DSE DEMOGRAPHY AND SOCIAL ECONOMY

Cite: Novak, Iryna (2025). Sotsialnyi dialoh u konteksti povoiennoi rozbudovy ta yevropeiskoi intehratsii Ukrainy [Social Dialogue in the Context of Post-War Development and European Integration of Ukraine]. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika — Demography and Social Economy*, 1 (59), 73—93.

УДК 331.105.6
JEL Classification: J5

ІРИНА НОВАК, канд. екон. наук, пров. наук. співроб.
Інститут демографії та проблем якості життя НАН України
01032, Україна, м. Київ, бул. Т. Шевченка, 60
E-mail: novak20@hotmail.com
ORCID: 0000-0003-4579-2470
Scopus ID: 57222406264

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ У КОНТЕКСТІ ПОВОЄННОЇ РОЗБУДОВИ ТА ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ

Стаття присвячена дослідженню стану та проблем розвитку соціального діалогу в Україні в контексті пріоритетів повоєнної розбудови та перспектив європейської інтеграції. Узагальнені підходи до розуміння соціального діалогу в рамках інституціональної теорії як колективної дії, метою якої є контроль, вивільнення та розширення індивідуальної дії, встановлення і забезпечення дотримання правил, що визначають комплекс взаємних економічних відносин між державою, профспілками та організаціями роботодавців. Метою даної статті є дослідження сучасних тенденцій соціального діалогу в Україні та визначення основних пріоритетів його розвитку в контексті повоєнної розбудови і перспектив європейської інтеграції. Науковою новизною дослідження є обґрунтування методологічного підходу до дослідження соціального діалогу в рамках інституціональної теорії, визначенні ключових тенденцій його розвитку в процесі повоєнної розбудови України на основі сучасних міжнародних підходів і в контексті перспектив європейської інтеграції, що включає аналіз статистичних та емпіричних даних щодо рівня участі працівників у профспілках й охоплення їх колективними переговорами в Україні та країнах Європейського Союзу, кількості зареєстрованих в Україні колективних договорів, показників охоплення працівників колективними договорами тощо. Для досягнення визначеної мети застосовані такі методи дослідження:

© Видавець ВД «Академперіодика» НАН України, 2025. Стаття опублікована на умовах відкритого доступу за ліцензією CC BY-NC-ND (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)
© Publisher PH «Akademperiodyka» of the NAS of Ukraine, 2025. This is an open acsess article under the CC BY-NC-ND license (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

порівняльного та статистичного аналізу даних, графічного методу подання результатів — для кількісного оцінювання та дослідження показників соціального діалогу; методів системного підходу, логічного аналізу, індукції та дедукції, узагальнення й аналогії — для обґрунтування й розробки методологічного підходу до дослідження соціального діалогу в України в контексті повоєнної розбудови і перспектив європейської інтеграції. На основі міжнародних і національних статистичних даних проаналізовані динаміка показників соціального діалогу в Україні та країнах Європейського Союзу. Визначені основні проблеми, що спричиняють недостатню результативність соціального діалогу, вирішення яких є необхідним для повоєнної розбудови та європейської інтеграції України. Основними з них є: зменшення рівня охоплення профспілками працівників і звуження сфери дії угод; концентрація більшої частини договірного регулювання колективних трудових відносин у публічному секторі, що має обмежені фінансові можливості підвищення рівня соціальних та економічних гарантій працівникам; недотримання урядовою стороною законодавчо визначених норм і правил ведення соціального діалогу, фактичне багаторічне блокування роботи Національної тристоронньої соціально-економічної ради; законодавчі зміни підходів до визначення сутності та структури мінімальної заробітної плати, включення до неї інших, окрім тарифної частини, складових заробітної плати; запровадження правового режиму воєнного стану з істотними обмеженнями прав працівників та діяльності інституцій соціального діалогу.

Ключові слова: *соціальний діалог, профспілки, роботодавці, колективний договір, угода, мінімальна місячна тарифна ставка, мінімальна заробітна плата.*

Постановка проблеми та актуальність. Війна спричиняє зменшення потенціалу ефективного функціонування соціальних інституцій через скасування їх автономності та обмеження прав і свобод, зокрема мають місце відмова від публічного обговорення сценаріїв і можливих дій, механізмів підготовки та прийняття рішень, розподілу ресурсів і пріоритетів, виключення критики й призупинення чи зменшення прозорості демократичних процедур тощо [1, с. 37—41]. За висновками Світового банку, руйнування інституцій, які є структурними елементами економіки і суспільства, має більш негативний вплив на економіку, ніж руйнування матеріальної інфраструктури. Так, за перші шість років конфлікту в Сирії сукупні втрати ВВП унаслідок дії цих чинників у 20 разів перевищили втрати від руйнування фізичного капіталу [2]. З огляду на це для досягнення довгострокової стійкості українського суспільства в умовах війни критично необхідними є збереження, відновлення і зміцнення соціального діалогу як однієї з важливих демократичних інституцій та інструменту взаємодії влади і суспільства для повоєнної розбудови країни.

Міжнародна організація праці (далі МОП) підкреслює, що під час кризи вкрай важливо підтримувати систему регулювання трудової сфери, а в період посткризового, постконфліктного станів — забезпечувати, щоб трудове законодавство надійно захищало права та інтереси працівників. Уряди країн мають впроваджувати стратегії відновлення, що надаватимуть пріоритет адекватним рівням захисту для всіх за такими напрямами: інклюзивне економічне відновлення й зростання та забезпечення зайнятості, захист

прав та інтересів усіх працівників, загальний соціальний захист і соціальний діалог [3, с. 5].

Соціальний діалог є фундаментальним елементом європейської соціальної моделі, орієнтованої на вдосконалення європейського врядування шляхом залучення соціальних партнерів до процесу прийняття та реалізації рішень, зокрема щодо формування європейських соціальних стандартів. Тристороння декларація про європейський соціальний діалог, що процвітає (*Tripartite Declaration for a Thriving European Social Dialogue*), підписана на початку 2024 р. на саміті соціальних партнерів, підкреслила, що ефективний соціальний діалог в Європейському Союзі є фундаментальним для європейської соціальної ринкової економіки, та ініціювала процес підготовки Пакту для європейського соціального діалогу (*Pact for European social dialogue*). У квітні 2024 р. лідери Європарламенту, Європейської Комісії (далі ЄК), європейських соціальних партнерів, громадських організацій ЄС ухвалили Декларацію про майбутнє Європейської опори соціальних прав (*La Hulpe Declaration on the Future of the European Pillar of Social Rights*), що наголошує на необхідності розширення можливостей соціальних партнерів для ведення колективних переговорів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні засади наукових досліджень соціального діалогу ґрунтовані на працях класиків інституціональної економіки. Автор теорії колективних дій і «розумної вартості» (*the theory of reasonable value*) Дж. Коммонс (J. Commons) [4] запропонував оригінальну систему, в основі якої знаходяться угоди як результат колективних дій колективних інституцій (виробничих корпорацій, асоціацій підприємців, профспілок, держави, сім'ї та ін.) (*institutions*), спрямованих на контроль, вивільнення та розширення індивідуальних дій, за допомогою юридичного регулювання яких можуть бути усунуті внутрішні протиріччя економічної системи та забезпечено досягнення соціальної згоди. Він зазначав, що держава, профспілка або асоціація роботодавців можуть встановлювати і забезпечувати дотримання правил, які визначають комплекс взаємних економічних відносин, і ці колективні дії економічних організацій часом є більш потужними, ніж колективні дії політичного підприємства, держави [5, с. 648—649].

Теорія колективних дій, розвинена М. Олсоном (M. Olson), досліджує «провали» ринку, за яких індивідуальна споживча раціональність і прагнення фірм до отримання прибутку не призводять до ефективного надання суспільних благ. Згідно з нею, забезпечення спільних інтересів груп осіб є основною функцією організації. Натомість у контексті колективних дій основна увага приділяється забезпеченню колективного блага. Казуальна теорія (*casual theory*) стверджує, що люди мають схильність створювати асоціації й така поведінка пояснюється інстинктом формувати групи, щоб стати сильніше за наявності загрози від інших груп. Фокус формального

варіанта теорії (*formal theory*) зосереджений на еволюції сучасних індустріальних суспільств, в процесі якої виникають вторинні групи, що поступово поглинають соціальні функції, надані одиницями родинного та сімейного типу. Прикладами цих груп є профспілки, компанії, держави та ін. [6, с. 17f, 17].

Термін «колективні переговори» (*collective bargaining*) був запроваджений Б. Вебб (B. Webb), а С. Вебб (S. Webb) визначив їх як економічну інституцію [7]. У сучасних наукових публікаціях інституції, політичне представництво і стратегії залучення працівників до профспілок досліджують Я. Чарзастий (J. Czarzasty) та ін. [8]. Роль партнерства з організаціями працівників і колективних договорів розглядають Дж. Файн (J. Fine) і Дж. Гордон (J. Gordon) [9]. Вплив колективних переговорів є предметом наукових розвідок А. Гарнеро (A. Garnero) [10]. Ф. Демуген (P. Demougin) та ін. [11] розкривають специфіку трансформації організацій роботодавців. Соціальний діалог з позиції країн ЄС аналізує Н. Крещенко (N. Kreshchenko) [12]. Правові засади розвитку соціального діалогу в сфері праці розкриваються в роботах Г. Чанишевої (G. Chanysheva) [13], М. Іншина (M. Inshyna) та ін. [14]. Зв'язок між концепціями соціального діалогу та соціального партнерства в трудовому праві є предметом досліджень М. Коляди (M. Kolyada) [15]. Водночас залишаються недостатньо дослідженими теоретичні питання інституціонального виміру та основні завдання національної системи соціального діалогу в процесі повоєнної розбудови України.

З огляду на це **метою** даної статті є дослідження сучасних тенденцій в сфері соціального діалогу в Україні та визначення основних пріоритетів його розвитку в контексті повоєнної розбудови і перспектив європейської інтеграції.

Наукова новизна статті полягає в обґрунтуванні методологічного підходу до дослідження соціального діалогу в Україні в рамках інституціональної теорії, визначенні ключових тенденцій його розвитку та ролі в процесі повоєнної розбудови України на основі сучасних міжнародних підходів та в контексті перспектив європейської інтеграції.

Матеріали і методи. Методологічною базою дослідження є праці провідних вітчизняних та зарубіжних учених, аналітичні матеріали міжнародних організацій. Наукові результати отримані із застосуванням методів порівняльного та статистичного аналізу даних, графічного методу подання результатів — для кількісного оцінювання і визначення тенденцій розвитку соціального діалогу, а також методів системного підходу, логічного аналізу, індукції та дедукції, узагальнення й аналогії для обґрунтування й розробки методологічного підходу до дослідження соціального діалогу в контексті повоєнної розбудови України. Результати дослідження ґрунтовані на статистичних даних МОП і даних державних статистичних спостережень підприємств з питань статистики праці, що проводиться Державною службою статистики України.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. МОП визначає соціальний діалог як усі види переговорів, консультацій або обміну інформацією між представниками урядів, роботодавців і працівників з питань, що становлять взаємний інтерес і стосуються економічної та соціальної політики. Згідно з рекомендацією Ради ЄС C/2023/1389 про зміцнення соціального діалогу в ЄС (від 13.06.2023), визначення соціального діалогу сформульовано такими ж словами. Він існує у формі двосторонніх відносин між працівниками та роботодавцями, включно з колективними переговорами, або як тристоронній процес, де державні органи є офіційною стороною діалогу.

Договір про функціонування Європейського Союзу (*the Treaty on the Functioning of the European Union, TFEU*) визнає сприяння діалогу між керівництвом і працівниками спільною метою ЄС і держав-членів (ст. 151), визнає та підтримує роль соціальних партнерів, сприяє діалогу з повагою до їх незалежності (ст. 152), визначає завдання ЄК щодо сприяння консультаціям між роботодавцями і працівниками та вживання заходів для полегшення соціального діалогу, зобов'язує ЄК проводити двоетапні консультації з соціальними партнерами з усіх пропозицій у сфері соціальної політики (ст. 154), передбачає можливість укладення угод між соціальними партнерами та дозволяє їм вимагати законодавчого оформлення таких угод через рішення Ради ЄС (ст. 155). Норми і принципи соціального діалогу містяться у Хартії фундаментальних прав ЄС, Європейському стовпі соціальних прав, Європейській соціальній хартії, європейському трудовому законодавстві (через правозастосовну практику Європейського суду), конвенціях МОП, ратифікованих країнами-членами ЄС. Ключовими умовами ефективного соціального діалогу визначені: існування сильних, незалежних профспілок та організацій роботодавців з належним технічним потенціалом; доступ до актуальної інформації, необхідної для участі в соціальному діалозі; зобов'язання всіх сторін брати участь у соціальному діалозі; повага до фундаментальних прав на свободу асоціації та ведення колективних переговорів; наявність належної інституційної підтримки та повага до автономії соціальних партнерів.

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» (від 23.12.2010 №2862-VI)[1], соціальний діалог — це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей і прийняття узгоджених рішень сторонами, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування з питань формування та реалізації державної соціальної й економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. Соціальний

[1] Закон України «Про соціальний діалог в Україні» (від 23.12.2010 №2862-VI). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text (дата звернення: 27.10.2024).

діалог як інструмент розв'язання соціальних та економічних проблем і підвищення якості життя, має важливе значення для підготовки України до вступу в ЄС. Перелік правових актів ЄС у сфері соціальної політики та зайнятості, що сприяють соціальному діалогу, у відповідність до яких Україна має привести своє законодавство, вміщений у Додатку XL до Глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» розділу V «Економічне і галузеве співробітництво» Угоди про асоціацію між Україною та ЄС.

Законом України «Про соціальний діалог в Україні» визначені сторони соціального діалогу та їх суб'єкти, рівні здійснення, форми й органи соціального діалогу, їх завдання, функції і права, порядок утворення. Правові засади розробки, укладення та виконання колективних договорів і угод також унормовані ухваленим у 2023 р. Законом України «Про колективні угоди та договори» (від 23.02.2023 № 2937-IX)[2], більшість положень якого набудуть чинності через 6 місяців після припинення чи скасування воєнного стану. Для ведення соціального діалогу в Україні створена Національна тристороння соціально-економічна рада (далі НТСЕР) і територіальні тристоронні соціально-економічні ради (далі ТТСЕР), основними завданнями яких є сприяння узгодженню позицій сторін соціального діалогу щодо шляхів дальшого розвитку соціально-економічних і трудових відносин, укладанню угод з питань регулювання таких відносин, розроблення та внесення Президенту України пропозицій з питань формування і реалізації державної соціально-економічної політики. Діяльність НТСЕР координує Голова, який призначається Президентом України із числа членів НТСЕР за поданням її президії терміном на один рік. Черговість головування в НТСЕР встановлена її Регламентом: «сторона роботодавців — профспілкова сторона — сторона органів виконавчої влади».

Ключовим показником переговорної сили та впливу профспілок є рівень участі в профспілках (*trade union density rate*). За оцінками МОП [16], у 2019 р. профспілки в світі представляли інтереси 251 млн працівників у приватному та державному секторах (77,7 % найманих працівників, 6,4 % самозайнятих працівників і 15,9 % пенсіонерів і безробітних). У 2008—2019 рр. чисельність членів профспілок збільшилась на 8,7 млн осіб (3,6 %). Рівень участі в профспілках у 2019 р. у світі становив 11,2%. Загалом у світі в останні два десятиліття спостерігається зменшення участі працівників у профспілках, зокрема в більшості промислово розвинених країн Організації економічного співробітництва та розвитку (*Organization for Economic Co-operation and Development, OECD*) [17]. Це є наслідком структурних зрушень у зайнятості, що відповідають світовим тенденціям переходу до

[2] Закон України «Про колективні угоди та договори» (від 23.02.2023 № 2937-IX). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text (дата звернення: 27.10.2024).

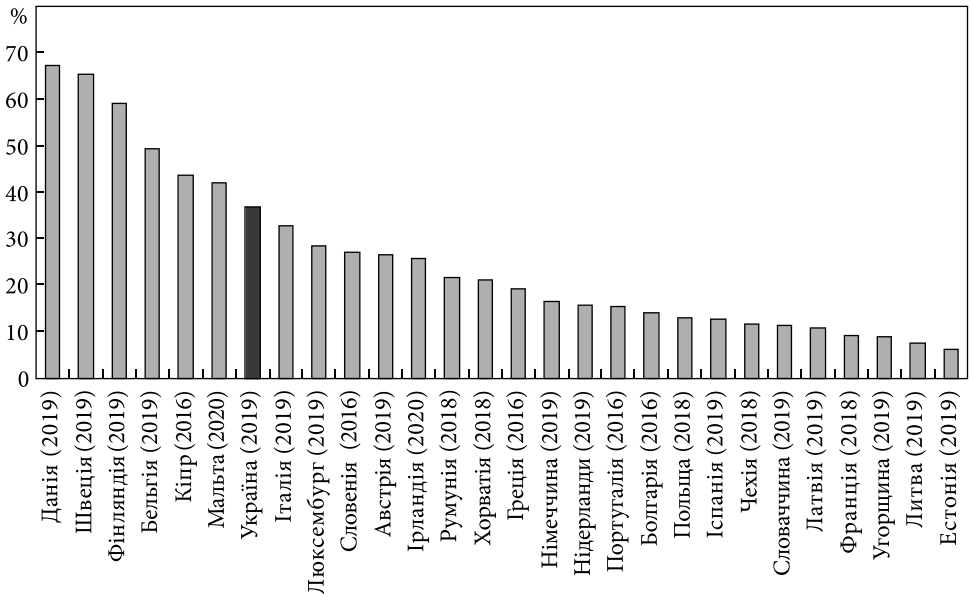

Рис. 1. Рівень охоплення працівників профспілками (юніонізації), країни ЄС та Україна, 2016—2020 рр., *%*
Джерело: складено автором за [19].

постіндустріальної моделі розвитку суспільства — збільшення зайнятості у сфері послуг (де охоплення профспілками традиційно є невисоким) і на малих підприємствах (де бажання та можливості організовуватися в профспілки є меншими ніж на великих і середніх підприємствах), зростання у структурі зайнятих частки неформально зайнятих, молоді, жінок, осіб, зайнятих неповний робочий час, мотивація яких щодо членства в профспілках є низькою [18, с. 54—55].

У 2016—2020 рр. серед країн-членів ЄС найбільш високий рівень участі в профспілках мали Данія (67,0 %) і Швеція (65,2 %). За цим показником Україну в 2019 р. (36,6 %) випереджали лише шість країн-членів ЄС [19] (рис. 1).

Показники участі в профспілках зазвичай є вищими в країнах із сильним захистом працівників і традиціями профспілок. Завдяки довгій історії робітничих рухів і політики, що підтримують колективні переговори та права працівників, Данія, Фінляндія, Ісландія, Норвегія та Швеція демонструють високий рівень участі й значний вплив профспілок на трудову політику та умови праці. Однак в останні десятиліття в більшості скандинавських країн має місце тенденція до зниження цього показника. Зокрема, у 2000 р. у Данії рівень участі в профспілках складав 74 %, у Швеції — 80 % [17].

Іншим важливим показником сили та впливу профспілок є рівень охоплення колективними переговорами (*collective bargaining coverage rate*).

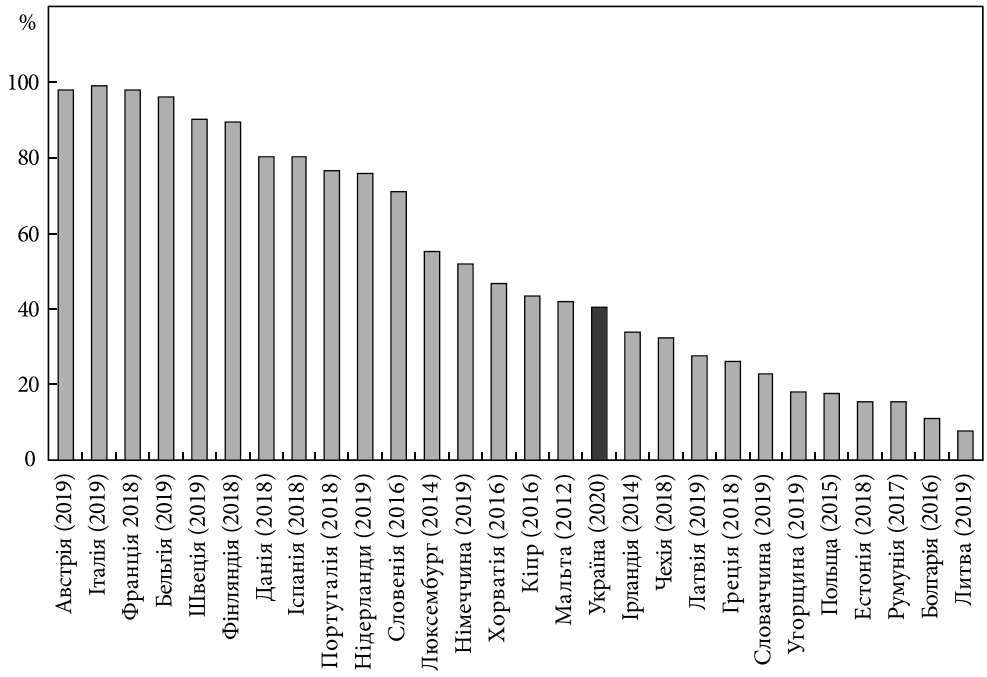

Рис. 2. Рівень охоплення працівників колективними переговорами, країни ЄС та Україна, 2012—2020 рр., *%*
Джерело: складено автором за [19].

За оцінками МОП, близько половини країн мають рівень охоплення колективними переговорами нижче 25 %, тоді як більшість європейських країн — вище 75 %, а середній зважений за чисельністю працівників рівень охоплення колективними переговорами для 98 країн становить близько 35 % [17].

Директива ЄС щодо адекватної мінімальної заробітної плати (далі МЗП) в ЄС 2022/2041 (2022 р.) визначила завдання для країн-членів щодо досягнення охоплення працівників колективними переговорами на рівні 80 %. За даними МОП (*ILOSTAT*) у 2012—2020 рр. лише 8 із 27 країн ЄС (Італія, Австрія, Франція, Бельгія, Фінляндія, Швеція, Данія та Іспанія) виконували цей критерій (рис. 2). Рівень охоплення колективними переговорами в Україні складає 40,2 % і вона поступається 16 країнам-членам ЄС. Водночас цей показник є вищим ніж у 9 з 13 країн, які вступили до ЄС після 1 травня 2004 р., зокрема у Польщі (17,2 %), Словаччині (22,4), Чехії (32,1), Угорщині (17,8), Румунії (15,0) та країн Балтії (від 7,4 у Литві до 27,3 % — у Латвії) [19].

Стан соціального діалогу в Україні відображають кількість зареєстрованих колективних договорів і частка працівників, охоплених колективними договорами (*employees covered by agreements*). В останні роки ці показники мали сталу тенденцію до зменшення (рис. 3): кількість зареєстрова-

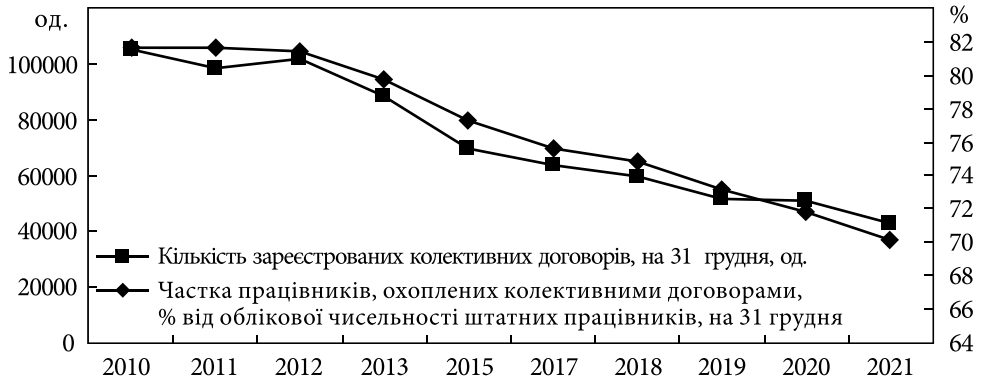

Рис. 3. Кількість зареєстрованих колективних договорів і частка працівників, охоплених колективними договорами, Україна, 2010—2021 рр.
Джерело: побудовано автором за [20, с. 26; 21, с. 33].

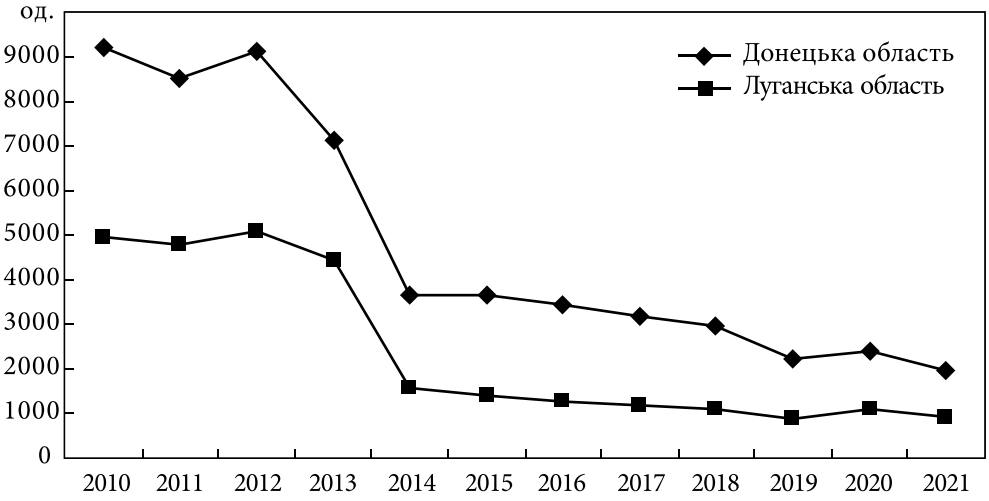

Рис. 4. Кількість зареєстрованих колективних договорів у Донецькій та Луганській областях, Україна, 2010—2021 рр., *од.*
Джерело: побудовано автором за [20, с. 242; 21, с. 176, 22, с. 276; 23, с. 238; 24, с. 194].

них в Україні колективних договорів на кінець 2021 р. як порівняти з 2010 р. зменшилась у 2,4 рази, а частка працівників, охоплених колективними договорами — на 11,4 в.п. (до 70,2 %) [20, с. 180].

На негативну динаміку показників соціального діалогу помітно вплинула анексія в 2014 р. АР Крим і тимчасова окупація окремих районів Донецької та Луганської областей (рис. 4—5).

Понад половини усіх колективних договорів в Україні зареєстровані в публічному секторі (*public sector*) — освіті, державному управлінні й обороні;

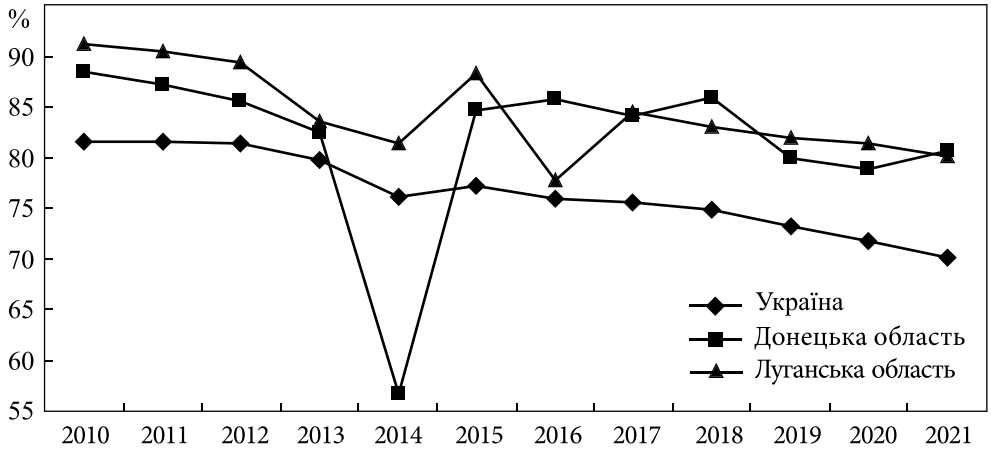

Рис. 5. Частка працівників, охоплених колективними договорами в Україні, Донецькій і Луганській областях, 2010—2021 рр., % від облікової чисельності штатних працівників на 31 грудня

Джерело: побудовано автором за [20, с. 28, 245; 21, с. 37, 179; 22, с. 279; 23, с. 241; 24, с. 197].

Таблиця 1. **Структура зареєстрованих колективних договорів, за видами економічної діяльності, Україна, 2013—2021 рр.,** *%*

Види економічної діяльності	2013	2015	2021
Сільське, лісове та рибне господарство	7,4	7,2	7,3
Промисловість	10,6	9,6	11,6
Будівництво	3,3	2,1	1,9
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	5,4	4,1	3,7
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	3,6	3,1	3,3
Тимчасове розміщення й організація харчування	1,2	0,7	0,5
Інформація та телекомунікації	1,3	1,1	1,2
Фінансова та страхова діяльність	0,8	0,5	0,5
Операції з нерухомим майном	2,1	1,6	1,8
Професійна, наукова та технічна діяльність	3,6	3,3	3,3
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	2,4	1,8	2,3
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	15,9	16,5	9,2
Освіта	31,6	36,2	40,3
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	6,3	6,8	8,7
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	4,5	5,3	4,4
Разом	100,0	100,0	100,0

Джерело: розраховано автором за даними [21, с. 174, 25, с. 289]; * дані по юридичних особах та відокремлених підрозділах юридичних осіб із кількістю працівників 10 і більше.

обов'язковому соціальному страхуванні, охороні здоров'я та наданні соціальної допомоги (табл. 1). У 2021 р. їх частка становила 58,2 % і збільшилась на 4,4 в.п. порівняно з 2013 р. Сумарна частка промисловості та публічного сектора в 2021 р. сягала 69,8 % і збільшилась на 5,4 в.п., при цьому 40,3 % припадало на освіту. Частка інших видів економічної діяльності в 2013—2021 рр. зменшувалась.

У 2013—2021 рр. частка працівників, охоплених колективними договорами, зменшилась на 9,6 в.п. і мала негативну динаміку за всіма видами економічної діяльності та була найбільшою в тимчасовому розміщенні й організації харчування, будівництві та операціях з нерухомим майном (табл. 2). У результаті в 2021 р. у тимчасовому розміщенні й організації харчування колективними договорами були охоплені менше чверті штатних працівників, а в торгівлі, будівництві та операціях з нерухомим майном — менше 40 % працівників. Найбільш високі рівні охоплення працівників колективними договорами у 2021 р. мали освіта (89,5 %) й охорона здоров'я та надання соціальної допомоги (88,9 %).

Частка працівників, зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена колективним договором та колективним договором і галузевою угодою у 2013—2021 рр. в Україні зменшува-

Таблиця 2 . **Частка працівників, охоплених колективними договорами, за видами економічної діяльності, Україна, 2013—2021 рр., % від облікової чисельності штатних працівників на 31 грудня**

Види економічної діяльності	2013	2021
Сільське, лісове та рибне господарство	80,6	63,2
Промисловість	87,8	76,4
Будівництво	59,7	37,3
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	39,9	35,7
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	85,5	77,3
Тимчасове розміщення й організація харчування	45,2	24,6
Інформація та телекомунікації	61,9	47,1
Фінансова та страхова діяльність	64,7	49,9
Операції з нерухомим майном	59,1	39,0
Професійна, наукова та технічна діяльність	73,0	60,9
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	60,9	48,3
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	80,1	76,3
Освіта	92,4	89,5
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	93,6	88,9
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	75,9	74,1
Разом	79,8	70,2

Джерело: розраховано автором за даними [21, с. 37, 178; 25, с. 289].

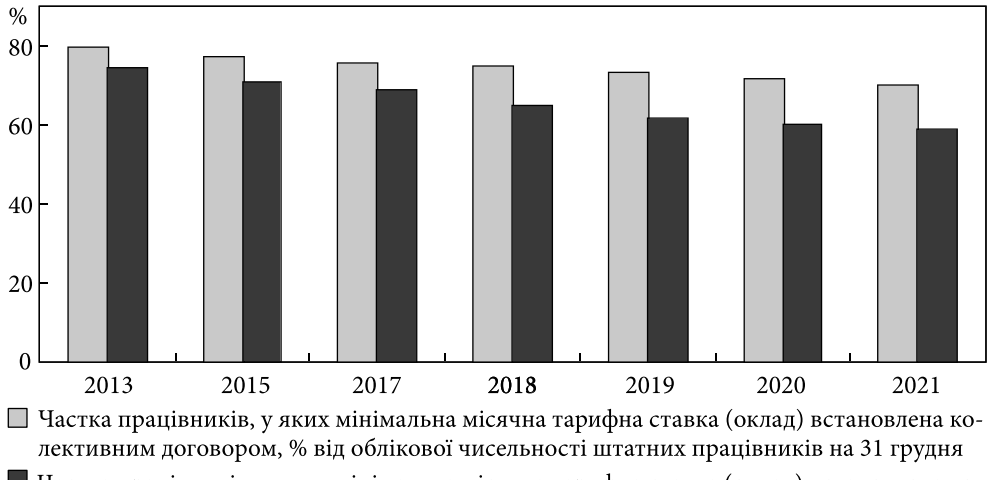

Рис. 6. Частка працівників, зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена колективним договором та колективним договором і галузевою угодою, Україна, 2013—2021 рр., % до облікової чисельності штатних працівників на 31 грудня
Джерело: складено автором за [20, с. 247, 250; 21, с. 180, 183; 25, с. 291, 294; 26, с. 275, 278; 27, с. 213, 216; 28, с. 235, 238; 29, с. 201, 204].

лась (рис. 6). Водночас збільшувався розрив між часткою працівників, у яких мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена лише колективним договором і часткою працівників, у яких мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена як колективним договором, так і галузевою угодою — в 2013 р. він складав 5,4 в.п., а в 2021 р. — 11,4 в.п. Це свідчить про зменшення охоплення працівників договірним регулюванням, а відтак і соціальним діалогом, на рівні видів економічної діяльності або сфери дії галузевих угод.

В Україні реалізується модель соціального діалогу, за якої держава регулює лише мінімальні соціальні стандарти і визначає рамкові зобов'язання. Кількісні розміри цих зобов'язань визначаються під час укладення колективних договорів та угод різних рівнів. Система договірного регулювання побудована таким чином, що зобов'язання і гарантії кожного рівня є обов'язковими для суб'єктів, які перебувають у сфері дії угоди (колективного договору), а гарантії нижчого рівня не можуть бути меншими за встановлені на більш високому рівні. Така «піраміда» формування гарантій працівникам — від державних мінімальних рівнів через генеральну угоду та угоди усіх рівнів (галузеві, міжгалузеві, територіальні) й колективні договори — дає можливість їх послідовного збільшення на кожному з рівнів.

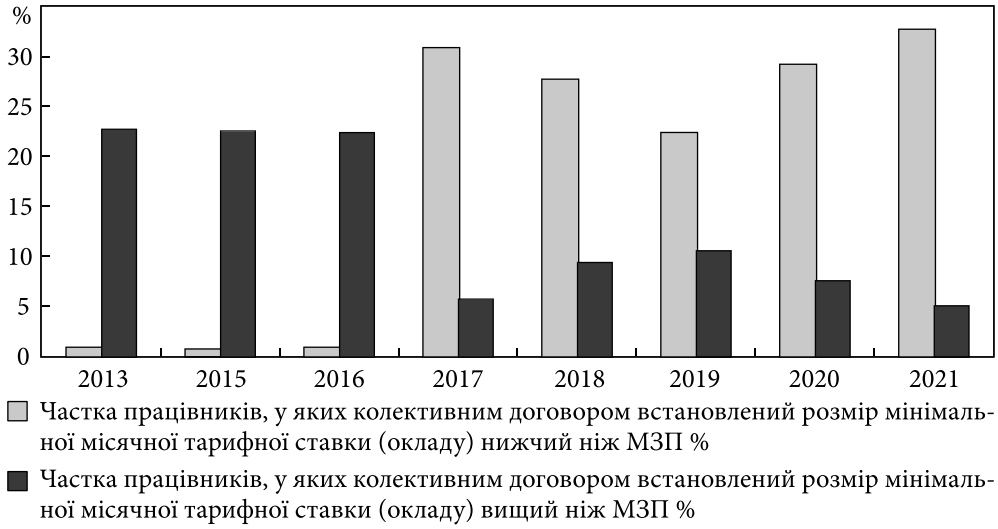

Рис. 7. Частка працівників, у яких колективним договором встановлений розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу) є нижчим і вищим від МЗП, Україна, 2013—2021 рр., % до облікової чисельності штатних працівників на 31 грудня
Джерело: складено автором за [20, с. 247; 21, с. 180; 25, с. 291; 26, с. 275; 27, с. 213; 28, с. 235; 29, с. 201].

Кількісними характеристиками результативності соціального діалогу є статистичні дані щодо:

• частки працівників, зайнятих на підприємствах, для яких встановлений колективним договором розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу) є вищим від законодавчо встановленого розміру МЗП;

• частки працівників, зайнятих на підприємствах, для яких встановлений колективним договором і галузевою угодою розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу) є вищим від встановленого галузевою угодою.

У 2017 р. відбулося різке збільшення (до 30,8 %) частки працівників, у яких встановлений розмір мінімальної тарифної ставки (окладу) нижчий від законодавчо визначеної МЗП, тоді як у 2013—2016 рр. цей показник для країни загалом не перевищував 1 % (рис. 7). Варто зазначити, що до 2017 р. у таких видах економічної діяльності як фінансова та страхова діяльність, операції з нерухомим майном, діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування, державне управління й оборона, обов'язкове соціальне страхування, освіта, мистецтво, спорт, розваги та відпочинок, взагалі не було працівників, у яких встановлений колективним договором розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу) був нижчим від законодавчо встановленої МЗП (табл. 3).

До 2017 р. в Україні МЗП визначалась як законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, без урахування

Таблиця 3. **Частка працівників, зайнятих на підприємствах, де встановлений колективним договором розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу) є нижчим від законодавчо встановленої МЗП, за видами економічної діяльності, Україна, 2015—2021 рр., % до облікової чисельності штатних працівників на 31 грудня**

Види економічної діяльності	2016	2017	2021
Разом	0,9	30,8	32,6
Сільське, лісове та рибне господарство	0,0	5,7	9,3
Промисловість	2,6	31,3	32,0
Будівництво	10,2	20,8	32,1
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	0,1	2,5	24,3
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	0,4	42,7	55,0
Тимчасове розміщення й організація харчування	0,3	14,1	8,9
Інформація та телекомунікації	0,3	9,6	16,2
Фінансова та страхова діяльність	—	2,2	3,7
Операції з нерухомим майном	—	5,9	10,7
Професійна, наукова та технічна діяльність	0,1	16,4	27,2
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	—	14,1	23,8
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	—	26,3	36,6
Освіта	—	36,2	34,8
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	0,0	43,2	34,1
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	—	32,1	30,8

Примітки. Тире (—) — явищ не було. Нуль (0; 0,0) — явище мало місце, але у вимірах, менших за ті, що можуть бути виражені використаними у таблиці розрядами.
Джерело: складено автором за: [20, с. 247; 21, с. 180; 24, с. 199].

доплат, надбавок, заохочувальних та компенсаційних виплат, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт). Згідно із Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» (№ 1774-VIII від 06.12.2016)[3], до МЗП, окрім тарифної частини, були включені інші складові заробітної плати (за винятком доплат за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу у нічний та надурочний час, роз'їзний характер робіт, премій до святкових та ювілейних дат). Також зі

[3] Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» (№ 1774-VIII від 06.12.2016). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1774-19#Text (дата звернення: 27.10.2024).

Таблиця 4. **Частка працівників, зайнятих на підприємствах, де встановлений колективним договором і галузевою угодою розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу) є вищим від встановленого галузевою угодою, за видами економічної діяльності, Україна, 2013—2021 рр., % до облікової чисельності штатних працівників на 31 грудня**

Види економічної діяльності	2015	2021
Разом	9,6	9,8
Сільське, лісове та рибне господарство	5,2	5,4
Промисловість	24,0	24,1
Будівництво	8,7	1,5
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	24,2	0,8
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	13,3	7,5
Тимчасове розміщення й організація харчування	13,1	1,3
Інформація та телекомунікації	8,1	1,3
Фінансова та страхова діяльність	1,0	0,6
Операції з нерухомим майном	7,9	2,6
Професійна, наукова та технічна діяльність	11,9	10,0
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	3,2	15,0
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	0,3	2,6
Освіта	0,0	3,6
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	0,7	3,9
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1,1	5,0

Джерело: складено автором за [21, с. 183; 35, с. 278].

ст. 3 Закону України «Про оплату праці» (№ 108/95-ВР від 24.03.95)[4] була вилучена норма, що МЗП — це розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю. Натомість Закон був доповнений ст. 3[1] «Гарантії забезпечення мінімальної заробітної плати», згідно з ч. 3 якої у разі, якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, є нижчою за законодавчо встановлений розмір МЗП, роботодавець проводить доплату до рівня МЗП, що виплачується щомісячно одночасно з виплатою заробітної плати. Стрімке збільшення частки колективних договорів, у яких встановлений розмір мінімальної тарифної ставки (окладу) є нижчим від законодавчо визначеного розміру МЗП, стало наслідком цих законодавчих змін.

Частка працівників, у яких встановлений колективним договором і галузевою угодою розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу) пе-

[4] Закон України «Про оплату праці» (№ 108/95-ВР від 24.03.95). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95- -вр#Text (дата звернення: 27.10.2024).

ревищував встановлений галузевою угодою, в 2021 р. становила 9,8 % і в порівнянні з 2015 р. незначно збільшилась (на 0,2 в.п.) (табл. 4).

Подібна динаміка була в сільському, лісовому та рибному господарстві, а також у промисловості, яка традиційно є найбільшим осередком діяльності профспілок. У результаті в 2021 р. майже чверть працівників промисловості мали мінімальний рівень оплати праці у колективному договорі вищий від встановленого галузевою угодою, що було найбільш високим показником. У решті видів економічної діяльності цей показник помітно зменшився у сфері послуг та збільшився у публічному секторі.

Вразливість соціального діалогу збільшилась із запровадженням у 2022 р. правового режиму воєнного стану, за якого введені певні обмеження конституційних прав і свобод громадян. Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (від 15.03.2022 №2136-IX)[5] обмежено права на працю, страйк, відпочинок, своєчасну виплату заробітної плати, спрощено регулювання трудових відносин у частині полегшення звільнення, зміни істотних умов праці, переведення працівника на іншу роботу та ін. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» (від 19.07.2022 №2434-IX)[6] виводить з-під дії трудового права суб'єктів МСП з чисельністю працівників до 250 осіб. За даними Держстату України, у 2022 р. суб'єкти МСП становили 99,97 % від усіх підприємств та фізичних осіб-підприємців і на них були зайняті 81,7 % працівників [30, с. 13, 15, 17, 19].

Цивілізований соціальний діалог між соціальними партнерами в Україні має супроводжувати прийняття владою всіх рішень з економічних та соціальних питань. Однак влада часто приймає рішення без консультацій із соціальними партнерами (або вони проводяться формально), а державні чиновники лише доводять рішення сторонам соціального діалогу — роботодавцям і профспілкам [31, с. 2]. У Резолюції Європарламенту щодо виконання Угоди про асоціацію з Україною (2019/2202) зазначено, що попри зобов'язання та численні заклики профспілок до уряду вжити необхідних заходів для розвитку соціального діалогу, концепція тристороннього консультування загалом залишається нефункціональною, а НТСЕР є слабкою

[5] Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (від 15.03.2022 №2136-IX). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text (дата звернення: 29.10.2024).

[6] Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» (від 19.07.2022 №2434-IX). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text (дата звернення: 29.10.2024).

та неефективною, не впливає на соціальний діалог, постійно страждає від неукомплектованості і непослідовності в координації своєї діяльності. У Висновку Комісії Ради ЄС щодо заявки України на членство в ЄС (2023 р.) зазначено, що Україні необхідно зміцнити механізми проведення консультацій і спроможність соціальних партнерів для забезпечення ефективного соціального діалогу. Про рішуче заперечення проти використання українським урядом воєнного стану для реалізації політики, що підважує основні права працівників і профспілок та порушує процедури соціального діалогу, заявила делегація Міжнародної конфедерації профспілок (*International Trade Union Confederation*), за результатами візиту солідарності до України у травні 2024 р. [32].

Висновки та перспективи подальших досліджень. Аналіз статистичних та емпіричних даних щодо розвитку соціального діалогу в Україні свідчить, що основними чинниками недостатньої його результативності сьогодні є:

• зменшення рівня охоплення профспілками працівників і звуження сфери дії угод;

• концентрація більшої частини договірного регулювання колективних трудових відносин у публічному секторі, що має обмежені фінансові можливості підвищення рівня соціальних та економічних гарантій працівникам;

• недотримання урядовою стороною законодавчо визначених норм і правил ведення соціального діалогу, фактичне багаторічне блокування роботи НТСЕР;

• законодавчі зміни підходів до визначення сутності та структури МЗП, включення до неї інших, окрім тарифної частини, складових заробітної плати;

• запровадження правового режиму воєнного стану з істотними обмеженнями прав працівників та діяльності інституцій соціального діалогу.

Для поліпшення ситуації в сфері соціального діалогу Україні важливо використовувати рекомендації міжнародних інституцій, зокрема прийняту МОП у 2017 р. рекомендацію № 205 про зайнятість і гідну працю в цілях забезпечення миру та потенціалу протидії для стратегічного реагування на соціально-економічні, гуманітарні, екологічні виклики і небезпеки. Цей документ визначає дії тристоронніх соціальних партнерів, необхідні для подолання наслідків воєнних конфліктів, та стратегічний підхід до реагування на кризи на основі соціального діалогу. У доповіді МОП «Світова зайнятість і соціальні перспективи. Тренди 2022» наголошується, що в країнах, які зазнали впливу конфліктів, у процесі повоєнної розбудови вкрай необхідними є спільні зусилля та реагування соціальних партнерів із реалізації термінових і довготривалих заходів для відновлення та зміцнення інституцій соціального діалогу і потенціалу соціальних партнерів як ключових елементів стабільного та демократичного суспільства.

У доповіді МОП «Зайнятість і гідна праця в цілях забезпечення миру та життєстійкості: Рекомендація 1944 р. про зайнятість в період переходу від

війни до миру» (2015 р.) підкреслено, що здійснювані на етапі відновлення конкретні заходи за цими напрямами мають стати предметом колективних переговорів в інтересах працівників і роботодавців. У довгостроковій перспективі вони повинні захистити наявні підприємства як формальної, так і неформальної економіки, забезпечити відновлення або продовження ними своєї діяльності. Робочі місця мають створюватися таким чином, щоб вони згодом сприяли переходу до формальної економіки. Запорукою стійкості до численних загроз також є широке охоплення системами охорони праці та соціального захисту, створення якісних робочих місць, дотримання основних прав у сфері праці.

Для України вкрай важливим є здійснення заходів щодо посилення інституційної спроможності сторін соціального діалогу. В ситуаціях, пов'язаних з реагуванням на кризи, необхідним є розвиток соціального діалогу за допомогою зміцнення взаємозв'язку організацій працівників і роботодавців з місцевою владою та локальними спільнотами, налагодження співпраці з іншими організаціями громадянського суспільства для забезпечення синергії спільних зусиль. Для профспілок важливим є посилення організаційної роботи та інформаційної політики із донесення до суспільства результатів власної діяльності щодо захисту соціальних, економічних і трудових прав працівників, тому необхідно більш активно використовувати сучасні цифрові можливості мережі Інтернет, соціальних мереж, мобільних додатків та електронних засобів масової інформації.

У контексті перспективи європейської інтеграції Україні слід вжити заходів щодо імплементації Директиви ЄС 2022/2041 про адекватну мінімальну заробітну плату в ЄС, згідно з п. 25 якої країни, з рівнем охоплення колективними переговорами нижче встановленого порогового значення (80 %), повинні вжити заходів щодо створення сприятливих умов для ведення колективних переговорів і розробити відповідний план дій для поступового збільшення рівня охоплення ними. Цей план має переглядатися на регулярній основі (принаймні кожні п'ять років) та, в разі необхідності, корегуватися задля ефективного сприяння колективним переговорам і виконання зобов'язань за Директивою. Кожна держава-член повинна розробити такий план дій після консультацій із соціальними партнерами або за згодою з ними, або за спільним запитом соціальних партнерів, як узгоджено між ними.

Скасування в 2017 р. законодавчого визначення МЗП як розміру оплати виключно за просту, некваліфіковану працю, та вимоги про необхідність встановлення тарифної ставки робітника першого розряду, що перевищує законодавчо визначений розмір МЗП, включення до МЗП інших (окрім тарифної частини) складових заробітної плати, негативно вплинуло на якість договірного регулювання колективних трудових відносин, що не сприяє наближенню України до стандартів ЄС. МОП наголошує, що тристоронні

партнери мають прагнути обмежити складові МЗП до тих, які видаються їм критично необхідними з огляду на ситуацію в країні. Наявність чутливих ризиків для повоєнної розбудови України, пов'язаних з бідністю та нерівністю в суспільстві, а також необхідність подолання негативних тенденцій у сфері соціального діалогу, потребує публічного і прозорого обговорення питання структури МЗП соціальними партнерами національного рівня.

Перспективи подальших досліджень передбачатимуть поглиблення наукового обґрунтування пріоритетних напрямків політики повоєнної розбудови України для підвищення результативності соціального діалогу.

REFERENCES / ЛІТЕРАТУРА

1. Makeev, S. (2022). Institutional landscape of martial law. In: Ukrainian society in the conditions of war. Ed. E. Holovakha, S. Makeev. Kyiv: Institute of Sociology of the NAS of Ukraine, 35—45. https://i-soc.com.ua/assets/files/monitoring/maket-vijna...2022dlya-tipografiivse.pdf
   [Макеєв, С. (2022). Інституційний ландшафт воєнного стану. У кн.: Українське суспільство в умовах війни. Ред. Є. Головаха, С. Макеєв. Київ: Інститут соціології НАН України, 35—45].
2. The toll of war: the economic and social consequences of the conflict in Syria (2017). The World Bank Group. Washington, DC. https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/27541
3. World Employment and Social Outlook. Trends 2022 (2022). ILO Flagship Report. Executive Summary. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_834067.pdf
4. Commons, J. R. (1950). The Economics of Collective Action. Macmillan.
5. Commons, J. R. (1931). Institutional Economics. *American Economic Review*, 21, 648—657.
6. Olson, M. (1971). The logic of collective action. Public goods and the theory of groups. 2nd print. ed. Cambridge, Mass.
7. Webb, S., & Webb, B. (1896). The Method of Collective Bargaining. *The Economic Journal*, 6 (21), 1—29.
8. Czarzasty, J., Gajewska, K., & Mrozowicki, A. (2014). Institutions and Strategies: Trends and Obstacles to Recruiting Workers into Trade Unions in Poland. *British Journal of Industrial Relations*, 52 (1), 112—135. https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2012.00919.x
9. Fine, J., & Gordon, J. (2010). Strengthening Labor Standards Enforcement through Partnerships with Workers' Organizations. *Politics & Society*, 38 (4), 552—585. https://ir.lawnet.fordham.edu/faculty_scholarship/1154
10. Garnero, A. (2020). The Impact of Collective Bargaining on Employment and Wage Inequality: Evidence from a New Taxonomy of Bargaining Systems. *European Journal of Industrial Relations*, 27 (2), 185—202. https://doi.org/10.1177/0959680120920771
11. Demougin, P., Gooberman, L., Hauptmeier, M., & Heery, E. (2019). Employer Organisations Transformed. *Human Resource Management Journal*, 29 (1), 1—16. https://doi.org/10.1111/1748-8583.12222
12. Kreshchenko, N. (2010). Social dialogue from the position of the EU countries. *Viche,* 18, 23—26. https://veche.kiev.ua/journal/2197/
    [Крещенко, Н. (2010). Соціальний діалог з позиції країн ЄС. *Віче*, 18, 23—26].
13. Chanysheva, H. I. (2012). Legal basis of social dialogue in the field of work. *Current Problems of State and Law*, 63, 323—328. http://www.apdp.in.ua/v63/47.pdf
    [Чанишева, Г. І. (2012). Правові основи соціального діалогу у сфері праці. *Актуальні проблеми держави і права*, 63, 323—328].

14. Inshyn, M., Kovalenko, R., Denysyuk, M., & Tseligka, E. (2020). Formation and establishment of the legal concepts of social dialogue and social partnership in the field of labor in Ukraine. *Cogent Arts & Humanities*, 7 (1). https://doi.org/10.1080/23311983.2020.1846255
15. Koliada, M. O. (2013). The correlation of concepts of "social partnership" and "social dialogue" in labor law: Theory and practice. *Public Law*, 4, 292. http://nbuv.gov.ua/UJRN/pp_2013_4_39
[Коляда, М. О. (2013). Співвідношення понять «соціальне партнерство» і «соціальний діалог» у трудовому праві: теорія та практика. *Публічне право*, 4, 292].
16. Social Dialogue Report 2022 (2022). Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery. ILO. https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/social-dialogue-report-2022-collective-bargaining-inclusive-sustainable-and
17. Trade Unions Worldwide (2023). QERY. https://qery.no/trade-unions-worldwide/
18. Kostrytsia, V. I., Burlai, T. V., & Blyznyuk, V. V. (2024). Deformations of the institution of social dialogue in Ukraine as a factor of social desolidarization. *Economic theory*, 3, 24—53. https://doi.org/10.15407/etet2024.03.024
[Кострицяя, В. І., Бурлай, Т. В., & Близнюк, В. В. (2024). Деформації інституту соціального діалогу в Україні як чинник суспільної десолідаризації. *Економічна теорія*, 3, 24—53].
19. Statistics on social dialogue (2024). ILOSTAT. https://ilostat.ilo.org/topics/industrial-relations/
20. Labour of Ukraine 2017 (2018). Statistical databook. State Statistics Service of Ukraine [Праця України 2017 (2018). Стат. збірник. Держстат України].
21. Labour of Ukraine 2021 (2022). Statistical databook. State Statistics Service of Ukraine [Праця України 2021 (2022). Стат. збірник. Держстат України].
22. Labour of Ukraine 2012 (2013). Statistical databook. State Statistics Service of Ukraine [Праця України 2012 (2013). Стат. збірник. Держстат України].
23. Labour of Ukraine 2014 (2015). Statistical databook. State Statistics Service of Ukraine [Праця України 2014 (2015). Стат. збірник. Держстат України].
24. Labour of Ukraine 2016 (2017). Statistical databook. State Statistics Service of Ukraine [Праця України 2016 (2017). Стат. збірник. Держстат України].
25. Labour of Ukraine 2013 (2014). Statistical databook. State Statistics Service of Ukraine [Праця України 2013 (2014). Стат. збірник. Держстат України].
26. Labour of Ukraine 2015 (2016). Statistical databook. State Statistics Service of Ukraine [Праця України 2015 (2016). Стат. збірник. Держстат України].
27. Labour of Ukraine 2018 (2019). Statistical databook. State Statistics Service of Ukraine [Праця України 2018 (2019). Стат. збірник. Держстат України].
28. Labour of Ukraine 2019 (2020). Statistical databook. State Statistics Service of Ukraine [Праця України 2019 (2020). Стат. збірник. Держстат України].
29. Labour of Ukraine 2020 (2021). Statistical databook. State Statistics Service of Ukraine [Праця України 2020 (2021). Стат. збірник. Держстат України].
30. Activities of large, medium, small and micro enterprises. 2022 (2023). Statistical collection. State Statistics Service of Ukraine. Kyiv. https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2023/zb/12/Dsvsmm_22.pdf
[Діяльність суб'єктів великого, середнього, малого та мікропідприємництва. 2022. (2023). Статистичний збірник. Держстат України. Київ].
31. Social dialogue in Ukraine in the context of signing the Association Agreement: challenges and proposals (2014). Bureau of Social and Political Development. Kyiv. https://bureau.in.ua/downloads/social-dialogue/Ukraine.pdf
[Соціальний діалог в Україні в контексті підписання Угоди про Асоціацію: виклики і пропозиції (2014). Бюро соціальних і політичних розробок. Київ].

32. Ukraine: ITUC solidarity visit (2024). International Trade Union Confederation. https://www.ituc-csi.org/ukraine-ituc-solidarity-visit?lang=en

Стаття надійшла до редакції 28.08.2024

Iryna Novak, PhD (Econ.), Leading Researcher
Institute for Demography and Life Quality Problems of the NAS of Ukraine
01032, Ukraine, Kyiv, Blvd Tarasa Shevchenka, 60
E-mail: novak20@hotmail.com
ORCID: 0000-0003-4579-2470
Scopus ID: 57222406264

SOCIAL DIALOGUE IN THE CONTEXT OF POST-WAR DEVELOPMENT AND EUROPEAN INTEGRATION OF UKRAINE

The article is devoted to the study of the state and problems of the development of social dialogue in Ukraine in the context of the priorities of post-war development and the prospects of European integration. The study generalized approaches to understanding social dialogue within the framework of institutional theory as a collective action, the purpose of which is to control, release and expand individual action, establish and ensure compliance with the rules that determine the complex of mutual economic relations between the state, trade unions and employers' organizations. The purpose of this article is to study the current trends of social dialogue in Ukraine and determine the main priorities of its development in the context of post-war development and prospects for European integration. The scientific novelty of the study is the substantiation of the methodological approach to the study of social dialogue within the framework of institutional theory, the determination of key trends in its development in the process of post-war development of Ukraine based on modern international approaches and in the context of the prospects of European integration, which includes the analysis of statistical and empirical data on the level of employee participation in trade unions and their coverage by collective bargaining in Ukraine and European Union countries, the number of collective agreements registered in Ukraine, indicators of employee coverage by collective agreements, etc. To achieve the defined goal, the following research methods are applied: comparative and statistical analysis of data, graphical method of presenting results — for quantitative assessment and research on indicators of social dialogue; methods of the system approach, logical analysis, induction and deduction, generalization and analogy — in the justification and development of a methodological approach to the study of social dialogue in Ukraine in the context of post-war development and prospects for European integration. On the basis of international and national statistical data, the dynamics of indicators of social dialogue in Ukraine and European Union countries were analyzed. The main problems causing insufficient effectiveness of the social dialogue are identified, the solution of which is necessary for the post-war development and European integration of Ukraine. These are: reduction in the level of worker coverage by trade unions and the narrowing scope of agreements; the concentration of most of the contractual regulation of collective labor relations in the public sector, which has limited financial opportunities to increase the level of social and economic guarantees for employees; non-compliance by the government with the legally defined norms and rules of conducting social dialogue, the actual multi-year blocking of the work of the National tripartite socio-economic council; legislative changes to the approaches to determining the essence and structure of the minimum wage, including therein other components of wages, apart from the tariff part; the imposition of a legal regime of martial law with significant restrictions on the rights of workers and the activities of institutions of social dialogue.

Keywords: social dialogue, trade unions, employers, collective agreement, minimum monthly tariff rate, minimum wage.