміністративно-територіальних одиниць в межах однієї області, району чи міста.

Територіальна розгалуженість для суб'єктів сторони роботодавців на територіальному рівні - наявність у своєму складі членів в більшості адміністративно-територіальних одиниць однієї області, району чи міста.

Щодо спеціальних критеріїв репрезентативності, то в законодавстві України встановлені різні підходи їх застосування в залежності від рівня соціального діалогу. Для зручності спробую навести у таблицях спеціальні критерії репрезентативності окремо для суб'єктів профспілкової сторони та окремо для сторони роботодавців.

Спеціальні критерії репрезентативності
для суб'єктів профспілкової сторони

Рівень соціального діалогу	Статус суб'єктів профспілкової сторони	Чисельність членів – суб'єктів профспілкової сторони	Розгалуженість суб'єктів профспілкової сторони
Національний	Всеукраїнські об'єднання	Не менш як сто п'ятдесят тисяч	Повинні мати у своєму складі

	профспілок	членів	профспілки, їх організації у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених частиною другою статті 133 Конституції України, а також не менш як три всеукраїнські профспілки
Галузевий	Всеукраїнські профспілки	Не менш як три відсотків працівників, зайнятих у відповідній галузі	Законом України «Про соціальний діалог» конкретно не визначено, яка має бути розгалуженість на цьому рівні
Територіальний	Обласні, місцеві профспілки, їх організації та об'єднання, які створені за територіальною ознакою	Не менш як двох відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній	Законом України «Про соціальний діалог» конкретно не визначено, яка має бути розгалуженість на цьому рівні

		одиниці	
Локальний	Первинні профспілкові організації	-	-

Із наведеної таблиці вбачається, що зазначені критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони відрізняються в залежності від рівня соціального діалогу. Головні відмінності полягають у статусі профспілок, чисельності їх членів. Якщо взяти національний рівень, то репрезентативними суб'єктами будуть являтися не будь-які профспілки, а саме всеукраїнські об'єднання профспілок, які мають:

- чисельність не менш як сто п'ятдесят тисяч членів (при цьому варто звернути увагу, що Закон не робить застереження, що в дану чисельність членів мають входити тільки працівники, а відтак справедливо буде враховувати в цю чисельність непрацюючих пенсіонерів, студентів та інших осіб, які визнають статут всеукраїнського об'єднання профспілок та регулярно сплачують членські внески, якщо інше не встановлено законодавством та статутними документами профспілки);

- у своєму складі профспілки, їх організації у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених частиною другою статті 133 Конституції України (з огляду на частину другу статті 133 Конституції України, в якій визначено 27 адміністративно-територіальних одиниць України, можна констатувати, що всеукраїнське об'єднання профспілок повинне мати у своєму складі профспілки, їх організації щонайменше у 14 адміністративно-територіальних одиницях України);

- у своєму складі не менш як три всеукраїнські профспілки (інакше кажучи всеукраїнське об'єднання профспілок має об'єднувати щонайменше три профспілки зі статусом «всеукраїнських». Статус всеукраїнських профспілок визначається за однією з таких ознак: 1) наявність організацій профспілки в більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених

частиною другою статті 133 Конституції України; 2) наявність організацій профспілки в більшості з тих адміністративно-територіальних одиниць України, де розташовані підприємства, установи або організації певної галузі.

До галузевого рівня притаманні інші критерії репрезентативності. Так, * репрезентативними суб'єктами профспілкової сторони є всеукраїнські профспілки, членами яких є не менш як три відсотки працівників, зайнятих у відповідній галузі.

Порівнюючи спеціальні критерії репрезентативності для профспілок на національному рівні із критеріями на галузевому, насамперед, привертає на себе увагу дещо інший підхід законодавця до визначення чисельності їх членів. На національному рівні чисельність членів визначається у тисячах, на галузевому рівні — у відсотках. На національному рівні мова йде про членів профспілок (тобто немає жодних уточнень щодо категорій цих членів), на галузевому - про членів-працівників, зайнятих у відповідній галузі (тобто про фізичних осіб, які є членами даної всеукраїнської профспілки та які працюють за трудовими договорами на підприємствах, в установах та організаціях певної галузі).

Свої відмінні риси є у критеріїв репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони на територіальному рівні. Репрезентативними суб'єктами профспілкової сторони можуть бути обласні, місцеві профспілки, їх організації та об'єднання, які створені за територіальною ознакою, членами яких є не менше двох відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці. На відміну від національного і галузевого рівнів, на територіальному рівні чисельність членів профспілки прямо ставиться в залежність (у відсотках) до зайнятого населення, при цьому при здійсненні оцінки відповідності профспілки даному критерію враховується лише та чисельність членів профспілки, які підпадають під категорію зайнятого населення, а це можуть бути і працівники, і студенти вищих навчальних закладів тощо. В статті 1 Закону України «Про зайнятість населення» [37]

передбачено, яку категорію населення можна віднести до зайнятого (працюючі по найму на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні і за кордоном, у фізичних осіб; обрані, призначені або затверджені на оплачувану посаду в органах державної влади, управління та громадських об'єднаннях; навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах тощо). Законодавством України можуть передбачатися й інші категорії зайнятого населення.

Варто додати, що коло потенційно-репрезентативних суб'єктів профспілкової сторони на територіальному рівні буде значно ширшим порівняно із національним або галузевим рівнем у силу того, що в кожній області налічується низка районів, міст обласного значення, районів у містах, обласних центрів і практично у всіх цих адміністративно-територіальних одиницях функціонують обласні, місцеві (районі, міські) профспілки, їх організації та об'єднання, які прагнутимуть вступити у соціальний діалог із місцевими органами влади та організаціями роботодавців на рівні області, району, міста тощо.

Відносно локального рівня спеціальний критерій репрезентативності виявляється досить простим. Так, репрезентативною на цьому рівні є сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані представники (представник) працівників. Це означає, що існування на підприємстві первинної профспілкової організації робить її автоматично (за умови її легалізації органом юстиції) повноправною стороною соціального діалогу на локальному рівні, і лише в разі відсутності такої профспілки на підприємстві трудовим колективом вільно обираються представники (представник) працівників, які у подальшому ведуть соціальний діалог з роботодавцем.

Частина четверта статті 6 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [1], яка визначає спеціальний критерій репрезентативності на

локальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів, не можна назвати новелою в законодавстві України про соціальний діалог, оскільки пріоритет, який надано профспілці вести колективні переговори з укладення колективних договорів від імені трудового колективу, вже закріплено в статті 12 Кодексу Законів про працю України. [42]

Юридично значимою обставиною є те, що первинні профспілкові організації за Законом України «Про соціальний діалог в Україні» [1] не проходять оцінку відповідності критеріям репрезентативності та її підтвердження і це виправданий крок законодавця, який можна обґрунтувати. По-перше, дія колективного договору як результат колективних переговорів на локальному рівні поширюється на працівників окремого підприємства, і у масштабному плані даний локальний нормативний акт має лише цінність для конкретної юридичної особи або її структурного підрозділу. По-друге, в Україні створено та діють тисячі первинних профспілкових організацій і у випадку закріплення проходження ними процедури оцінки відповідності критеріям репрезентативності виникло б серйозне, зайве навантаження на фахівців державного органу, відповідального за здійснення такої оцінки, що, в свою чергу, неминуче б призвело до розгляду питання про збільшення штату державної установи із збільшенням фінансування відповідно, а це в сьогоденних умовах нераціонально.

Спеціальні критерії репрезентативності
для суб'єктів сторони роботодавців

Рівень соціального діалогу	Статус суб'єктів сторони роботодавців	Чисельність працюючих, на підприємствах – членах суб'єктів сторони роботодавців	Розгалуженість
Національний	Всеукраїнські	Не менш як двісті	Повинні мати у

	об'єднання організацій роботодавців	тисяч працівників	своєму складі об'єднання роботодавців у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених частиною другою статті 133 Конституції України, а також не менш як три всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців
Галузевий	Всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, які створені за галузевою ознакою	Не менш як п'ять відсотків працівників, зайнятих у відповідному виді (видах) економічної діяльності	Законом України «Про соціальний діалог» конкретно не визначено, яка має бути розгалуженість на цьому рівні
Територіальний	Організацій роботодавців, їх об'єднання, що	Не менше п'яти відсотків зайнятого	Законом України «Про соціальний діалог» конкретно

	діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці	населення у відповідній адміністративно-територіальної одиниці	не визначено, яка має бути розгалуженість на цьому рівні
Локальний	Роботодавці та/або уповноважені представники роботодавців	-	-

Порівнюючи спеціальні критерії репрезентативності для суб'єктів сторони роботодавців із спеціальними критеріями для суб'єктів профспілкової сторони, слід зазначити, що вони мають певні відмінності, а в деяких випадках - навіть кардинальні.

На національному рівні репрезентативними суб'єктами будуть всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, які мають:

- чисельність працюючих (тобто працівників) на підприємствах-членах не менш як двісті тисяч (акцентуємо увагу, що на цьому ж рівні репрезентативні суб'єкти сторони профспілок повинні мати чисельність не менш як сто п'ятдесят тисяч членів, і, враховуючи те, що в статусі члена профспілки можуть бути не тільки працівники, а й інші особи, які визнають статут профспілки та регулярно сплачують членські внески, якщо інше не встановлено законодавством та статутними документами, можна стверджувати про певну правову дискримінацію щодо об'єднань організацій роботодавців);

- у своєму складі об'єднання організацій роботодавців у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених частиною другою статті 133 Конституції України (по цьому критерію принципової різниці по вимогах, які висуваються до репрезентативних суб'єктів сторони профспілок на національному рівні, немає);

- у своєму складі не менш як три всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців (іншими словами, репрезентативні всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців мають об'єднувати щонайменше три об'єднання організацій роботодавців зі статусом «всеукраїнських». Статус всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців мають об'єднання, які на час державної реєстрації об'єднують обласні організації роботодавців більшості областей України та Автономної Республіки Крим, обласні організації певної галузі тих областей, де сконцентровані підприємства цієї галузі - стаття 8 Закону України «Про організації роботодавців»).

Коментуючи спеціальні критерії на галузевому рівні, слід зосередити свою увагу на таких наступних правових аспектах. Так, репрезентативність суб'єктів сторони роботодавців буде залежати від декількох взаємопов'язаних умов:

- об'єднання організацій роботодавців мають бути із всеукраїнським статусом;

- об'єднання організацій роботодавців мають бути створені за галузевою ознакою (на відміну від критеріїв репрезентативності для профспілок на цьому рівні для суб'єктів сторони роботодавців у законі робиться приписка щодо необхідності галузевої належності відповідних всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців);

- об'єднання організацій роботодавців повинні мати чисельність працюючих на підприємствах їх членів не менше як п'ять відсотків працівників, зайнятих у відповідному виді (видах) економічної діяльності (щодо цього питання можна висловити думку, що законодавець і на галузевому рівні запровадив нерівні умови для суб'єктів профспілкової сторони і сторони роботодавців. Якщо для профспілок відсотковий, репрезентативний бар'єр складає не менш як три відсотки працівників (членів), зайнятих у відповідній галузі, то для об'єднань організацій роботодавців - п'ять відсотків працюючих на підприємствах-членах у відповідному виді (видах) економічної діяльності.

При цьому у першому випадку мова йде про відсотковий, репрезентативний бар'єр у відповідній галузі (для профспілок), в іншому — у відповідному виді (видах) економічної діяльності (для об'єднань організацій роботодавців), а, як відомо, термін «галузь» за своєю природою значно ширший, ніж термін «вид економічної діяльності».

Спеціальні критерії репрезентативності на територіальному рівні для суб'єктів сторони роботодавців теж мають свої особливості. Сторона роботодавців на цьому рівні має бути представлена організаціями роботодавців, їх об'єднаннями, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці і мають чисельність працюючих на підприємствах-членах не менше п'яти відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» робить застереження, що на цьому рівні суб'єкти сторони роботодавців повинні діяти в межах території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. Відтак, наприклад, міська організація роботодавців може прагнути лише до вступу у соціальний діалог із укладення територіальної угоди із органом місцевого самоврядування міста та міською організацією профспілки, закон позбавляє право вступати цій організації роботодавців у соціальний діалог з даного приводу на рівні відповідної області або району. Загалом, якщо торкнутися сторін соціального діалогу, то за законодавством України про соціальний діалог коло суб'єктів, які можуть бути стороною соціального діалогу на територіальному рівні, більше порівняно із іншими рівнями соціального діалогу. Хибною є думка тих працівників, які вважають, що соціальний діалог на територіальному рівні можливий лише в рамках території Автономної Республіки Крим, відповідної області, міст Києва та Севастополя, наводячи вагомий, на їх погляд, аргумент, що Закон передбачає утворення територіальних тристоронніх соціально-економічних рад (органів соціального діалогу) виключно в даних адміністративно-територіальних одиницях. Дійсно, за Законом (стаття 17 Закону України «Про соціальний

діалог в Україні») утворення сторонами цих органів соціального діалогу на територіальному рівні можливо тільки на рівні Автономної Республіки Крим, відповідної області, міст Києва та Севастополя, однак стверджувати, що соціальний діалог на територіальному рівні обмежується утворенням та функціонуванням тристоронніх соціально-економічних рад було б неправильним.

Обґрунтую свій висновок. Частиною другою статті 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» передбачено, що до сторін соціального діалогу належать: на територіальному рівні - профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством.

Згідно частини третьої статті 6 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [1] на територіальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення територіальних угод та для делегування представників до органів соціального діалогу репрезентативними є професійні спілки та їх об'єднання і організації роботодавців та їх об'єднання, які: легалізовані (zareєстровані) відповідно до Закону; є обласними, місцевими профспілками, їх організаціями та об'єднаннями, створеними за територіальною ознакою, членами яких є не менше двох відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці; є організаціями роботодавців, їх об'єднаннями, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, на

підприємствах-членах яких працюють не менше п'яти відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці.

Стаття 1 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» розкриває зміст терміну «адміністративно-територіальна одиниця». «Адміністративно-територіальна одиниця - область, район, місто, район у місті, селище, село».[20]

Наведені вище положення нормативно-правових актів вказують на те, що участь репрезентативних сторін у колективних переговорах з укладення територіальних угод та делегування представників до органів соціального діалогу на територіальному рівні безумовно допускається як на рівні території Автономної Республіки Крим, області, міст Києва чи Севастополя, так і на рівні району, міст (обласного значення, обласних центрів, міст, належать до певних районів відповідної області), районів у містах, а також навіть, теоретично, не виключається можливість на рівні селища та села за умови існування в цих адміністративно-територіальних одиницях репрезентативних суб'єктів профспілкової сторони чи сторони роботодавців. Варто додати, що соціальний діалог не тільки на територіальному рівні, а й національному чи галузевому, здійснюється на тристоронній або двосторонній основі, а це означає, що, наприклад, небажання суб'єктів сторони роботодавців брати участь у соціальному діалозі або взагалі відсутність таких суб'єктів (притаманна для територіального рівня у містах чи районах області) не позбавляє права суб'єктів профспілкової сторони брати участь у соціальному діалозі із органами державної влади й місцевого самоврядування з питань укладення угод та делегування представників до органів соціального діалогу. Такий діалог буде носити двосторонній характер.

Повертаючись до аналізу спеціальних критеріїв репрезентативності на територіальному рівні, то на мій погляд, аналогічно до галузевого рівня, щодо суб'єктів сторони роботодавців існують дискримінаційні прояви. Свідченням цього є те, що для профспілок відсотковий, репрезентативний бар'єр складає не

менше двох відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці, натомість для суб'єктів сторони роботодавців він дорівнює п'яти відсоткам зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці.

І на останок розглянемо спеціальний критерій репрезентативності для суб'єктів сторони роботодавців на локальному рівні. Порівняно із спеціальними критеріями репрезентативності, що визначені на національному, галузевому, територіальному рівнях, він дуже простий. Так, від сторони роботодавців на локальному рівні у соціальному діалозі виступають роботодавці та/або уповноважені представники роботодавця. За статтею 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» «роботодавець - це юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа - підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб».[16]

Зважаючи на наведене вище, треба визнати, що встановлені критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців за Законом України «Про соціальний діалог в Україні» [1] на національному, галузевому та територіальному рівнях носять жорсткий характер, і на тлі цього виникають обурення з боку лідерів «дрібних» профспілок та організацій роботодавців, їх об'єднань щодо обмеження, на їх погляд, прав та законних інтересів на участь в соціальному діалозі, але цілком слушно, що із запровадження спеціальних критеріїв репрезентативності українська держава підкреслює, що важливі для країни питання (в тому числі, укладення генеральної, галузевих, регіональних угод) мають розглядатися на паритетних засадах спільно із представниками тих громадських організацій (профспілок та організацій роботодавців та їх об'єднань), які структуровані, багаточисельні та мають значну підтримку суспільства. Водночас держава закріпила в Законі істотну, гуманну норму про те, що професійні спілки та їх об'єднання, організації роботодавців та їх об'єднання, за рішенням своїх

виборних органів можуть надавати повноваження репрезентативним організаціям та їх об'єднанням відповідного рівня для представлення своїх інтересів або вносити на розгляд відповідних органів соціального діалогу свої пропозиції і ці пропозиції є обов'язковими для розгляду сторонами під час формування узгодженої позиції та прийняття рішень. Таким чином, Закон України «Про соціальний діалог в Україні» [1] надав нового імпульсу для розвитку соціального діалогу в країні, адже він створює стимул для профспілок та організацій роботодавців, які на сьогодні не відповідають критеріям репрезентативності, більш активно і плідно працювати над розширенням існуючого складу членів організації, а репрезентативних суб'єктів спонукає до дій із зміцнення своїх позицій. Внаслідок чого посилиться «здорова» конкуренція між цими громадськими організаціями, що у підсумку позитивно відобразиться на відстоюванні та захисті прав їх членів. Кроком уперед в забезпеченні здійснення соціального діалогу стало також покладання державою відповідальної функції на НСПП та її відділення щодо здійснення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та її підтвердження на національному, галузевому та територіальному рівнях. На даний час можна вже сміливо сказати, що НСПП гідно виконує покладену на неї нову функцію, змінюючи уяву профспілок та роботодавців про цей державний орган, який раніше асоціювався виключно із прогнозуванням, запобіганням виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) та сприянням їх своєчасному вирішенню.

Безумовно, Закон України «Про соціальний діалог в Україні» [1] не позбавлений недоліків, оминати їх в цій статті означало б не повністю розкрити предмет дослідження. Головним недоліком цього Закону є дещо нерівний підхід законодавця до визначення критеріїв репрезентативності на окремих рівнях соціального діалогу (національному, галузевому, територіальному) для суб'єктів сторони роботодавців порівняно із критеріями репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони, насамперед, в питаннях встановлення

необхідного мінімуму з чисельності при визнанні їх репрезентативними. Означений факт може породжувати у керівників організацій роботодавців та їх об'єднань думки про певну дискримінацію. Ще одним недоліком цього Закону є наявність «розмитих» (неоднозначно зрозумілих) норм права, у зв'язку з чим виникають проблеми з їх правильним застосуванням. Так, спочатку відбувалися дискусії правовиків стосовно того, чи необхідно проходити суб'єкту профспілкової сторони чи сторони роботодавців у відповідного відділення НСПП процедуру оцінки відповідності критеріям репрезентативності на рівні міста чи району області. На погляд відділення НСПП в Рівненській області, профспілки, організації роботодавців та їх об'єднання повинні проходити у відділенні НСПП процедуру оцінки відповідності критеріям репрезентативності відповідно до їх статусу не тільки на рівні області, а й на рівні міста, району, району у місті, якщо дані суб'єкти прагнуть бути стороною соціального діалогу і для цього є всі правові підстави, які наводились у цій роботі. Про недосконалість Закону України «Про соціальний діалог в Україні» свідчить також і неадаптованість деяких його норм до сучасних правових реалій. Зокрема, як вбачається із частини третьої статті 6 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» на територіальному рівні чисельність членів профспілки або чисельність працюючих на підприємствах-членах організації роботодавців, їх об'єднань визначається у відсотках до зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці. Таким чином, під час проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності суб'єкта профспілкової сторони або сторони роботодавців на територіальному рівні відділенню НСПП необхідно встановити у відсотках яка питома вага загальної чисельності членів відповідної профспілки чи загальної чисельності працюючих на підприємствах-членах організації роботодавців у зайнятому населенні відповідної адміністративно-територіальної одиниці. Але на практиці в деяких областях виникають суттєві проблеми в отриманні інформації від органів державної влади й місцевого самоврядування про зайняте населення в

конкретній адміністративно-територіальній одиниці. Якщо на рівні області цифра зайнятого населення в органа статистики є в розпорядженні, то отримати інформацію про зайняте населення по містах та районах області в управлінні статистики неможливо в силу того, що збір такої інформації в Плані державних статистичних спостережень Держстату України не передбачено. І виявляється негативний факт - факт відсутності офіційної інформації про зайняте населення по містах, районах області. А в період воєнного стану ця інформація закрита. Відповідно до п. 5 розд. VI «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про колективні угоди і договори» від 23 лютого 2023 року у червні затверджено Порядок продовження строку дії свідоцтв про підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців на період дії воєнного стану в Україні та до шести місяців після його закінчення або скасування. [14] Триває удосконалення нормативно-правових актів НСПП із питань репрезентативності.

«На період дії воєнного стану, у разі неможливості здійснення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» у зв'язку з відсутністю необхідних статистичних даних, інформації, неможливості її отримання у встановлені терміни, Національна служба посередництва і примирення може прийняти рішення про продовження строку дії свідоцтва про підтвердження репрезентативності до припинення чи скасування воєнного стану та протягом шести місяців після припинення чи скасування воєнного стану. Порядок продовження строку дії свідоцтв про підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців затверджується Національною службою посередництва і примирення». [14]

«Рішення про продовження строку дії свідоцтва про підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців переглядається у разі отримання у період дії воєнного стану Національною

службою посередництва і примирення та її відділеннями необхідних статистичних даних, інформації та/або документів, у тому числі щодо чисельності працівників, які працюють на підприємствах - членах організацій роботодавців та їх об'єднань, чисельності членів профспілок. За результатами опрацювання отриманої інформації та/або документів рішення про продовження строку дії свідоцтва про підтвердження репрезентативності може бути скасовано. Суб'єкти сторони профспілок та сторони роботодавців протягом року після припинення чи скасування воєнного стану зобов'язані пройти процедуру підтвердження репрезентативності у встановленому законодавством порядку» [14].

Отже, запровадження законодавцем критеріїв репрезентативності є виправданою мірою, мірою, яка викликана динамічним розвитком соціального діалогу в країні, але, на мою думку, такі критерії потребують корегування. Чим і займається робоча група з підготовки нової редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

2.3. Результати діяльності Національної служби посередництва і примирення щодо оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців

Національною службою здійснюються заходи щодо забезпечення реалізації Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [1] та відповідно до якого на НСПП з 2011 року було покладено функції щодо здійснення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності сторін соціального діалогу – профспілок та організацій роботодавців.

Відділення НСПП подають щомісячні звіти про результати діяльності до центрального апарату НСПП в електронному вигляді один раз на місяць до 10-ї години 01 числа наступного місяця. Разом із щомісячним звітом в електронному

вигляді відділеннями НСПП направляються інші звіти та інформації, в тому числі «Інформація щодо результатів оцінки відповідності критеріям репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців» (додаток 1).

За результатами всіх звітів відділень НСПП, центральний апарат НСПП підсумував за 2011-2018 роки результати всіх областей, щодо проведеної оцінки відповідності критеріям репрезентативності НСПП. Так, було проведено 1841 засідань Комісій і були визнані репрезентативними та отримали свідоцтва про визнання репрезентативності:

- ▢ на національному рівні: 5 суб'єктів профспілкової сторони 3 суб'єкти сторони роботодавців;
- ▢ на галузевому рівні: 65 суб'єктів профспілкової сторони 21 суб'єкт сторони роботодавців;
- ▢ на територіальному рівні: 651 суб'єкт профспілкової сторони 112 суб'єкт сторони роботодавців.

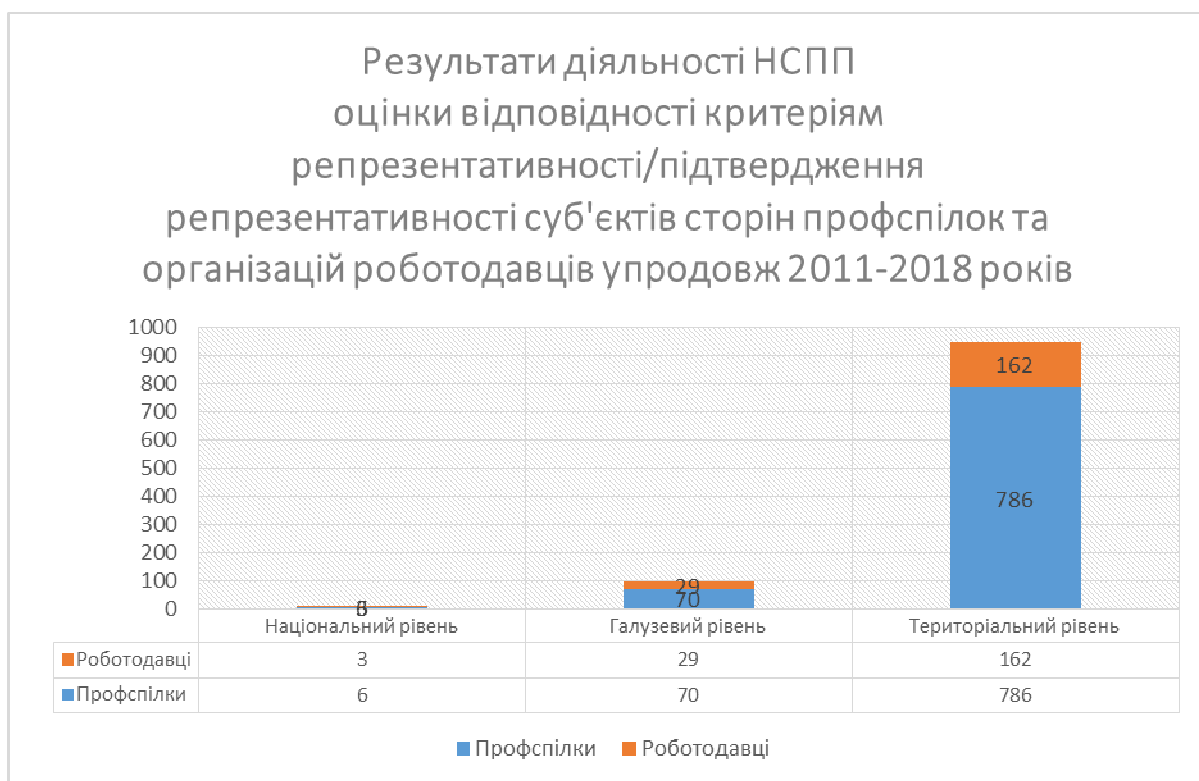


Рис.2.1. Результати діяльності НСПП оцінки відповідності критеріям

репрезентативності/підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців упродовж 2011-2018 років

Варто зазначити, що з прийняттям в 2011 році Закону України «Про соціальний діалог в Україні» кількість бажаючих суб'єктів сторін профспілок та сторін роботодавців пройти оцінку відповідності критеріям репрезентативності була вищою, чим на теперішній час. Звісно, однією з причин став воєнний стан в країні. Відповідно до Указу Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 був введений воєнний стан в Україні. Тому здійснення оцінки відповідності критеріям репрезентативності було тимчасово призупинено. Проте, виникала необхідність відновити процедуру. Так, відповідно до пункту 5 розділу VI «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про колективні угоди та договори», пункту 7 Положення про Національну службу посередництва і примирення, НСПП було розроблено та затверджено «Порядок продовження строку дії свідоцтв про підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців» №44 від 01.06.2023року.

Так, за період 2011-2023 років Національною службою посередництва і примирення визнано репрезентативними/підтверджено репрезентативність:

на національному рівні: 5 суб'єктів профспілкової сторони 3 суб'єкти сторони роботодавців;

на галузевому рівні: 65 суб'єктів профспілкової сторони 21 суб'єкт сторони роботодавців;

на територіальному рівні: 651 суб'єкт профспілкової сторони 112 суб'єкт сторони роботодавців.

За період воєнного стану продовжено дію 14 свідоцтв про підтвердження репрезентативності.

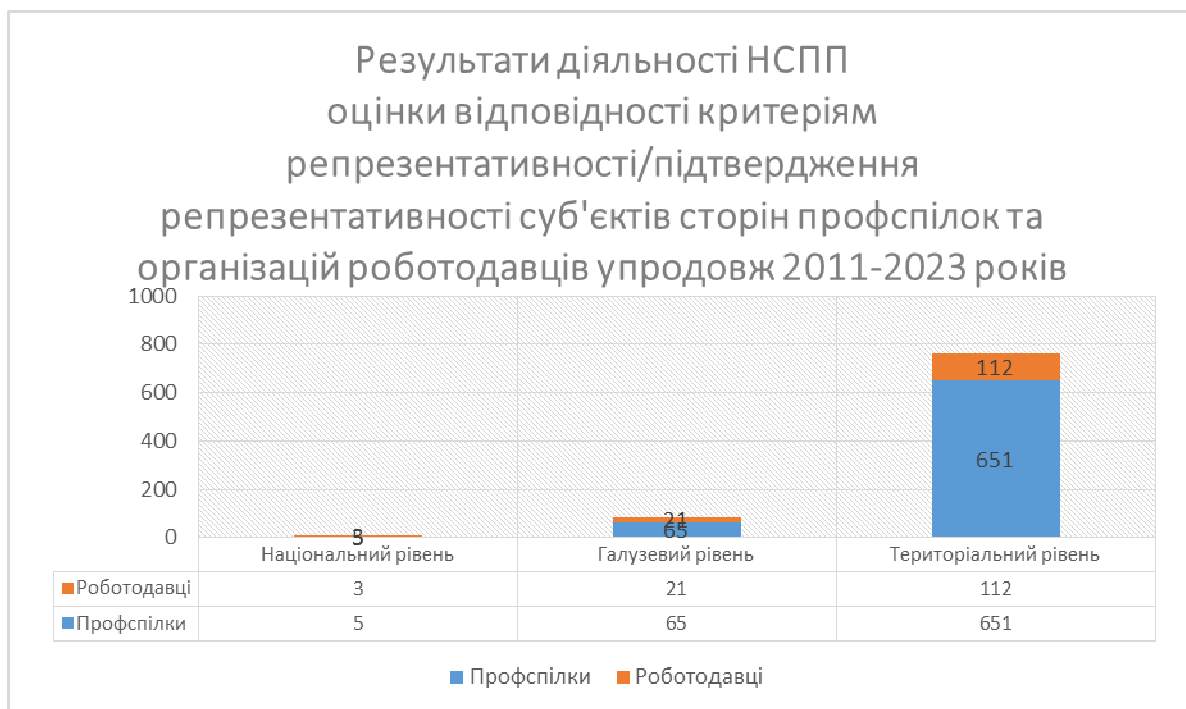


Рис. 2.2. Результати діяльності НСПП оцінки відповідності критеріям репрезентативності/підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців упродовж 2011-2023 років

Також, для написання магістерської роботи мною був проведений аналіз Реєстрів суб'єктів сторін профспілок та сторін роботодавців, які пройшли оцінку відповідності критеріям репрезентативності та отримали свідоцтва станом на 27.10.2020 року (додаток 2, додаток 3), станом на 31.12.2021 року (додаток 4, додаток 5), станом на 27.12.2022 року (додаток 6, додаток 7), станом на 07.12. 2023 року (додаток 8, додаток 9) на національному та галузевому рівнях та станом на 12.12.2023 року (додаток 10, додаток 11) на територіальному рівні (Рівненська область). Дані реєстри опубліковані на офіційному сайті НСПП (<https://nspp.gov.ua/reprezentativnist-storin-sotsialnogo-dialogu>) та на офіційному відділенні НСПП в Рівненській області (<https://nspp-rivne.rv.gov.ua/subyekti-yaki-projshli-ocinku-reprezentativnosti/>).

Так, за даними Реєстрами встановлено, кількість суб'єктів сторін профспілок та сторін роботодавців, які пройшли оцінку відповідності критеріям репрезентативності та отримали свідоцтва:

- на національному рівні:

2016 рік – 2 суб'єкта сторони профспілок/ 2 суб'єкта сторони роботодавців;

2017 рік – 3 суб'єкта сторони профспілок/ 1 суб'єкт сторони роботодавців;

2018 рік 0 суб'єктів сторони профспілок/ 0 суб'єктів сторін роботодавців;

2019 рік – 0 суб'єктів сторони профспілок/ 0 суб'єктів сторін роботодавців;

2020 рік – 0 суб'єктів сторони профспілок/ 0 суб'єктів сторін роботодавців;

2021 рік – 2 суб'єкта сторони профспілок/ 2 суб'єкта сторони роботодавців;

2022 рік – 1 суб'єкт сторони профспілок/ 1 суб'єкт сторони роботодавців

2023 рік – 2 суб'єкта сторони профспілок(продовжено строк дії свідоцтва до припинення чи скасування воєнного стану та через 6 місяців після припинення чи скасування воєнного стану)/ 0 суб'єктів сторін роботодавців.

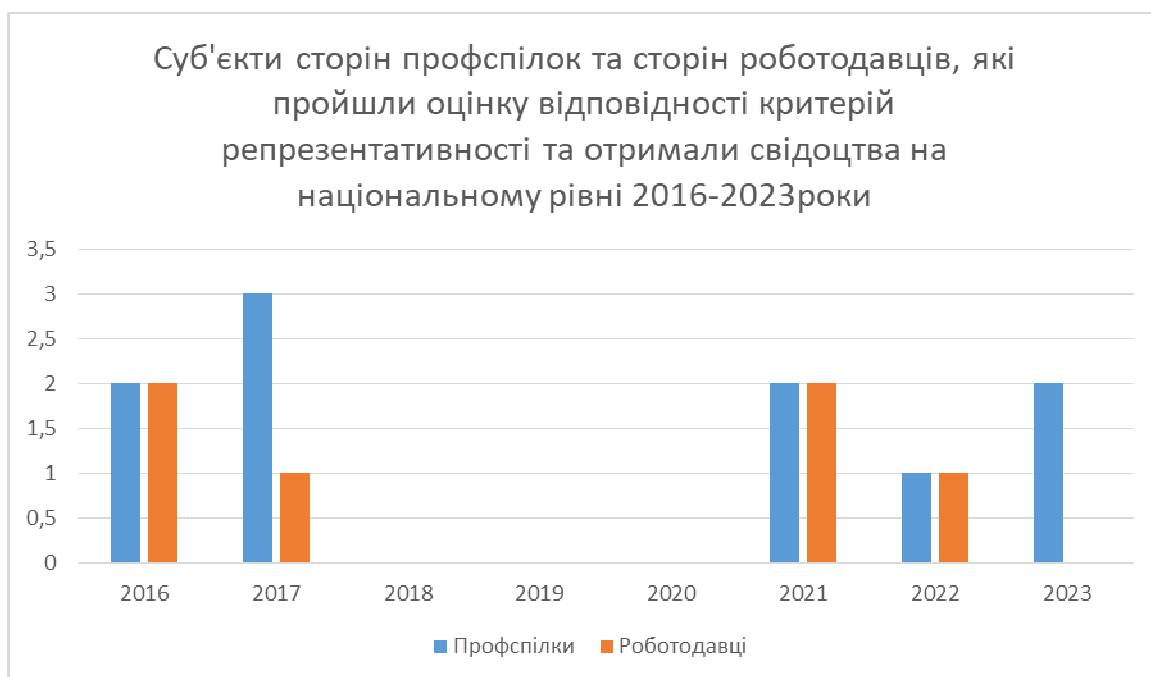


Рис. 2.2. Суб'єкти сторін профспілок та сторін роботодавців, які пройшли оцінку відповідності критеріям репрезентативності та отримали свідоцтва на національному рівні 2016-2023 роки

Ми можемо побачити на рис.2.2 , що на національному рівні 2018, 2019 та 2020 років взагалі не було суб'єктів сторін профспілок та сторін роботодавців, які пройшли оцінку відповідності критеріям репрезентативності.

Кількість суб'єктів сторін профспілок та сторін роботодавців, які пройшли оцінку відповідності критеріям репрезентативності та отримали свідоцтва:

- на галузевому рівні:

2016 рік – 32 суб'єкта сторони профспілок/ 4 суб'єкта сторони роботодавців;

2017 рік – 21 суб'єкт сторони профспілок/ 8 суб'єктів сторін роботодавців;

2018 рік 5 суб'єктів сторони профспілок/ 4 суб'єкта сторін роботодавців;

2019 рік – 2 суб'єктів сторони профспілок/ 4 суб'єкта сторін роботодавців;

2020 рік – 3 суб'єктів сторони профспілок/ 1 суб'єкт сторони роботодавців;

2021 рік – 29 суб'єкта сторони профспілок/ 6 суб'єктів сторін роботодавців;

2022 рік – 15 суб'єкт сторони профспілок/ 2 суб'єкта сторони роботодавців

2023 рік – 1 суб'єкт сторони профспілок(продовжено строк дії свідоцтва до припинення чи скасування воєнного стану та через 6 місяців після припинення чи скасування воєнного стану)/ 1 суб'єкт сторін роботодавців.



Рис. 2.3. . Суб'єкти сторін профспілок та сторін роботодавців, які
пройшли оцінку відповідності критеріям репрезентативності та отримали
свідоцтва на галузевому рівні 2016-2023 роки

На рис.2.3. ми можемо побачити різкий ріст проходження оцінки відповідності критеріям репрезентативності суб'єктами сторін профспілок та сторін роботодавців у 2021 році, це зумовлено тим, що суб'єкти, які проходили оцінку репрезентативності та отримали свідоцтво у 2016 році, відповідно до ч.2 статті 7 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» повинні були пройти підтвердження репрезентативності, який робиться один раз на п'ять років.[1]

Кількість суб'єктів сторін профспілок та сторін роботодавців, які пройшли оцінку відповідності критеріям репрезентативності та отримали свідоцтва:

- на територіальному рівні (Рівненська область):

2016 рік – 3 суб'єкта сторони профспілок/ 1 суб'єкт сторони роботодавців;

2017 рік – 3 суб'єкта сторони профспілок/ 0 суб'єктів сторін роботодавців;

2018 рік 0 суб'єктів сторін профспілок/ 1 суб'єкт сторони роботодавців;

2019 рік – 2 суб'єкта сторони профспілок/ 0 суб'єктів сторін роботодавців;

2020 рік – 2 суб'єкта сторони профспілок/ 0 суб'єктів сторін роботодавців;

2021 рік – 1 суб'єкт сторони профспілок/ 2 суб'єкта сторони роботодавців;
 2022 рік – 3 суб'єкта сторони профспілок/ 0 суб'єктів сторін роботодавців
 2023 рік – 0 суб'єктів сторін профспілок/ 1 суб'єкт сторін роботодавців
 (продовжено строк дії свідоцтва до припинення чи скасування воєнного стану та через 6 місяців після припинення чи скасування воєнного стану).



Рис. 2.3. Суб'єкти сторін профспілок та сторін роботодавців, які пройшли оцінку відповідності критеріям репрезентативності та отримали свідоцтва на територіальному рівні (Рівненська область) 2016-2023 роки

Щодо територіального рівня (Рівненської області), Комісією відділення Національної служби посередництва і примирення в Рівненській області протягом 2011 - 2023 років було здійснено оцінку відповідності критеріям репрезентативності (підтверджено репрезентативність) та видано Свідоцтво про відповідність критеріям репрезентативності 12-м суб'єктам сторін профспілок, а саме: Федерації професійних спілок Рівненської області, Рівненській обласній організації профспілки працівників охорони здоров'я України, Рівненській обласній організації профспілки працівників освіти і науки України, Рівненській обласній профспілковій організації працівників державних установ,

Рівненській обласній профспілковій організації профспілки працівників культури, Рівненській обласній профспілковій організації працівників споживчої кооперації, Рівненській обласній організації профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення, Рівненській обласній організації профспілки працівників лісового господарства, Рівненській обласній профспілки «Наше право», Рівненській обласній організації профспілки працівників органів державної податкової служби України, Рівненській профспілковій організації атестованих працівників органів внутрішніх справ України, Рівненській обласній організації Всеукраїнської профспілки працівників органів державної фіскальної служби. Та 4-м суб'єктам роботодавців, а саме: Об'єднанню організацій роботодавців Рівненської області, Рівненському обласному об'єднанню організацій роботодавців «Роботодавці Рівненщини», Об'єднанню територіальних і галузевих організацій роботодавців Рівненської області та Об'єднанню організацій роботодавців «Полісся» Рівненської області.

Як вище було зазначено підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців здійснюється один раз на п'ять років.[1] За весь період діяльності Відділення в Рівненській області не підтвердило своєї репрезентативності, за різних причин, 4 суб'єкта профспілок та 1 суб'єкт роботодавців.

У період воєнного стану, який був ведений в країні Указом Президента «Про введення воєнного стану в Україні» від 24.02.2022 [43] діяльність НСПП щодо оцінки відповідності критеріям репрезентативності тимчасово призупинилася. Відповідно через воєнний стан був прийнятий Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 [44], який регулює особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану.

Згодом НСПП було розроблено та затверджено «Порядок продовження строку дії свідоцтв про підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців» (із змінами) від 01.06.2023 №44 [30], відповідно до якого, суб'єкти сторін профспілок та сторін роботодавців могли продовжити строк дії своїх свідоцтв про підтвердження репрезентативності, подавши обґрунтовану заяву про продовження строку дії свідоцтва про підтвердження репрезентативності до НСПП або відповідного відділення НСПП. Так, до відділення НСПП в Рівненській області звернулося лише один суб'єкт сторони роботодавців, а саме, Рівненське обласне об'єднання організацій роботодавців «Роботодавці Рівненщини» із обґрунтованою заявою про продовження дії свідоцтва про підтвердження репрезентативності на період дії воєнного стану та протягом шести місяців після припинення чи скасування воєнного стану. За підсумком роботи Комісії відділення НСПП в Рівненській області було підготовлено Протокол та Висновок, начальником відділення Відділення прийнято рішення продовжити строк дії свідоцтва (№ 001–18-17–Т від 12.09.18р.) про підтвердження репрезентативності Рівненського обласного об'єднання організацій роботодавців «Роботодавці Рівненщини» на період до припинення чи скасування воєнного стану та протягом шести місяців після припинення чи скасування воєнного стану для участі у колективних переговорах з укладення територіальних угод та делегування представників до органів соціального діалогу.

НСПП та її відділення за результатами оцінки відповідності критеріям репрезентативності та її підтвердження/продовження дії свідоцтва ведуть реєстр суб'єктів сторін профспілок і роботодавців, відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [1]

Перелік суб'єктів сторін профспілок, які пройшли оцінку відповідності критеріям репрезентативності та отримали свідоцтва, станом на 07.12.2023р. (додаток 8):

- на національному рівні:

1. Федерація професійних спілок України;
2. Федерація професійних спілок транспортників України;
3. Конфедерація вільних профспілок України;
4. Об'єднання всеукраїнських профспілок і профоб'єднань «Єдність»;
5. Об'єднання всеукраїнських автономних профспілок (ОВАП);
 - на галузевому рівні:
1. Професійна спілка залізничників і транспортних будівельників України;
2. Професійна спілка машинобудівників та приладобудівників України;
3. Профспілка трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України;
4. Профспілка працівників освіти і науки України;
5. Професійна спілка працівників автомобільного та сільськогосподарського машинобудування;
6. Професійна спілка працівників споживчої кооперації;
7. Професійна спілка працівників культури України;
8. Професійна спілка працівників державних установ України;
9. Профспілка працівників хімічних та нафтохімічних галузей;
10. Українська профспілка працівників річкового транспорту;
11. Незалежна галузева професійна спілка енергетиків України;
12. Професійна спілка працівників охорони здоров'я України;
13. Профспілка працівників лісового господарства;
14. Профспілка працівників лісових галузей України;
15. Профспілка працівників Національної академії наук України;
16. Професійна спілка робітників морського транспорту України;
17. Профспілка атестованих працівників органів внутрішніх справ;
18. Професійна спілка працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України;
19. Професійна спілка працівників авіабудування і машинобудування;
20. Професійна спілка працівників вугільної промисловості України;

21. Профспілка працівників Збройних Сил України;
22. Профспілка працівників оборонної промисловості України;
23. Профспілка працівників суднобудування України;
24. Профспілка працівників ЖКГ, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України;
25. Професійна спілка працівників агропромислового комплексу України;
26. Профспілка працівників нафтової і газової промисловості України;
27. Професійна спілка авіапрацівників України;
28. Профспілка працівників енергетики та електротехнічної промисловості України;
29. Всеукраїнська профспілка працівників і підприємців торгівлі, громадського харчування та послуг;
30. Профспілка працівників текстильної та легкої промисловості України;
31. Професійна спілка працівників зв'язку України;
32. Вільна профспілка машиністів України;
33. Профспілка працівників соціальної сфери України;
34. Незалежна профспілка гірників України;
35. Професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України;
36. Професійна спілка працівників радіоелектроніки та машинобудування України;
37. Професійна спілка працівників геології, геодезії та картографії України;
38. Вільна профспілка залізничників України;
39. Профспілка працівників космічного та загального машинобудування;
40. Всеукраїнська професійна спілка працівників органів державної податкової служби;
41. Вільна профспілка медичних працівників України;
42. Професійна спілка працівників Пенсійного фонду України;
43. Всеукраїнська професійна спілка працівників сфери вищої освіти;

- 44.Професійна спілка працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України;
- 45.Всеукраїнська професійна спілка працівників банківських та фінансових установ;
- 46.Всеукраїнська профспілка військових, працівників правоохоронних органів та учасників бойових дій;
- 47.Всеукраїнська профспілка виробничників і підприємців;
- 48.Всеукраїнська профспілка Національної поліції;
- 49.Всеукраїнська профспілка «Федерація профспілок авіаційних диспетчерів України»;
- 50.Всеукраїнська професійна спілка «Спілка залізничників України»;
- 51.Всеукраїнська професійна спілка «Національна спілка приватних виконавців»;
 - на територіальному рівні, Рівненської області (додаток 10):
 - 1. Федерація професійних спілок Рівненської області;
 - 2. Рівненська обласна організація профспілки працівників охорони здоров'я України;
 - 3. Рівненська обласна організація профспілки працівників освіти і науки України;
 - 4. Рівненська обласна профспілкова організація працівників державних установ;
 - 5. Рівненська обласна профспілкова організація профспілки працівників культури;
 - 6. Рівненська обласна профспілкова організація працівників споживчої кооперації;
 - 7. Рівненська обласна організація профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення;

8. Рівненська обласна організація профспілки працівників лісового господарства.

Перелік суб'єктів сторін роботодавців, які пройшли оцінку відповідності критеріям репрезентативності та отримали свідоцтва, станом на 07.12.2023 рік
(додаток 9):

на національному рівні:

1. Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців «Федерація роботодавців України»;
2. Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців «Конфедерація роботодавців України»;
3. Об'єднання організацій роботодавців України;

на галузевому рівні:

1. Всеукраїнське об'єднання обласних організацій роботодавців підприємств житлово-комунального господарства «Федерація роботодавців ЖКГ України»;
2. Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців «Федерація роботодавців скляної промисловості»;
3. Всеукраїнське об'єднання обласних організацій роботодавців в сфері телекомунікаційних та інформаційних технологій;
4. Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців транспорту «Федерація роботодавців транспорту України»;
5. Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців у галузі електроенергетики;
6. Об'єднання організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України»;
7. Всеукраїнське об'єднання обласних організацій роботодавців підприємств металургійного комплексу «Федерація металургів України»;
8. Об'єднання організацій роботодавців авіаційної промисловості України;
9. Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців охоронної галузі

- «Федерація професіоналів безпеки»;
10. Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців у галузі вищої освіти;
 11. Всеукраїнське галузеве об'єднання «Федерація роботодавців нафтогазової галузі»;
 12. Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців «Федерація роботодавців паливно-енергетичного комплексу України»;
 13. Українська федерація роботодавців охорони здоров'я;
 14. Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців автомобільного транспорту «Укравтотранс»;
 15. Всеукраїнське галузеве об'єднання організацій роботодавців хімічної промисловості ;
 16. Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців охорони здоров'я;
на територіальному рівні в Рівненській області (додаток 11):
 1. Об'єднання організацій роботодавців Рівненської області;
 2. Рівненське обласне об'єднання організацій роботодавців "Роботодавці Рівненщини";
 3. Об'єднання територіальних і галузевих організацій роботодавців Рівненської області.

Правоосвітня робота у цьому напрямку продовжується.

Як результат, вищеперелічені суб'єкти сторін профспілок та сторін роботодавців, які пройшли оцінку відповідності критеріям репрезентативності та отримали відповідні свідоцтва, залежності від рівня соціального діалогу, мають право брати участь у діяльності Національної тристоронньої ради/ територіальних (обласних, районних) тристоронніх соціальних радах, колективних переговорах з укладення Генеральної угоди та висувати своїх представників для участі в міжнародних заходах. Окрім цього, профспілки і організації роботодавців, що не відповідають критеріям репрезентативності, можуть надавати свої повноваження репрезентативним організаціям

відповідного рівня для представлення своїх інтересів або вносити на розгляд органів соціального діалогу свої пропозиції.

Висновки до розділу 2.

1) Закон України «Про соціальний діалог в Україні» надав імпульсу для розвитку соціального діалогу в країні, адже він створює стимул для профспілок та організацій роботодавців, які на сьогодні не відповідають критеріям репрезентативності, більш активно і плідно працювати над розширенням існуючого складу членів організації, а репрезентативних суб'єктів спонукає до дій із зміцнення своїх позицій.

2) Національна служба посередництва і примирення та її відділення наділені важливими функціями щодо здійснення оцінки відповідності критеріям репрезентативності, підтвердження репрезентативності профспілок, їх організацій та об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань для участі в колективних переговорах з укладення генеральної, галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, обрання (делегування) представників до тристоронніх або двосторонніх органів соціального діалогу, участі в міжнародних заходах.

3) За період 2011-2023 років Національною службою посередництва і примирення визнано репрезентативними/підтверджено репрезентативність : на національному рівні: 5 суб'єктів профспілкової сторони 3 суб'єкти сторони роботодавців; на галузевому рівні: 65 суб'єктів профспілкової сторони 21 суб'єкт сторони роботодавців; на територіальному рівні: 651 суб'єкт профспілкової сторони 112 суб'єкт сторони роботодавців. За період воєнного стану продовжено дію 14 свідоцтв про підтвердження репрезентативності.

4) З моменту покладення на НСПП обов'язків щодо здійснення соціального діалогу, Служба активно розвивається в цьому напрямку є членом засідань територіальної тристоронньої соціально-економічної ради як на національному рівні так на територіальному рівні;

5) НСПП налагоджено співпрацю зі сторонами соціального діалогу — стороною профспілок і стороною організацій роботодавців, Міністерством економіки та Міністерством соцполітики. Крім того, організовано взаємодію з Комітетом Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів і Секретаріатом Національної тристоронньої соціально-економічної ради, посилено співпрацю зі сторонами соціального діалогу в регіонах. НСПП й надалі розвиває партнерські відносини з ключовими соціальними партнерами.

6) Відділення НСПП в Рівненській області активно співпрацює з органами державної виконавчої влади, з профспілками, організаціями роботодавцями в напрямку розвитку соціального діалогу на територіальному рівні.

7) НСПП та її відділення користуються авторитетом серед сторін соціального діалогу, які прислухаються до їхніх рекомендацій.

РОЗДІЛ 3. УДОСКОНАЛЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ОРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

3.1. Розбудова потенціалу для ефективного соціального діалогу в Європейському Союзі

Головним завданням соціального діалогу в Європейському союзі є: відстоювання соціальної справедливості; посилення демократії шляхом надання сторонам соціального діалогу можливості брати участь у виробленні політики та процесах прийняття рішень у сфері економічної та соціальної політики; підвищення соціальних стандартів; сприяння соціальній орієнтації економіки, пріоритетності розвитку людини праці; попередження соціально-трудова конфліктів, профілактика та пом'якшення соціальних ризиків; підвищення соціальної, трудової, інноваційної та підприємницької активності населення; забезпечення рівних можливостей, гідного рівня та якості трудового життя населення, соціальної активності та свободи розвитку особистості; вивчення досвіду соціального діалогу зарубіжних країн та адаптація кращих практик у сферу соціального діалогу.

Успішні системи соціального діалогу мають потужний потенціал до вирішення важливих економічних та соціальних завдань: активізація взаємодії між сторонами соціально-економічних відносин на усіх рівнях; заохочення ефективного управління; демократизація соціально-економічних відносин; досягнення соціального компромісу між заінтересованими сторонами в суспільстві; формування системи довірливої економіки; формування стабільного і справедливого суспільства; просування соціального миру; забезпечення економічної стабільності і прогресу.

Міжнародна організація праці (МОП) реалізує різні програми технічного співробітництва у понад 80 країнах світу. Одним із напрямів технічного співробітництва є реалізація програм соціального діалогу на національному

рівні, посилення потенціалу організацій роботодавців і профспілок в укладанні колективних договорів.

«Основними органами МОП є Міжнародна конференція праці, Адміністративна рада та розташований у Женеві постійний Секретаріат – Міжнародне бюро праці (МБП). Вищим керівним органом МОП є Міжнародна конференція праці, яка збирається раз на рік у Женеві. Конференція розробляє та приймає міжнародні конвенції та рекомендації, ухвалює бюджет та програму роботи Організації, обирає Адміністративну раду МОП, слугує форумом для обговорення актуальних проблем у соціально-трудовій сфері. Виконавчим органом МОП є Адміністративна рада, яка обирається терміном на 3 роки, складається з 28 представників урядів, 14 представників роботодавців, 14 представників працівників. Адміністративна рада, що збирається тричі на рік, розробляє програму діяльності та бюджет Організації, які в подальшому виносяться на розгляд Міжнародної конференції праці.» [46]

У рамках запланованого відновлення соціального діалогу Європейська комісія, яка є вищим органом виконавчої влади ЄС, прагне зміцнити потенціал соціальних партнерів держав-членів ЄС. У 2014 році тодішній президент Європейської комісії Жан Клод Юнкер уже закликав зробити сильніший акцент щодо підвищення потенціалу національних соціальних партнерів (Європейська комісія, 2018р.). У 2015 році європейські міжгалузеві соціальні партнери підготували спільну декларацію, яку було схвалено на зустрічі тематичної групи в січні 2016 році. Документ містить деякі керівні принципи соціального діалогу, та ключові повідомлення для різних сфер про те, як соціальні партнери можуть бути залучені на рівні ЄС. Він також містить ключову ідею щодо покращення функціонування та ефективності соціального діалогу та розбудови потенціалу соціальних партнерів у державах-членах: соціальний діалог потребує сильних, представницьких, автономних соціальних партнерів, які мають повноваження та потрібні можливості. [47]

3 16 червня 2016 року Рада з питань зайнятості, соціальної політики, охорони здоров'я та захисту прав споживачів (EPSCO) прийняла висновки Ради під назвою «Новий старт для потужного соціального діалогу». У документі підкреслюється «важливість розбудови потенціалу соціальних партнерів на національному та галузевому рівнях, що могло б сприяти, серед іншого, покращенню репрезентативності європейських соціальних партнерів під час переговорів щодо їхніх угод».

27 червня 2016 року європейські міжгалузеві соціальні партнери, Європейська Комісія та Нідерланди, які головуvalи на той час (січень-червень 2016р.) у Раді Європейського Союзу, спільно підписали чотиристоронню заяву «Новий початок соціального діалогу». У документі підкреслюється фундаментальна роль європейського соціального діалогу як важливого компонента розробки ЄС щодо зайнятості та соціальної політики. У заяві визначено дії, які мають бути вжиті підписантами для подальшого зміцнення соціального діалогу на рівні ЄС та на національному рівні. Усі сторони підкреслюють свою відданість продовженню сприяння спроможності соціальних партнерів. Як зазначено в нещодавньому дослідженні, проведеному на замовлення європейських міжгалузевих соціальних партнерів, «не вистачає надійних і порівняльних даних щодо ресурсів, які надаються для розвитку потенціалу соціальним партнерам через Європейський соціальний фонд (ЄСФ). Там, де така інформація доступна, виділені суми, як правило, невеликі, а конкурси на проекти лише оголошуються». У дослідженні далі зазначено, що «рівень ресурсів, спрямованих на розбудову спроможності соціальних партнерів, обмежений і недостатній для задоволення виражених потреб». [47]

Відповідно до рекомендацій у документі Розвиток потенціалу соціальних партнерів та Європейського соціального фонду, європейські соціальні партнери повинні визначити свої конкретні потреби в підтримці розвитку потенціалу; вони також повинні визначити роль ЄСФ у зміцненні соціального діалогу та

підтримці кращого впровадження результатів європейського соціального діалогу.

Керівні принципи політики зайнятості, прийняті Радою Європейського Союзу 16 липня 2018 року, звучать так: «Спираючись на існуючу національну практику та з метою досягнення більш ефективного соціального діалогу та кращих соціально-економічних результатів, держави-члени повинні забезпечити своєчасне та значуще залучення соціальних партнерів до розробки та впровадження реформ у сфері зайнятості, соціальних та, де це доречно, економічних реформ та політики, в тому числі через підтримку підвищення спроможності соціальних партнерів. Соціальних партнерів слід заохочувати до переговорів та укладення колективних договорів у формах, які їх стосуються, повністю поважаючи їх автономію та право на колективні дії.

У спільному звіті про зайнятість за 2019 рік Комісія та Рада заявляють: «Хоча універсальної моделі не існує, своєчасне та значуще залучення соціальних партнерів до розробки та впровадження політики, в тому числі шляхом надання підтримки збільшенню спроможності соціальних партнерів, слід розглядати як спільний знаменник ефективної тристоронньої системи соціального діалогу. Останнє так само справедливо і для двостороннього соціального діалогу».

Відповідно до робочої програми європейських міжгалузевих соціальних партнерів на 2019-2021 рр.: Діяльність із розвитку потенціалу європейського соціального діалогу залишається пріоритетом для європейських соціальних партнерів. Вони визнають, що для того, щоб європейський соціальний діалог мав позитивний вплив, потрібно багато зробити для зміцнення та підтримки соціального діалогу на всіх його рівнях. Відповідно до своїх зобов'язань у «Новому старті для соціального діалогу», європейські соціальні партнери продовжуватимуть докладати зусиль щодо кращого використання Європейського соціального фонду для розбудови потенціалу соціальних партнерів і підтримувати своїх членів, де це необхідно, для кращого

впровадження соціальних результатів діалогу. Підгрупу Комітету соціального діалогу було створено в 2015 році на основі дворічного мандату для вивчення реалізації результатів Європейського соціального діалогу.

Нарешті, у січні 2020 року нова Європейська комісія під керівництвом президента Урсули фон дер Ляєн опублікувала повідомлення, в якому підтверджується намір ЄС «вивчити шляхи сприяння соціального діалогу та колективним переговорам і підвищити спроможність профспілок і організацій роботодавців на рівні ЄС і на національному рівні». [47]

Відповідно до Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), «спроможність» розуміється як здатність людей, організацій і суспільства в цілому успішно керувати своїми справами.

Так, МОП рішуче підтримує ключових учасників соціального діалогу. Основна увага МОП приділяється розвитку потенціалу її учасників в усіх аспектах соціального діалогу. У рамках МОП проводяться регіональні конференції, діють галузеві комітети, які опікуються проблемами окремих секторів економіки. Це включає підвищення обізнаності про переваги соціального діалогу як інструменту управління, розбудову інституційної спроможності учасників для ефективно участі у соціальному діалозі та формування політики, забезпечення необхідних навчальних курсів і розвиток структур, доступних для колективних переговорів і дотримання норм трудового права. З цією метою Міжнародне бюро праці пропонує державам-членам технічну допомогу та допомагає їм нарощувати потенціал своїх тристоронніх учасників для ефективного соціального діалогу.[46]

Технічна допомога включає такі елементи підтримки:

підтримка створення національних інститутів тристороннього або двостороннього соціального діалогу;

підтримка ратифікації та ефективного впровадження міжнародних трудових стандартів про свободу асоціацій, ведення колективних переговорів і тристоронніх консультацій.

Також включає такі додаткові елементи:

аналіз функціонування, ролі та впливу національних інститутів соціального діалогу;

розбудова спроможності представників роботодавців та працівників для повноцінної участі в процесі консультацій, в тому числі зміцнення їхніх технічних знань та навичок ведення переговорів;

зміцнення секретаріатів національних інститутів соціального діалогу
зміцнення секретаріатів національних інститутів соціального діалогу через більш ефективне планування, кращої кадрової структури, покращення знань ресурсів та баз даних;

консультації щодо вдосконалення нормативно-правової бази, включаючи склад, структуру, функціонування та компетенції національних інститутів соціального діалогу інституції;

обмін передовою практикою та отриманими уроками між державами-членами;

зміцнення потенціалу адміністрацій з питань праці з метою сприяння та участі в соціальному діалозі.

МОП зміцнила свої партнерські відносини з Міжнародною асоціацією економічних і соціальних рад та аналогічними установами (AICESIS), Європейською комісією та Єврофондом. З метою зміцнення потенціалу національних інституцій та суб'єктів соціального діалогу, а також для розширення бази знань щодо Порядку денного у сфері сталого розвитку на період до 2030 року. Партнерство з інституціями ЄС (зокрема, з Єврофондом та Європейською комісією) призвело до спільної діяльності з розбудови спроможності національних суб'єктів та інституцій соціального діалогу з метою розширення їхньої бази знань та сприянню політичним діалогам.

Слід зазначити, що в Європейському союзі є ряд навчальних закладів, центрів, академій, де навчають спеціалістів.

Так, ITCILO — це міжнародний навчальний центр, який є провідним у проведенні навчання та тренінгів з 1964 року. Він входить до складу Міжнародної організації праці (МОП) та покликаний сприяти досягненню цілей гідної праці, шукаючи горизонти майбутнього у сфері праці. Як партнер МОП з надання повного спектру послуг у сфері інновацій, навчання та розвитку потенціалу, МТЦ/МОП допоможе побудувати стійкі рішення, які змінюють світ на краще.

Також, Академія молодих спеціалістів роботодавців - Employers Young Professionals Academy (EYPA) є однією з головних ініціатив Програми діяльності роботодавців Міжнародного навчального центру Міжнародної організації праці (ITCILO). Він реалізується у співпраці з BusinessEurope та за фінансової підтримки Європейського Союзу. Метою EYPA є зміцнення потенціалу молодих членів організацій роботодавців і бізнесу в трьох основних сферах: ефективне представництво інтересів членів організації роботодавців; залучення соціальних партнерів до соціального діалогу і в діалозі з іншими відповідними зацікавленими сторонами; визначення найбільш важливих каналів, через які можна зробити внесок у економічну та соціальну політику

З 2012 року EYPA надає індивідуальні та практичні навчальні рішення, поєднуючи інтерактивне та практичне навчання, онлайн та очне навчання для понад 250 професіоналів з усієї Європи. Кожен випуск академії охоплює від 30 до 35 молодих спеціалістів, переважно від BusinessEurope та організацій-членів у країнах -членах ЄС і країнах-кандидатах.

Сила EYPA полягає в її здатності створити хорошу мережу молодих професіоналів у європейських організаціях-членах роботодавців та бізнесу, підвищити кваліфікацію молодого та динамічного персоналу та забезпечити глибше розуміння ролі роботодавців у соціальному діалозі та переговорах.

Позитивні результати EYPA були підтверджені в оцінці впливу перших шести випусків академії (2012-2017), де випускники підтвердили, що EYPA сприяла їхній повсякденній роботі та принесла користь їхнім організаціям.

Слід зазначити, Європейська конфедерація профспілок (ETUC) була заснована у 1973р., є головною об'єднуючою організацією для національних профспілкових організацій держав – членів ЄС. Цією організацією було створено Європейський профспілковий форум як установу для ведення діалогу та співпраці з профспілками країн Центральної та Східної Європи. До складу ЄКП входить 78 профспілкових центрів з 34 європейських країн, а також 11 федерацій, що представляють європейську промисловість. Загальна кількість членів ЄКП складає близько 60 млн. осіб.

Також, у 2019 році за програмою Workers' Activities Program ITCILO було створено Європейську молодіжну академію про майбутнє праці. Яка була організована у партнерстві з Європейською конфедерацією профспілок (ETUC) та Європейським інститутом профспілок (ETUI), з фінансової підтримки Європейського Союзу. У проекті взяли участь 113 молодих учасників з національних профспілкових організацій, членів ЄКП та різних європейських федерацій профспілок з 26 держав-членів і держав-кандидатів. Проект пов'язав ініціативу МОП «Майбутнє праці» з темою розширення можливостей молоді та відзначив сторіччя МОП. Конкретна мета академії полягала в тому, щоб надати молодим профспілковим діячам інструменти та знання про різні чинники впливу, які формують майбутнє праці.

Ініціативи з розбудови потенціалу на рівні ЄС

З 2004 року чотири міжгалузеві організації соціальних партнерів ЄС - ETUC, BusinessEurope, CEEP та SMEunited (раніше відома як UEAPME) - спільно створили, розробили та проводять ряд заходів у рамках програми «Інтегровані проекти соціального діалогу ЄС» (раніше відомої як «Інтегрована програма»). Інтегровані проекти включають заходи, дослідження, експертну роботу, конференції, семінари, робочі наради та інші види зустрічей, спрямованих на мобілізацію соціальних партнерів на національному рівні та рівнях ЄС та зміцнення їхньої співпраці між державами -членами та державами-кандидатами. Цілями інтегрованих проектів є сприяння ефективній

участі національних соціальних партнерів у соціальному діалозі ЄС, а також вирішення спільно визначених проблем. Протягом багатьох років інтегровані проекти мали на меті стати центральним інструментом для зміцнення зв'язку між національними та європейськими соціальними діалогами, а також для визначення відповідних питань для соціальних партнерів ЄС, іноді з чітким зв'язком з їхніми автономними робочими програмами. Проекти, що співфінансуються Європейською комісією, враховують спільні робочі програми європейських соціальних партнерів та сприяють їх ефективній реалізації.

У контексті інтегрованих проектів та спираючись на попередні тренінги та програми наставництва, у 2014 році ETUC створив Європейську академію соціального діалогу (ESDA). Ця ініціатива з розбудови потенціалу спрямована на сприяння розумінню європейського соціального діалогу та зміцнення зв'язку між національним та європейським рівнями. ESDA забезпечує глибше розуміння процесів і учасників соціального діалогу ЄС і заохочує розвиток навичок ведення переговорів. Щороку ESDA запрошує до 20 представників профспілок від компаній, галузей та/або національного рівня до Брюсселя на дві сесії, кожна з яких триває три дні. Учасники отримують повний огляд європейського соціального діалогу та ролі профспілок у виробленні європейської політики через презентації щодо політичних сфер, інтерактивні сесії з підвищення кваліфікації та зустрічі з різними учасниками та зацікавленими сторонами (наприклад, візити до Європейського парламенту).

Тому ESDA відіграє фундаментальну роль у зміцненні спроможності профспілок брати участь у європейському соціальному діалозі та, загалом, у виробленні європейської політики.

Підсумкове дослідження, що охоплює проекти з 2004 по 2009 рік, було розповсюджено серед національних соціальних партнерів у державах-членах та державах-кандидатах. Опитувані підкреслили допоміжну роль цих інструментів у їхній повсякденній діяльності та вплив на формування національної політики. Опитування виявило потребу у посиленні спроможності та компетенції

європейських структур соціального діалогу, а також потребу у розбудові потенціалу, взаємному навчанні та обміні досвідом між національними інституціями соціального діалогу. Згідно зі звітом про дослідження, численні респонденти з Центральної та Східної Європи підкреслили позитивний ефект і додану цінність ініціатив європейських соціальних партнерів щодо зміцнення соціального діалогу та підтримки процесу розбудови потенціалу.

Останній міжгалузевий проект соціальних партнерів, реалізований BusinessEurope, ETUC, CEEP та SMEunited – Роль Європейського соціального фонду (ESF) у розбудові потенціалу соціальних партнерів – показав, що потреби соціальних партнерів у розбудові потенціалу фінансуються через ESF, наразі не виконуються в низці країн. У підсумковому звіті проекту соціальні партнери представили пропозиції щодо покращення підтримки ESF у наступному програмному періоді. Проекти розбудови потенціалу соціальних партнерів, які підтримує ESF, можна умовно розділити на дві категорії:

Проекти, що надають пряму підтримку розбудові потенціалу через дослідження, навчання, створення мереж і спільну діяльність: вони спрямовані на надання соціальним партнерам виконувати свою роль як партнерів у колективних переговорах, але також може включати проекти технічної допомоги, спрямовані на розбудову конкретного потенціалу серед соціальних партнерів, залучених до процесу управління ESF.

Проекти, що надають непряму підтримку розвитку потенціалу соціальних партнерів: вони дозволяють соціальним партнерам поглибити свою роботу в конкретних сферах політики, таких як охорона здоров'я та безпека, цифровізація та навчання.

У звіті також підкреслюється, що потреби соціальних партнерів у нарощуванні потенціалу відрізняються між країнами, залежно від усталених систем виробничих відносин і пов'язаних організаційних структур і сильних сторін.

Нарешті, автономна робоча програма європейських соціальних партнерів на 2019-2021 рр. підтверджує, що діяльність із розбудови потенціалу залишається одним із їхніх пріоритетів. У межах свого оновленого мандату підгрупа Комітету соціального діалогу розглядатиме питання розбудови спроможності за допомогою нових інтегрованих проектів та спеціальну діяльність соціального діалогу, яка фінансуватиметься спеціальною статтею бюджету Європейської комісії.

Отже, Європейська комісія надала фінансову підтримку транснаціональним проектам, які здійснюють соціальні партнери та інші активні організації у сфері трудових відносин, через три бюджетні лінії соціального діалогу:

- 1) інформаційні та навчальні заходи для організацій працівників;
- 2) виробничі відносини та соціальний діалог;
- 3) інформування, консультування та участь представників суб'єктів господарювання.

Метою цих заходів, що фінансуються ЄС, є сприяння європейському соціальному діалогу на міжгалузевому та галузевому рівнях, а також на рівні компаній. Перші два рядки бюджету вважаються ключовими джерелами фінансування для європейських соціальних партнерів для розвитку їхніх автономних спільних дій та реагування на консультації та ініціативи Комісії через заходи з розбудови потенціалу. На додаток до прямого гранту ІТСІЛО для діяльності з розбудови потенціалу, Комісія підписала багаторічну рамкову угоду про партнерство з ETUI та Європейським центром питань працівників у 2006, 2010, 2014 та 2018 роках. Угода включає операційні гранти, спрямовані на сприяти розбудові потенціалу через навчання та дослідження на європейському рівні, а також покращити ступінь залучення представників працівників до європейського управління.

Конкурс пропозицій щодо проектів, які фінансуватимуться за рахунок бюджетних статей соціального діалогу, публікується щорічно. Вони можуть

дещо відрізнятися від року до року залежно від річних пріоритетів і актуальних тем. Наприклад, конкурс пропозицій «Інформаційні та навчальні заходи для організацій працівників», опублікований у березні 2020 року, включав деякі нові теми для проектів кандидатів, такі як зайнятість у SMEs, нові форми роботи та штучний інтелект. Він також прямо привітав проекти спрямовані на зміцнення колективних переговорів.

У цьому звіті представлено вибрані проекти, які фінансуються за рахунок бюджетних статей Комісії, які підтримують соціальний діалог і розвиток потенціалу соціальних партнерів. Аналіз та оцінка цих проектів виходять за рамки цього звіту. Таким чином, описи обраного конкурсу пропозицій та пов'язаних проектів служать прикладами діяльності з розбудови потенціалу, яка була реалізована протягом останніх кількох років галузевими та міжгалузевими соціальними партнерами, міжнародними організаціями та академічними колами. У звіті також представлено кілька цікавих галузевих проектів з розбудови потенціалу, які фінансуються з бюджетної лінії Комісії «Промислові відносини та соціальний діалог».

Усі ці проекти були здійснені спільно соціальними партнерами ЄС у сферах будівництва, освіти, охорони здоров'я та транспорту.

Конкурс пропозицій «Підтримка соціального діалогу» фінансує консультації, зустрічі, переговори та інші дії соціальних партнерів, включаючи інтегровані проекти європейських соціальних партнерів. Очікується, що дії сприятимуть пріоритетам і діяльності європейського соціального діалогу, який у конкурсі пропозицій VP/2020/001 визначається як «обговорення, консультації, переговори та спільні дії за участю організацій, що представляють будь-яку сторону галузі (роботодавців і працівників)».

Конкурс пропозицій стосується принципу Європейської основи соціальних прав – Соціальний діалог і залучення працівників – і має три основні цілі:

розвивати європейський соціальний діалог на галузевому та міжгалузевому рівнях у різних вимірах обміну інформацією, консультацій, переговорів та спільних дій;

підвищення обізнаності про європейський соціальний діалог та покращення спроможності брати в ньому участь;

покращити підготовку, моніторинг, подальшу роботу та/ або впровадження спільних текстів, погоджених на галузевому та міжгалузевому рівнях.

Конкурс пропозицій наголошує на таких цілях: посилити залучення соціальних партнерів до Європейського семестру та збільшити їхній внесок у формування політики ЄС; подальший розвиток і посилення членства в організаціях соціальних партнерів ЄС; нарощувати та зміцнювати спроможність національних (міжгалузевих та/або галузевих) соціальних партнерів брати участь у національному та ЄС соціальному діалозі.

Остання ціль стосується, зокрема, тих держав-членів, де соціальний діалог недостатньо розвинений. Він включає інформаційні та навчальні семінари, спрямовані на розвиток юридичної експертизи та організаційних /адміністративних навичок, а також розширення членства та представництва.

Проект СЕЕР «Соціальні послуги в міжгалузевому соціальному діалозі ЄС» було відібрано та профінансовано в рамках конкурсу пропозицій 2017 року та діяв у 2018-2019 роках. Проект ґрунтувався на попередніх зусиллях СЕЕР для сприяння створенню в ЄС мережі роботодавців соціальних послуг. Мета цього проекту полягала в тому, щоб забезпечити краще розуміння того, як соціальний діалог організовується в соціальних службах з огляду на ключових учасниках, залучені - працівники та профспілки, з одного боку, та організації роботодавців, з іншого. Спираючись на попередні дослідження СЕЕР на цю тему, проект зосередився на шести країнах: Болгарії, Кіпрі, Угорщині, Литві, Мальті та Румунії. СЕЕР виконав кабінетне дослідження та 60 особистих та телефонних інтерв'ю з національними зацікавленими сторонами

(представниками національних міністерств, відповідальних за соціальні послуги, організаціями та асоціаціями роботодавців). Проект також включав опитування на основі анкетування, спрямоване на збір первинних даних від відповідних організацій роботодавців та асоціацій соціальних служб загального інтересу. У результаті СЕЕР виявив понад 130 організацій та асоціацій у шести країнах. Крім того, проект організував три зустрічі за круглим столом зі своїми партнерськими організаціями: Спілкою роботодавців у сфері соціальної економіки у Франції (Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire, UDES), Спілкою соціальних прибуткових підприємств (Unisoc) у Бельгії та Асоціацією місцевих органів влади Литви (ALAL). Остаточний звіт «Соціальні служби та їх представництво в соціальному діалозі в Болгарії, Кіпрі, Угорщині, Литві, Мальті та Румунії», а також короткий політичний звіт, перекладений п'ятьма мовами (болгарською, французькою, угорською, литовською та румунською), були поширені на підсумковій проектній конференції в Брюсселі 21 листопада 2019 року.

На конференції представники проекту представили ключові висновки та деякі рекомендації СЕЕР щодо підтримки розвитку колективного голосу соціальних послуг загального інтересу на рівні ЄС та національному рівні.

Структура приватних (некомерційних та комерційних) постачальників соціальних послуг загального інтересу є фрагментованою, і проект спостерігав загальну відсутність представницького голосу та залучення до соціального діалогу та колективних переговорів.

Ситуація в цільових країнах відрізняється від ситуації в Бельгії та Франції, де сильна роль соціальних партнерів є результатом існування організацій роботодавців та їх інтеграції в національну систему соціального діалогу та колективних переговорів. Приклади з Бельгії та Франції також демонструють важливу та стимулюючу роль держави у забезпеченні відповідної структури для соціальних послуг загального інтересу.

Європейська комісія повинна підкреслити важливий внесок соціальних послуг загального інтересу в розвиток активного громадянства та спільного блага, просування європейської соціальної моделі, а також у соціальну інтеграцію та ринок праці.

Необхідно активно виділити наступні елементи і пропагувати: додаткову цінність соціального діалогу; представництво соціальних послуг загального інтересу у національному тристоронньому та двосторонньому соціальному діалозі; та колективні переговори для досягнення позитивних результатів.

Особливу увагу у розвинених країнах ЄС приділяють необхідності включення в процес соціального діалогу дрібних і середніх підприємств. Для вирішення поставлених завдань соціальні партнери повинні бути незалежними, структурованими й представницькими. Досягнення позитивного результату багато в чому залежить не тільки від використовуваних в організації технічних і людських ресурсів, але й від їхнього внеску в громадські обговорення, спроможності представляти та захищати інтереси своїх членів. При цьому європейська модель базується на добровільному членстві в організаціях соціальних партнерів. Вони повинні бути дійсно представницькими й мати можливість реалізувати домовленості. Незалежність соціальних партнерів розглядається як гарантія демократії. У цій системі держава відіграє роль медіатора, надає учасникам соціального діалогу законодавчу, інформаційну, інфраструктурну та фінансову підтримку.

Як бачимо, розбудова потенціалу для ефективного соціального діалогу в Європейському Союзі успішно реалізується. Соціальний розвиток, добробут та процвітання - омріяні стани для національних правовідносин. Подолання відставання України у сфері розвитку соціального діалогу потребує використання кращих елементів міжнародного досвіду щодо розвитку соціального діалогу. Разом із тим кардинальні зміни слід пов'язувати зі становленням високої соціальної відповідальності держави, бізнесу, профспілок, громадських організацій за розв'язання проблем поліпшення якості

трудового життя, людського розвитку. Саме у цій площині має відбуватися і зростання відповідальності за стан розвитку соціального діалогу в країні та зацікавленості у цьому органів влади, роботодавців і найманих працівників.

3.2. Заходи удосконалення реалізації соціального діалогу та необхідності оновлення законодавства про соціальний діалог в Україні

Суб'єктами сторін соціального діалогу періодично порушувалося питання про оновлення визначених Законом України «Про соціальний діалог в Україні» [1] критеріїв репрезентативності, які використовуються на національному, галузевому та територіальному рівнях для підтвердження репрезентативності профспілок, їхніх організацій та об'єднань, організацій роботодавців та їхніх об'єднань. Так, цей Закон не ідеальний, його потрібно модернізувати.

Основними причинами, якими аргументується необхідність оновлення зазначених критеріїв, є:

- вагоме падіння чисельності працездатного населення;
- економічні кризи, пандемія COVID-19 та воєнний стан суттєво впливають на ринок праці і країну загалом;
- значна частина підприємств малого та середнього бізнесу залишаються поза соціальним діалогом;
- спостерігається стійка тенденція до зменшення кількості колективних договорів. Серед основних причин неукладання колективних договорів вже традиційно, зокрема, є: спад економіки, проведення адміністративно-територіальної реформи, незацікавленість та відмова роботодавців, процедура санації, банкрутства, неприбутковість підприємств, відсутність профорганізацій, відсутність галузевих (міжгалузевих) угод. Крім того, через воєнну агресію росії проти України, відсутність державного фінансування та договірних робіт ряд підприємств зупинили свою фінансово-господарську діяльність. На підприємствах, на період воєнного стану, з працівниками

призупинені трудові договори, частина підприємств знаходяться на простої. У зв'язку з цим, у них не проводились заходи з підбиття підсумків виконання положень колективних договорів та укладання колективних договорів на наступний термін.

«На сьогоднішній день, НСПП налагоджено співпрацю зі сторонами соціального діалогу — стороною профспілок і стороною організацій роботодавців, Мінекономіки та Мінсоцполітики. Крім того, організовано взаємодію з Комітетом Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів і Секретаріатом Національної тристоронньої соціально-економічної ради, посилено співпрацю зі сторонами соціального діалогу в регіонах. НСПП й надалі розвиватиме партнерські відносини з ключовими партнерами. Усього в соціальному діалозі беруть участь три сторони у класичній моделі або іноді дві сторони. Але класична модель — це уряд, профспілки, роботодавці. Тому профспілки й роботодавці для того, щоб брати участь у соціальному діалозі, мають підтвердити свою репрезентативність, що вони відповідають певним критеріям, визначеним у законі. І НСПП — той державний орган, який цим займається». [48] «Нинішня система підтвердження репрезентативності є досить застарілою і не завжди достовірною, тобто механізм підтвердження репрезентативності часто не дає об'єктивну картину, а для того, щоб цю картину отримати, НСПП планує цифровізувати зазначений процес, зокрема шляхом обміну інформацією з Пенсійним фондом, який має державні реєстри, наприклад, реєстр застрахованих осіб зі сплати єдиного соціального внеску. Цей реєстр може дати об'єктивну інформацію щодо кількості працюючих, тобто працівників у роботодавця, і того, яка кількість цих працюючих є членами профспілки, тобто сплачує профспілковий внесок. Тоді ми отримаємо більш об'єктивну картину і зможемо оцінити репрезентативність, відштовхуючись від об'єктивних даних. Є певна дискусія щодо питання несплати внесків членами профспілки, зокрема тому, що вони студенти або пенсіонери. Ця дискусія насправді має вирішуватись однозначно, оскільки для

цілі репрезентативності повинні враховуватися лише ті члени профспілки, які сплачують внески. Інші не мають враховуватися. В інтересах НСПП як незалежного регулятора і посередника — знайти максимальні спільні точки дотику в межах тристоронньої взаємодії «роботодавці-профспілки-влада». Основою для цього є співпраця між роботодавцями і найманими працівниками. Ця співпраця якраз і реалізується шляхом проведення переговорів, укладення колективних договорів та колективних угод, узгодження проєктів нормативно-правових актів, консультацій при прийнятті рішень соціальними партнерами на всіх рівнях. Національна служба посередництва і примирення робить усе можливе для досягнення поставлених цілей і завдань. Найамбітнішими цілями НСПП є перезавантаження соціального діалогу, розвиток інституційної спроможності Служби як дієвої інституції, що сприяє захисту трудових прав громадян. Насамперед це законопроєктна робота щодо порядку вирішення колективних трудових спорів і модернізація соціального діалогу, зокрема популяризація цивілізованих шляхів вирішення трудових спорів. - зазначив Дмитро Кухнюк, Голова НСПП ».[48]

В сьогоденнішніх реаліях здійснюються різні заходи щодо розвитку соціального діалогу в Україні. Проте, на мою думку найвагомішим стало те, що за ініціативи НСПП в жовтні цього року було створено робочу групу з підготовки нової редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні» з метою перезавантаження чинної моделі соціального діалогу в Україні з урахуванням рекомендацій МОП та кращих міжнародних практик. До складу якої увійшли представники спільних представницьких органів профспілок і організацій роботодавців та репрезентативних на національному рівні організацій роботодавців та профспілок, провідні експерти та науковці, які займаються питаннями соціального діалогу, а також представники органів державної влади. Головою робочої групи обрано Дмитра Кухнюка, який є головою Національної служби посередництва і примирення, модератором обрано - Світлану Запару, яка є перший заступник голови Національної служби

посередництва і примирення. Перше засідання робочої групи відбулося 02 жовтня цього року в залі засідань Комітету ВРУ з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів. Робота, яку розпочала робоча група є абсолютно необхідною та критично важливою для забезпечення поступового шляху України до членства в ЄС.

Як зазначив Голова Національної служби посередництва і примирення Дмитро Кухнюк: - «Цьогоріч в соціальному діалозі відбуватимуться активні заходи, що сприятимуть миру і врегулюванню трудових спорів (конфліктів) на всіх рівнях. Буде вдосконалено законодавство в сфері колективних трудових відносин, оновлено списки арбітрів та посередників у відповідних перемовинах, проведено оцінку відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців на національному, галузевому та територіальному рівнях».[49] На засіданнях учасники активно обговорюють законодавство про соціальний діалог, що має бути дієвим, відповідати міжнародним стандартам та надають членами робочої групи письмові пропозиції щодо концепції змін до Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Також, задля удосконалення реалізації соціального діалогу в Україні, 3 листопада у Києві проєкт Ради Європи «Посилення соціального захисту в Україні» у співпраці з Аспен Інститут Київ провів семінар на тему «Соціальний діалог як інструмент порозуміння», залучивши до діалогу керівників регіональних відділень та центрального апарату Національної служби посередництва і примирення України. Учасники семінару обговорювали суть значущих для соціального діалогу понять та розширення спільного уявлення про них, а також роль Національної служби посередництва та примирення у процесах відновлення і розбудови країни.

Ерленд Фалк, заступник Голови Офісу Ради Європи в Україні, відкриваючи семінар, зауважив, що Рада Європи продовжує підтримувати Україну у тісній співпраці з національними партнерами, зокрема

імплементуючи План Дій Ради Європи для України «Стійкість, відновлення, відбудова» на 2023-2026 роки. «Захист соціальних прав є фундаментом розбудови демократії в усіх державах, а під час війни вони є ще більш важливими. Війна порушила соціальні, економічні та трудові права мільйонів українців. Тема семінару тісно пов'язана із статтею 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої), що стосується права укладати колективні договори, яке реалізовується в тому числі завдяки створенню та використанню належного механізму примирення та добровільного арбітражу для вирішення трудових спорів. Соціальний діалог може допомогти розв'язати економічні та соціальні проблеми, які стосуються працівників, роботодавців та урядів». [50]

Голова НСПП на цьому семінарі наголосив на міцній інституційній та змінотворчій спроможності Національної служби посередництва та примирення і підкреслив її значущість під час майбутнього відновлення України.

Крім питань про реалізацію соціального діалогу в Україні, учасники під час групової роботи обговорювали пріоритетні напрями взаємодії Національної служби посередництва і примирення з іншими органами публічної адміністрації, роботодавцями та найманими працівниками.

«Семінар відбувся в межах проєкту Ради Європи «Посилення соціального захисту в Україні», що має на меті досягти того, щоб уразливі групи осіб, зокрема населення, яке постраждало від війни, користувалися підвищеним рівнем соціальних прав та соціального захисту.» [50]

Потрібними передумовами організації ефективного соціального діалогу слід вважати такі:

- проведення цілеспрямованої державної політики розвитку національної моделі соціального діалогу, вжиття усіх необхідних заходів, спрямованих на виконання Закону України «Про соціальний діалог в Україні» заходів, що мають як універсальний характер (для вирішення більшості соціально-економічних проблем в Україні), так і специфічний характер; – удосконалення організаційних і переговорних механізмів у спосіб посилення взаємодії між

Національною тристоронньою соціально-економічною радою, Національною службою посередництва і примирення та центральними органами виконавчої влади, місцевими органами влади, органами місцевого самоврядування в усіх формах організації соціального діалогу; – вирішення найбільш актуальних соціально-економічних питань за участі усіх партнерів соціального діалогу та узгодження їх позицій в бюджетному процесі, в процесах прийняття трудового, податкового, житлового, пенсійного законодавства. «Врахування пропозицій профспілкової сторони та сторони роботодавців до законопроектів, які безпосередньо стосуються в цілому соціально-економічній сфері, соціально-трудових відносин зокрема (на відповідних засіданнях Кабінету Міністрів України, урядових комітетів, профільних комітетів Верховної Ради України); – посилення відповідальності усіх зацікавлених сторін за виконання Закону України «Про соціальний діалог в Україні»; – забезпечення реальної рівноправності усіх сторін соціального діалогу, їх незалежності; – вироблення нових форматів взаємодії між державними інституціями та тією частиною профспілкових організацій та організацій роботодавців, які представляючи інтереси різних сегментів українського суспільства, перебувають поза визначеним Законом форматом соціального діалогу, не мають права на укладання Генеральної угоди тощо; – створення умов в доступі до необхідної інформації щодо усіх етапів ухвалення та реалізації рішень, які безпосередньо стосуються сфери соціального діалогу, для всіх, без винятку, інституцій громадянського суспільства (незалежні профспілки, громадські організації, ЗМІ, недержавні експертно-аналітичні структури та інші).» [51]

Також, задля вдосконалення роботи державного органу НСПП, який на пряму дотичний до соціального діалогу, відбувся 11-12 грудня семінар зі стратегічного планування Національної служби посередництва і примирення, що відбувся за підтримки Міжнародної організації праці. В перший день семінару виступила Голова Комітету ВРУ з питань соціальної політики та

захисту прав ветеранів, Третякова Галина Миколаївна, де значну увагу приділила соціальному діалогу:

«Здійснення оцінки критеріїв репрезентативності було зупинено під час воєнного стану. Що водночас стало проблематикою НСПП у свій час. Так, було зрозуміло, що до цього потрібно повертатися і розуміти хто є репрезентативним. Репрезентативний не по формі збирання папірців, а репрезентативним по суті, репрезентативних територіально та по галузях. Не тільки по тих галузях, які є історично характерними для економіки України, але й по галузях, які сьогодні виникають такі як ІТ галузі і інші галузі, які є постіндустріальними, що дуже бурхливо розвиваються. Адже, Україна втратили велику частину активів, обладнання, заводи, які розміщувалися на сході країни. І треба буде багато чого вкласти для того, щоб повернути те, що давало Україні і перевагу світовій економіці як такій. Репрезентативність потрібно розширювати. На сьогоднішній день репрезентативними, на жаль, не представлено усіх роботодавців, які є в Україні. Є роботодавці, які можуть претендувати на репрезентативність навіть в діючій формі по Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Водночас вони не подавали документи тому, що не бачать для себе доданої вартості від такого соціального діалогу. Їх потрібно теж залучити до діалогу для того, щоб в них не складалося враження, що вони покинуті державою та знаходяться поза межами такого діалогу. Для цього потрібно користуватися, в першу чергу, дружньою атмосферою вирішення будь-яких проблемних питань. Сучасній Україні цьому потрібно навчитися. Наш Президент весь час каже про єдність під час війни, проте, це актуально не тільки під час війни, але взагалі для конструктивної роботи над державними політиками. Надзвичайно важливо з одного боку фаховість, а з другого боку дружній підхід. Адже, для нас є важливим, бути нацією, яка об'єдналася для перемоги і для розбудови України. Тому єдність, дружнє вирішення цих проблематик, в тому числі репрезентативності, змін підходів до оцінки репрезентативності не формальних, не по кількості населення, яка в нас

зменшилася надзвичайно. Надання можливості тим, хто сьогодні є можливо «підголоском» як його вважають. Але насправді вони теж є голосом частини суспільства, включення їх в соціальний діалог. Це те, що я прошу до цього долучитися і включити тих, хто не входить до цього діалогу. Крім того, надзвичайно важливим є ротація в структурах, які входять до репрезентативних органів. Як приклад, платформа громадянського суспільства Україна, до складу якої входять роботодавці та профспілки, де відбувається ротація, яка дозволяє тим, хто очолює процес діалогу змінюватися. Що дозволяє включати в цей діалог набагато більше організацій, об'єднань. Це є в тому числі і одночасно навчанням, тому що організації, об'єднання, які включаються в соціальний діалог, наприклад протягом наступних двох трьох років, вони вчиться цьому діалогу. Адже в КМУ і в ВРУ теж є також багато речей, які можуть бути передані як досвід для громадянського суспільства. Тому дружня атмосфера, вирішення репрезентативності, вирішення соціального діалогу, дружнє включення тих, хто сьогодні не включений до цього соціального діалогу. Це те чого очікує Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів. Та сподівається від НСПП успішний розроблений законопроект про соціальний діалог, що змінить підходи. Ми цього очікуємо, ми є реципієнти а власне це , що ви робите це є прояв народовладдя. Тому якщо НСПП це зробить добре, то буде добре і Україні.» Також, Галина Третякова відзначила, що, варто звернути увагу на організацію Європейського економічного і соціального комітету, що діє за принципом 3+: держава не втручається, а лише організовує процеси, а працюють профспілки, роботодавці та громадськість. «Наше завдання - побудувати нову сталу модель соціального діалогу, оскільки хитка конструкція не дає змоги забезпечити атмосферу дружби і поваги». Після цього розпочалася панельна дискусія щодо ключових аспектів та основних викликів соціально-трудових відносин в Україні в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення. Було обговорено низку актуальних питань сьогодення України, а саме: трудова міграція, ситуація на ринку праці та рівень безробіття, праця

жінок у мирний та воєнний час, нові гнучкі підходи до праці, а також стан ринку праці та перспективи його відновлення після закінчення війни. [49]

«Соціальне партнерство є одним із базових принципів функціонування сучасного демократичного суспільства, важливим інструментом реалізації соціальної політики держави, засобом попередження та розв'язання соціальних конфліктів. Основною сферою реалізації соціального партнерства є сфера соціально-трудових відносин, а його ключовим елементом – соціальний діалог». [52]

Серед можливих кроків, які могли б сприяти становленню в Україні ефективної системи соціального партнерства, слід назвати наступні:

- створення позитивної мотивації усіх соціальних партнерів щодо розвитку соціального діалогу, формування необхідних передумов та поширення використання сторонами соціального діалогу, разом з колективними переговорами як основним його інструментом, таких засобів, як консультації, обмін інформацією, прийняття спільних рішень, застосування узгоджувальних процедур та ін.;

- формування у суспільстві настанов на розбудову основних інституційних елементів громадянського суспільства, таких як, наприклад, структуровані належним чином організації роботодавців;

- розвитку взаємодії сторін соціального діалогу з органами державної влади та місцевого самоврядування, засобами масової інформації, неурядовими й громадськими організаціями, місцевими громадами, іншими соціальними інституціями усіх рівнів.

- посилення ролі таких органів, як Національна тристороння соціально-економічна рада (НТСЕР), її структур регіонального (територіального) рівня як тристоронніх органів соціального діалогу, та Національна служба посередництва і примирення (НСПП) сприятимуть вирішенню вище визначених завдань.

- враховуючи тривалі процеси цифровізації в нашій країні та їх результати, які пройшли перевірку в умовах воєнного стану, вважаю за доцільне розглянути можливість застосування інформаційно-комунікаційних технологій у процесі оцінки та перевірки критеріїв репрезентативності.

Реалізація наведених вище напрямів удосконалення правового регулювання і практики, соціального діалогу дозволить підвищити його якість, сформувати сучасну законодавчу базу в цій сфері, створити передумови для забезпечення гармонізації національних стандартів якості трудового життя громадян з європейськими, вдосконалення системи взаємодії органів державної влади з інститутами громадянського суспільства.

3.3. Імплементация європейських стандартів та конвенцій МОП з питань соціального діалогу у національне законодавство

В умовах інтеграційних та глобалізаційних процесів, в повсякденному житті України, усе більшого значення набувають міжнародні стандарти забезпечення й захисту прав і свобод людини, європейські принципи і стандарти публічного права та адміністративного законодавства.[53] Сьогодні сприйняття європейських орієнтирів часто відбувається завдяки процесу європейської інтеграції, яка є стратегічним вектором розвитку української держави.

Безпосередньою підставою для імплементції міжнародних правових актів, що торкаються проблематики соціального діалогу, є стаття 9 Конституції України.[32] Згідно якої, чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України.

Європейська практика, на основі якої впроваджуються правові стандарти, свідчить про наявність обов'язкових стандартів і стандартів, які мають рекомендаційний характер. Обов'язкові правові стандарти виражаються в

правових нормах, які зобов'язують до належної поведінки. Саме ця особливість стандартів багато в чому визнає загальний напрям розвитку правової системи, оскільки за своєю правовою природою такі норми належать до норм-принципів, а отже, мають установчий характер. Міжнародні стандарти існують у будь-якій сфері правового регулювання.

Розробка та прийняття конвенцій та рекомендацій, контроль за їх застосуванням визначає один з головних напрямів діяльності МОП. За весь період існування організацією було прийнято близько 200 конвенцій та рекомендацій, сукупність яких отримала назву «Міжнародний кодекс праці». Слід зазначити, що з моменту вступу України до МОП нашою державою ратифіковано понад 60 конвенцій. Конвенції та рекомендації МОП – це документи високої юридичної сили, яку вони набувають внаслідок ухвалення тристоронніми органами, в роботі яких беруть участь соціальні партнери та представники національних урядів майже з усіх країн світу. Цими документами запроваджуються правові норми соціального діалогу, як засобу вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), визначаються процедури ведення соціального діалогу, участь та відповідальність сторін, вирішення інших питань у сфері соціально-трудових відносин.[54] Обов'язкову юридичну силу для національного законодавства держав – членів МОП мають лише норми будь-якої конвенції у випадку її ратифікації. Рекомендації здебільшого приймаються одночасно з конвенціями, доповнюючи їх. Крім того, вони містять керівні принципи та орієнтири національної політики і діяльності, відіграють вирішальну роль у розробці національного законодавства. Конвенції та рекомендації МОП охоплюють широкий спектр таких важливих питань, як основні права людини, зайнятість, соціальна політика, регулювання питань праці, колективні трудові відносини, умови праці, соціальне забезпечення, праця жінок, дітей та підлітків, інших категорій працівників. Адже, всі ці питання є предметом соціального діалогу. Положення конвенцій та рекомендацій МОП регулюють найважливіші питання щодо взаємодії

національних урядів та соціальних партнерів, їх місце та роль у соціальному діалозі.[55] З документів найважливіших в яких закладено правову базу соціального діалогу є наступні:

Конвенція № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію»[56];

Конвенція № 98 «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів»[57];

Рекомендація № 113 щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та національному масштабі [58];

Конвенція № 144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та супроводжуюча її Рекомендація № 152 щодо процедури тристоронніх консультацій для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та національним заходам, що стосуються діяльності МОП.[59,60]

Конвенція № 154 про сприяння колективним переговорам та супроводжуюча її Рекомендація № 163 щодо сприяння колективним переговорам. [61,62]

Ключові стандарти соціального діалогу закладено в положеннях Загальної декларації прав людини та Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права. Пакт про громадянські та політичні права, який містить такі гарантії соціального діалогу у сфері праці та соціально-економічних відносин: заборона примусової праці; вільне здійснення права на асоціацію, включаючи право на створення професійних спілок.

Розвиток соціального діалогу на європейському континенті є результатом політики у цій сфері Ради Європи та Європейського Союзу.

Єдиний механізм забезпечення прав людини і основоположних свобод у діяльності РЄ складають два документи:

1. Конвенція про захист прав людини і основних свобод, 1950 р. [63]

2. Європейська соціальна хартія (переглянута), 1996 р. [23]

За Конвенцією про захист прав людини і основних свобод «соціальний діалог є одним із засобів досягнення мети РЄ, сутність якої полягає у встановленні більшої єдності між її членами на основі забезпечення і розвитку прав людини та основних свобод, серед яких «право на свободу зібрань та об'єднань, включаючи право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів». [63]

Європейська соціальна хартія (переглянута) «зобов'язує держави сприяти повній зайнятості, гарантувати справедливі умови праці, створити безкоштовну службу професійної орієнтації та систему професійної підготовки і перепідготовки, гарантує право створювати профспілки і організації роботодавців для захисту економічних і соціальних інтересів, право створювати ефективну систему охорони здоров'я, право на соціальне забезпечення, соціальну допомогу та користування соціальними службами, безкоштовну початкову і середню освіту, забороняє дискримінацію». [23]

Конвенція про захист прав людини та основних свобод і Європейська соціальна хартія (переглянута) є міжнародними документами, що справили значний вплив на формування стандартів соціального діалогу та соціально-економічної політики ЄС та інших європейських країн.

Висновки до розділу 3:

1) Розвиток ефективного соціального діалогу є необхідною умовою європейської інтеграції України, оскільки, крім іншого, саме завдяки соціальному діалогу країни Європейського Союзу досягли високого економічного розвитку та гідного рівня життя. Розбудова потенціалу для ефективного соціального діалогу в Європейському Союзі продовжується.

2) Для ефективного соціального діалогу, розвитку добробуту та процвітання української економіки необхідно спрямовувати зусилля на

посилення, передусім, розвитку соціального діалогу на новій договірній соціально-спроможній платформі.

3) Модернізація інституту соціального діалогу в Україні та використання його потенціалу є важливою складовою подолання кризи як в сфері соціально-трудових відносин, так і забезпечення подальшого соціально-економічного розвитку українського суспільства та досягнення цілей сталого розвитку. Робоча група з підготовки нової редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні» має на меті перезавантаження чинної моделі соціального діалогу в Україні з урахуванням рекомендацій МОП та кращих міжнародних практик.

4) Слід переглянути критерії репрезентативності профспілок та їхніх організацій, роботодавців та їхніх об'єднань, у такий спосіб, щоб вони відповідали сучасним економічним і соціальним змінам в країні.

5) Розробити механізми співробітництва тристоронніх соціально-економічних рад різних рівнів у засіданнях колегіальних органів центральних і місцевих органів виконавчої влади, а також механізми впровадження/врахування тристоронніх домовленостей і забезпечення Урядом зворотного зв'язку на виконання рекомендацій органів соціального діалогу та доповнити відповідними новими нормами Закон України «Про соціальний діалог».

6) Впровадити нові форми соціального діалогу – консультації, колективні переговори сторін соціального діалогу у розширеному форматі із залученням представників НСПП, Держпраці, різних фондів у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, громадських правозахисних інституцій і «нерепрезентативних» сторін соціального діалогу.

7) Попри воєнний стан в Україні соціальний діалог Національною службою посередництва і примирення здійснюється ряд ефективних заходів, які сприяють удосконаленню реалізації державної політики організації соціального діалогу.

8) Україна демонструє активний інтерес до наближення та вступу в ЄС та вже здійснює значний прогрес в багатьох аспектах європейської інтеграції, в тому числі щодо реалізації соціального діалогу.

ВИСНОВКИ

Дослідження реалізації державної політики організації соціального діалогу на прикладі Національної служби посередництва і примирення дало змогу зробити такі висновки, зокрема:

1) Соціальний діалог відіграє, безумовно, важливу роль у кожному суспільстві, будучи ефективним інструментом узгодження суперечливих інтересів його учасників, форумом, який дає можливість конструктивної взаємодії з метою досягнення спільних суспільно вагомих цілей.

2) Проаналізувавши чинне законодавство про соціальний діалог, вказують на наявність подеяких політико-правових, соціально-економічних та інших передумов недостатньої ефективності соціального діалогу в Україні (економічні та соціальні зміни, процеси децентралізації, недосконалість нормативно-правового регулювання соціального діалогу тощо). Що, у свою чергу, знижує дієвість та ефективність соціального діалогу як механізму підтримки проєвропейських реформ у сфері трудового права в Україні у світлі концепції гідної праці. Проте, слід зазначити, що вже робляться вагомі дії у цьому напрямку. Так, вже прийнятий новий законопроект «Про колективні угоди та договори» від 23.02.2023 № 2937-IX [14], який потребував осучаснення, як, зокрема, зазначалося в проєктах технічної допомоги Міжнародної організації праці. Також, робоча група з підготовки нової редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні» має на меті перезавантаження чинної моделі соціального діалогу в Україні з урахуванням рекомендацій МОП та кращих міжнародних практик.

3) Важливим є вибір такої моделі нового соціального діалогу, яка, не порушуючи ключові принципи та засади соціального діалогу, закладені в документах Міжнародної організації праці, враховувала би реалії постіндустріального суспільства та потреби та інтереси усіх зацікавлених сторін в Україні. Безсумнівно, опрацювання такої моделі потребує

консолідованої участі соціальних партнерів, громадських організацій, науковців та урядових кіл.

4) Національна служба посередництва і примирення та її відділення наділені важливими функціями щодо здійснення оцінки відповідності критеріям репрезентативності, підтвердження репрезентативності профспілок, їх організацій та об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань для участі в колективних переговорах з укладення генеральної, галузевих (міжгалузевих), територіальних угод, обрання (делегування) представників до тристоронніх або двосторонніх органів соціального діалогу, участі в міжнародних заходах. З моменту покладення на НСПП обов'язків щодо здійснення соціального діалогу, проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності. Служба активно розвивається в цьому напрямку є членом засідань територіальної тристоронньої соціально-економічної ради як на національному рівні так на територіальному рівні.

5) НСПП налагоджено співпрацю зі сторонами соціального діалогу — стороною профспілок та їх об'єднань, стороною організацій роботодавців, органами виконавчої влади - Міністерством економіки та Міністерством соцполітики, місцевими органами виконавчої влади. Крім того, організовано взаємодію з Комітетом Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів і Секретаріатом Національної тристоронньої соціально-економічної ради, посилено співпрацю зі сторонами соціального діалогу в регіонах. НСПП й надалі розвиває партнерські відносини з ключовими соціальними партнерами.

6) За весь період діяльності Національної служби посередництва і примирення щодо здійснення оцінки відповідності критеріям репрезентативності, підтвердження репрезентативності профспілок, їх організацій та об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань, з 2011-2023 років було визнано репрезентативними/підтверджено репрезентативність : на національному рівні: 5 суб'єктів профспілкової сторони, 3 суб'єкти сторони

роботодавців; на галузевому рівні: 65 суб'єктів профспілкової сторони, 21 суб'єкт сторони роботодавців; на територіальному рівні: 651 суб'єкт профспілкової сторони, 112 суб'єкт сторони роботодавців. За період воєнного стану продовжено дію 14 свідоцтв про підтвердження репрезентативності.

7) МОП рішуче підтримує ключових учасників соціального діалогу. Основна увага МОП приділяється розвитку потенціалу її учасників в усіх аспектах соціального діалогу. У рамках МОП проводяться регіональні конференції, діють галузеві комітети, які опікуються проблемами окремих секторів економіки. Це включає підвищення обізнаності про переваги соціального діалогу як інструменту управління, розбудову інституційної спроможності учасників для ефективно участі у соціальному діалозі та формування політики, забезпечення необхідних навчальних курсів, проєктів і розвиток структур, доступних для колективних переговорів і дотримання норм трудового права. З цією метою Міжнародне бюро праці пропонує державам-членам ЄС технічну допомогу та допомагає їм нарощувати потенціал своїх тристоронніх учасників для ефективного соціального діалогу.

8) Національною службою посередництва і примирення проводяться різні заходи щодо удосконалення реалізації соціального діалогу в Україні. А саме, семінари, стратегічні сесії, он-лайн курси, робочі зустрічі, он-лайн конференції, та інше. З метою обговорення суті значущих для соціального діалогу понять, ключових аспектів, виявлення основних викликів соціально-трудова відносин в Україні в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення. А також визначення ролі Національної служби посередництва та примирення у процесах відновлення і розбудови країни.

9) Україна прагне інтегруватися в європейську спільноту та включитися у світові суспільно-економічні процеси. Цей напрямок розвитку вимагає демократизації всіх сфер функціонування суспільства та удосконалення чинного законодавства. В Україні є потреба у якісному реформуванні соціального діалогу. Відтак, робоча група з підготовки нової редакції Закону

України «Про соціальний діалог в Україні» займається питаннями вдосконалення вітчизняного законодавства про соціальний діалог з урахуванням рекомендацій МОП.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>. (дата звернення: 11.11.2023).
2. Осовий Г.В., Жуков В.І., Руденко В.М., Семеніхін В.О. Соціально-трудові відносини: питання теорії та практики в Україні. – К.: АПСВ, 2005.
3. Аспен Інститут Київ. Соціальний діалог як інструмент порозуміння.: Семінар, К., 2023р.
4. В.А. Гошовська, Л.І. Ільчук. Роль і місце держави в розбудові трипартизму і соціального діалогу: світовий досвід та Україна; за заг. ред. В.А. Гошовської. – К.: НАДУ, 2010.
5. Гуляєв В. Інформація в системі соціального партнерства. Україна: аспекти праці. №7. – 2000.
6. К. О. Ващенко, Р. А. Колишко, О. В. Мірошніченко, О. М. Петроє, В. П. Трощинський ; за ред. О. В. Мірошніченка. Соціальний діалог у державному управлінні: навч. посіб. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; Федерація роботодавців України. – К. : НАДУ, 2012.
7. Горелов Д.М., Корнієвський О.А., Опалько Ю.В., та ін. ; за редакцією Розумного М.М. Формування соціального діалогу в сучасних умовах: світовий досвід та українська практика: Аналітична доповідь. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles> (дата звернення: 11.11.2023).
8. Гербеда С.В. Соціальний діалог в Україні: теоретичні питання. – К., 2014.
9. Дубровський М. Л., Жуков В. І. Структура, зміст процесу соціального партнерства. Профспілки України № 1-2. – 1995.
10. Головка М. Л., Дубровський М. Л., Жуков В. І. Соціальне партнерство. Сучасний міжнародний досвід. Науково-аналітичний центр Об'єднання профспілок «Громада» - К., 1994.

11. Яровая Л.В. Українська модель соціального діалогу в контексті європейської політики. Вісник Серія «Політологія». – 2010.
12. Колот А. Теоретичні й прикладні аспекти становлення і розвитку сторін соціально-трудових відносин та їх представницьких органів. Україна: аспекти праці № 2. – 2002.
13. Про розвиток соціального діалогу в Україні: Указ Президента України від 29.12.2005 №1871/2005, зі змінами від 14.05.2010 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1871/2005#Text>. (дата звернення: 18.11.2023).
14. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23.02.2023 № 2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>. (дата звернення: 18.11.2023).
15. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 року №1045-XIV URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 18.11.2023).
16. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text> (дата звернення: 18.11.2023).
17. Про Кабінет Міністрів України: Закон України від 27.02.2014 №794-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-18#Text> (дата звернення: 18.11.2023).
18. Про центральні органи виконавчої влади: Закон України від 17.03.2011 № 3166-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3166-17#Text> (дата звернення: 18.11.2023).
19. Про місцеві державні адміністрації: Закон України від 09.04.1999 № 586-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/586-14#Text>. (дата звернення: 18.11.2023).
20. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 № 280/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 18.11.2023).

21. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>. (дата звернення: 18.11.2023).

22. Про утворення Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента України; Положення від 17.11.1998 № 1258/98. URL: https://ips.ligazakon.net/document/U1258_98 (дата звернення: 18.11.2023).

23. Європейська соціальна хартія (переглянута): Рада Європи; Хартія, Міжнародний документ від 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 18.11.2023).

24. Порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавці. НСПП; Наказ, Порядок від 21.07.2011 № 73. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0073299-11#Text> (дата звернення: 18.11.2023).

25. Положення про комісії з проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців. Наказ, НСПП. Положення від 01.08.2011 № 80. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MUS16592> (дата звернення: 18.11.2023).

26. Порядок проведення Національною службою посередництва і примирення та її відділеннями в Автономній Республіці Крим та областях, у місті Києві та Київській області вибіркового перевірок для оцінки відповідності критеріям репрезентативності (підтвердження репрезентативності) суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців./ Наказ, НСПП, Порядок від 19.08.2011 № 89. URL: <https://nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/15171-poriadok-provedennia-nspp-ta-ii-viddilenniamy-vybirkovykh-perevirok-dlia-otsinky-vidpovidnosti-kryteriiam-reprezentatyvnosti->

[pidtverdzhennia-reprezentatyvnosti-sub-ektiv-storin-profspilok-i-orhanizatsii-robotodavtsiv](#) (дата звернення: 18.11.2023).

27. Методичні рекомендації щодо організації підготовки та проведення процедури оцінки відповідності критеріям репрезентативності (підтвердження репрезентативності) суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців. Наказ, НСПП, Методичні рекомендації від 24.06.2019 № 44; URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MUS32243> (дата звернення: 18.11.2023).

28. Про затвердження складу Комісії НСПП з проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців на національному і галузевому рівнях. Наказ, НСПП від 13.02.2017 № 9.

29. Про продовження строку дії свідоцтв про відповідність критеріям репрезентативності. Наказ, НСПП від 12.07.2022 № 51.

30. Порядок продовження строку дії свідоцтв про підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців (із змінами). Наказ, НСПП від 01.06.2023 №44. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0044299-23#Text> (дата звернення: 18.11.2023).

31. Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань. Закон України від 15.05.2003 № 755-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/755-15#Text> (дата звернення: 18.11.2023).

32. Конституція України: Верховна Рада України; Конституція України, Конституція, Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 18.11.2023).

33. Синчук С.М., Амелічева Л.П. Соціальний діалог як механізм підтримки проєвропейських трудових реформ в Україні у світлі концепції гідної праці. URL: <file:///C:/Users/bvapn/Downloads/11157-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0>

[%B0%D1%82%D1%82%D1%96-24082-1-10-20220512%20\(1\).pdf](#).

(дата

звернення: 18.11.2023).

34. Головка М.Л., Дубровський М.Л., Жуков В.І. Соціальне партнерство. Сучасний міжнародний досвід. Науково-аналітичний центр «Об'єднання профспілок «Громада» - К., - 1994.

35. Жуков В. І. Трипартизм і соціальний діалог у системі соціально-трудових відносин. - К., АПСВ, 2005.

36. Збірник наукових праць Української Академії державного управління при Президентові України. Формування відносин соціального партнерства в Україні: історія та сучасність. Вип. 1. - К., 2000.

37. Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 18.11.2023).

38. Про Національну тристоронню соціально-економічну раду. Указ Президента України від 02.04.2011 № 347/2011. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2011#Text> (дата звернення: 18.11.2023).

39. Національної тристоронню соціально-економічну ради. Офіційний сайт. URL: <https://ntser.gov.ua/> (дата звернення: 18.11.2023).

40. Про територіальну тристоронню соціально-економічну раду. Розпорядження Голови Рівненської обласної державної адміністрації від 04.04.2013 року №176.

41. Федерація профспілок Рівненської області. Звіт про участь в органах соціального діалогу., інформація від 10.12.2023.

42. Кодекс законів про працю України: Кодекс України; Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 10.12.2023).

43. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24.02.2022 № 64/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text> (дата звернення: 10.12.2023).

44. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#_blank (дата звернення: 10.12.2023).

45. Зелена Книга. На шляху до ефективного, впливового та інклюзивного соціального діалогу в Україні. Загальна редакція Кристіни Міхес. URL: https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_747457/lang--uk/index.htm (дата звернення: 12.12.2023).

46. Постійне представництво України при відділенні ООН та інших міжнародних організаціях у Женеві. Офіційний сайт. URL: <https://geneva.mfa.gov.ua/> (дата звернення: 12.12.2023).

47. Capacity building for effective social dialogue in the European Union. Industrial relations and social dialogue. URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2019/capacity-building-effective-social-dialogue-european-union> (дата звернення: 12.12.2023).

48. Юридична газета online. Найамбітніша ціль НСПП — перезавантаження соціального діалогу. URL: <https://yur-gazeta.com/interview/nayambitnisha-cil-nspp--perezavantazhennya-socialnogo-dialogu.html> (дата звернення: 12.12.2023).

49. Національна служба посередництва і примирення. Офіційний сайт. URL: <https://www.nspp.gov.ua/home/> (дата звернення: 12.12.2023).

50. Соціальний діалог як інструмент порозуміння. Офіс Ради Європи в Україні. Офіційний сайт. URL: <https://www.coe.int/uk/web/kyiv/-/social-dialogue-as-an-instrument-for-understanding> (дата звернення: 12.12.2023).

51. Світовий досвід та українська практика. Формування соціального діалогу в сучасних умовах. Аналітична доповідь. - К., 2011.

52. Основні напрями вдосконалення системи соціального партнерства в Україні. Аналітична записка. - К., 2012.

53. І.В. Яковюк. Правові основи інтеграції до ЄС: загальнотеоретичний аналіз :Монографія. Право, - Х., 2013.

54. О. Копиленко, О. Києвець. Європейські стандарти в українському законодавчому процесі: можливість і доцільність. Проблеми застосування міжнародних стандартів у правовій системі України / під заг. ред. Є.Б. Кубка. ПрАТ «Юридична практика» - К. : 2013.

55. М.Г. Хаустова. Проблема організаційно-правового забезпечення гармонізації законодавства України до законодавства Європейського Союзу. Проблеми законності : академ. зб. наук. пр. / відп. ред. В.Я. Тацій. - Х., 2013.

56. [Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87](#): Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 09.07.1948 № 87. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text (дата звернення: 12.12.2023).

57. Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 01.07.1949 № 98 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text (дата звернення: 12.12.2023).

58. Рекомендація щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі N 113: Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 20.06.1960 № 113. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_243#Text (дата звернення: 12.12.2023).

59. Конвенція МОП N 144 Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 21.06.1976 № 144. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_175#Text (дата звернення: 12.12.2023).

60. Рекомендація щодо процедури тристоронніх консультацій для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та національним заходам, що стосуються діяльності[...]: Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 21.06.1976 № 152. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_265#Text (дата звернення: 12.12.2023).

61. Конвенція МОП N 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року: Міжнародна організація праці; Конвенція, Міжнародний документ від 19.06.1981 № 154. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text (дата звернення: 12.12.2023).

62. Рекомендація щодо сприяння колективним переговорам N 163: Міжнародна організація праці; Рекомендації, Міжнародний документ від 19.06.1981 № 163. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_274#Text (дата звернення: 12.12.2023).

63. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини): Рада Європи; Конвенція, Міжнародний документ, Протокол від 04.11.1950. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 12.12.2023).