

**Наталія Коленда**

**СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ: СУТНІСТЬ, ОЦІНКА ДІЄВОСТІ ТА  
НАПРЯМИ АКТИВІЗАЦІЇ**

***Монографія***

**УДК 331.105:316**  
**ББК 65.9 (4Укр)**

**К 60 Коленда Н. В. Соціальний діалог: сутність, оцінка дієвості та напрями активізації : Монографія / Н. В. Коленда. – Луцьк : Терен, 2014. – 192 с.**

У монографії викладені теоретико-методичні основи та прикладні аспекти дослідження соціального діалогу. Визначено сутність соціального діалогу, охарактеризовано його сторони, здійснено оцінку сучасного стану, тенденцій та перспектив активізації соціального діалогу у Волинській області. Проведено комплексну оцінку узгодженості інтересів сторін соціального діалогу на регіональному рівні та за сферами діяльності. На основі чого визначено ряд проблем налагодження соціального діалогу, що дозволило зробити відповідні пропозиції щодо реалізації соціальної політики держави.

Дослідження розраховане на науковців, фахівців соціальної сфери, представників державних органів управління, викладачів, студентів.

**Рецензенти:** **Заяць Т.А.**, доктор економічних наук, професор, завідувач відділу проблем формування соціального капіталу Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В.Птухи Національної академії наук України  
**Барський Ю.М.**, доктор економічних наук, професор кафедри прикладної статистики та економіки праці Луцького національного технічного університету

*Рекомендовано до друку вченою радою Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки протокол № 10 від 25 травня 2014 р.)*

**© Коленда Н.В.**  
**2014**

## ЗМІСТ

<b>Передмова</b>	4
<b>Розділ 1. Теоретико-методичні основи дослідження соціального діалогу</b>	5
1.1. Поняття соціального діалогу	5
1.2. Методичні підходи до оцінки дієвості соціального діалогу на регіональному рівні	22
<b>Розділ 2. Аналіз та оцінка дієвості соціального діалогу у Волинській області</b>	37
2.1. Аналіз сучасного стану, тенденцій та перспектив налагодження соціального діалогу	37
2.2. Аналіз дотримання інтересів сторін соціального діалогу	78
2.3. Оцінка дієвості соціального діалогу у Волинській області	92
2.4. Комплексна оцінка ступеня узгодженості інтересів сторін соціального діалогу	102
<b>Розділ 3. Шляхи активізації соціального діалогу</b>	115
3.1. Концептуальні засади регіональної політики щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу	115
3.2. Стратегії активізації соціального діалогу у регіоні	134
3.3. Заходи щодо реалізації стратегії активізації соціального діалогу	146
<b>Висновки</b>	164
<b>Перелік посилань</b>	168
<b>Додатки</b>	175

## ***ПЕРЕДМОВА***

Розвиток соціальноорієнтованої економіки в Україні передбачає пошук шляхів досягнення соціальної злагоди, миру та спокою у суспільстві, покращення умов життя його громадян. А досягти бажаних результатів дозволить налагодження ефективного соціального діалогу на різних рівнях.

Представлена вашій увазі монографія, яка призначена для широкого кола читачів, висвітлює питання, що пов'язані із оцінкою ефективності соціального діалогу та пошуком шляхів його активізації.

Зокрема, у першому розділі розглянуто сутність соціального діалогу, його основні сторони, методичні підходи до оцінки дієвості соціального діалогу на регіональному рівні.

У другому розділі представлені результати аналізу сучасного стану, тенденцій та перспектив налагодження соціального діалогу, аналізу дотримання інтересів сторін соціального діалогу, оцінки дієвості соціального діалогу у Волинській області, комплексної оцінки ступеня узгодженості інтересів сторін соціального діалогу на регіональному рівні та за сферами діяльності. Проведена оцінка дозволила виявити проблеми налагодження соціального діалогу в регіоні а також здійснити пошук шляхів їх вирішення.

Третій розділ містить прикладні розробки у сфері активізації соціального діалогу, зокрема концептуальні засади регіональної політики щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу, стратегії активізації соціального діалогу у регіоні та заходи щодо реалізації стратегії активізації соціального діалогу.

Монографія є однією з перших робіт, де зроблена спроба обґрунтувати теоретико-методичні основи дослідження соціального діалогу. Проте вона не претендує на повне вирішення усіх проблем соціальної сфери. Деякі положення, які розглядаються, вимагають подальших теоретико-методологічних досліджень. Проте автор сподівається, що книга викличе зацікавленість у читачів і послужить розвитку теоретичних та прикладних аспектів дослідження економіки праці, соціальної економіки та політики.

## *РОЗДІЛ 1*

---

# **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ**

---

### **1.1. ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ**

Однією з особливостей виробничої демократії в управлінні соціально-трудовими відносинами в країнах з розвинутою ринковою економікою є розвиток різноманітних форм соціальної демократії [1]. У свою чергу, можемо припустити, що демократія передбачає проведення вільного переговорного процесу між представницькими органами держави, роботодавців та найманих працівників з метою пошуку консенсусу та прийняття спільного, вигідного для усіх сторін рішення. Досвід зарубіжних країн довів, що для ефективного регулювання соціально-трудових відносин використовується саме соціальний діалог як система взаємодії суб'єктів цих відносин.

Цікавим з наукової точки зору є те, що завдяки соціальному діалогу забезпечується активність людського персоналу та пошук компромісів з метою підвищення конкурентоспроможності, адаптивності та ефективності виробництва, що значною мірою сприяє як гуманізації соціально-трудових відносин так і стрімкому розвитку виробничої демократії на підприємствах. Отже, у процесах становлення та подальшого розвитку виробничої демократії соціальний діалог виконує роль механізму, що призводить в дію систему управління соціально-трудовими відносинами [2].

Питання, що стосуються колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин та налагодження соціального діалогу, розглядали такі науковці, як Н. Болотіна, С. Багрич, Г. Гончарова, І. Дубровський, В. Жернаков, В. Єлагіна, Н. Крещенко, Л. Лазор, В. Лазор, В. Новиков, С. Прилипко, О. Процевський, В. Ротань, Н. Хуторян, Г. Чанишева, М. Черниш, І. Шамшина, О. Ярошенко та інші. Ними сформовані теоретико-методологічні засади дослідження соціального діалогу, проте вони мають несистемний характер та потребують подальших досліджень.

В першу чергу, необхідно з'ясувати сутність поняття «соціальний діалог», розмежувати його із поняттям «соціальне партнерство».

Власне дослідження вважаємо за доцільне розпочати саме із розгляду поняття «соціальне партнерство», оскільки саме воно до недавнього часу масово використовувалося в економічній та соціальній науках. Проте при появі нового поняття «соціальний діалог» серед науковців виникла дискусія щодо ототожнення чи розмежування цих категорій.

Саме поняття соціального партнерства використовується в різних сферах суспільних відносин, а тому різні тлумачення цієї категорії розкривають саме ту сторону, яка цікавить дослідника. Як наслідок, соціальне партнерство є багатоаспектною науковою категорією, яка характеризується різносторонністю та широтою розуміння й трактування. Зокрема, соціальне партнерство можна трактувати як:

- прояв партнерських відносин у соціально-трудовій сфері між працедавцями, працівниками й органами державної влади;

- партнерство соціальних груп, недержавних організацій, держави і бізнесу;

- особливий тип соціально-трудових відносин, властивий ринковій економіці, що забезпечує на основі рівноправної співпраці найманих працівників і роботодавців оптимальний баланс і реалізацію їх основних інтересів;

- специфічний тип суспільних стосунків між соціальними групами, верствами, класами, спільнотами та іншими соціальними структурами;

- передумова, механізм досягнення соціальної солідарності в суспільстві;

- механізм взаємин між державними органами, представниками трудящих і роботодавцями;

- процес формування соціальної держави, досягнення суспільного діалогу, злагоди;

- система врегулювання конфліктів в усіх сферах життєдіяльності, форма узгодження інтересів суб'єктів партнерства, що забезпечує їх конструктивну взаємодію.

В Законі України «Про організації роботодавців» соціальне партнерство тлумачиться як система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів [3].

Як видно, в одному із визначень вказано, що результатом соціального партнерства є досягнення соціального діалогу. Проте в науковій та правовій літературі, а також законодавстві ці поняття часто вживаються як синоніми, тому вважаємо за доцільне визначити, як співвідносяться між собою соціальне партнерство та соціальний діалог.

Науковцям сформовано три точки зору щодо співвідношення понять «соціальне партнерство» і «соціальний діалог»:

- ці поняття є тотожними за змістом;
- соціальний діалог розглядається як складова соціального партнерства і співвідносяться між собою як процес і мета;
- соціальний діалог включає в себе соціальне партнерство.

Зокрема, про тотожність соціального діалогу і соціального партнерства говорить Сорочишин М. В., який приходить до такого висновку на підставі аналізу актів МОП і сучасного законодавства Європейського Союзу [4, с. 411].

Трюхан О. А. у своїй науковій роботі «Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці» з метою уникнення тавтології вказані терміни вживає як синоніми [5]. Зокрема, науковець стверджує, що правовідносини соціального діалогу у сфері праці – це врегульовані нормами трудового права колективні трудові відносини між суб'єктами соціального діалогу, спрямовані на узгодження їх інтересів при регулюванні трудових і пов'язаних з ними соціально-економічних відносин, а також при вирішенні трудових спорів [5, с. 6].

У той же час Трунова Г. А. та Арсентьева О. С. вказують на некоректність застосування вказаних понять як синонімів. Так, на думку Арсентьевої О. С., у національному законодавстві відбулася хибна підміна понять: соціальне партнерство є метою врегулювання соціально-трудова відносин. Ось чому соціальний діалог є лише елементом системи соціального партнерства [6, с. 226-227].

Трунова Г. А. вважає, що термін «соціальний діалог» може вживатися тільки стосовно деяких форм соціального партнерства, такі зокрема колективних переговорів та консультацій. А як відомо, соціальне партнерство може відбуватися і в інших організаційно-правових формах діяльності сторін соціального партнерства – організація контрольних механізмів, участь працівників в управлінні підприємством, примирно-посередницькі процедури щодо вирішення колективних трудових спорів [7, с. 48].

Стадник М. П. дотримується думки, що і соціальне партнерство, і соціальний діалог відображають лише форму відносин суб'єктів

колективно-договірному регулюванню при врегулюванні соціально-трудових відносин, тому проведення консультацій, переговорів є соціальним діалогом. Укладення ж договорів, угод між суб'єктами правовідносин у сфері застосування найманої праці є соціальним партнерством [8, с. 404].

При проведенні аналізу трудового законодавства бачимо, що в нормативно-правових актах досліджувані поняття також вживаються синонімічно.

Вперше термін «соціальний діалог» з'явився в Указі президента України «Про розвиток соціального діалогу» від 29 грудня 2005 р. саме у значенні соціального партнерства. У Проекті Трудового кодексу України, у книзі 6 «Колективні трудові відносини» передбачено главу 1 під назвою «Соціальний діалог» [9]. У ст. 332 зазначеного документа, який було підготовлено раніше за Закон, визначення соціального діалогу є аналогічним тому, що міститься у Законі «Про соціальний діалог в Україні». Згідно з Законом України «Про соціальний діалог», який набув чинності у січні 2011 року [10], соціальний діалог – 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 органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [10, ст.1].

Відповідно до цього тлумачення соціальний діалог можна розглядати як інституційний інструмент, за допомогою якого відбувається процес спілкування між державною владою та різними соціальними суб'єктами, що представляють інтереси роботодавців та працівників, з метою реалізації соціальної та економічної політики а також регулювання різного роду відносин.

Лосиця І. О. вважає, що пропоноване законодавцем тлумачення «соціального діалогу» потребує уточнення. По-перше, доцільно застосовувати єдину термінологію, а саме використовувати поняття «соціальне партнерство» у всіх нормативно-правових актах, що регламентують соціально-трудова сферу. Незважаючи на той факт, що законодавець тлумачить «соціальний діалог» широко, не як процес досягнення соціального партнерства, а вже як його кінцевий результат, все ж таки змістовне наповнення даного терміну за тлумачним словником суттєво відрізняється від соціального партнерства [11].



Діалог – розмова, обмін думками, переговори, а партнерство означає узгоджені, злагоджені дії учасників спільної справи або ж взаємні відносини, контакти соціальних угруповань, інших суб'єктів, що ґрунтуються на принципах рівноправності і взаємовигідності [12, с. 159, 577].

Чанишева Г. І., соціальний діалог визначає як систему колективних трудових відносин між працівниками, роботодавцями (їх представниками), органами виконавчої влади, іншими суб'єктами цих відносин, що виникають у процесі реалізації їх колективних трудових прав та інтересів [13, с. 63-64].

Соціальний діалог також розглядається як засіб підвищення ефективності політики держави і подолання недосконалостей стандартних механізмів парламентської демократії. Також вказується, що соціальний діалог виступає одним з ефективних механізмів узгодження політичних та соціально-економічних інтересів різних соціальних груп і владних структур. Так, Громадська Н. А. стверджує, що «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» [14].

Узагальнення досліджень науковців щодо визначення сутності соціального діалогу дозволяє сформулювати підходи до його тлумачення. Зокрема, ми пропонуємо виділити три підходи:

-процесуальний – поняття розглядається як переговорний процес між його сторонами;

-функціональний – трактують як засіб, механізм, інструмент пошуку консенсусу в суспільстві та реалізації соціальної та економічної політики держави;

-системний – визначають поняття як систему колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин.

Крім того дослідження понять «соціальне партнерство» і «соціальний діалог» показало, що перше поняття є ширшим.

Таким чином, враховуючи визначенні підходи до трактування сутності поняття «соціальний діалог» а також те, що соціальний діалог – це, в першу чергу, розмова, обмін думками, переговори щодо соціально-економічних питань, тоді як партнерство – це більш тісний (бажано підтверджений документально) контакт, пропонуємо власне тлумачення.

Отже, соціальний діалог – це переговорний процес між сторонами, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, який націлений на пошук консенсусу у розв’язанні соціально-економічних проблем та конфліктів, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень з питань формування та реалізації державної соціальної й економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Тепер перейдемо до з’ясування основних елементів системи соціального діалогу (рис. 1.1).

<b>СИСТЕМА СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ</b>				
<b>Рівні соціального діалогу</b>	<b>Суб’єкти соціального діалогу</b>	<b>Предмет соціального діалогу</b>	<b>Результат соціального діалогу</b>	<b>Форма здійснення соціального діалогу</b>
Національний	- всеукраїнські об’єднання профспілок; - Національна тристороння соціально-економічна рада; - всеукраїнські об’єднання організацій роботодавців; - представники уряду.	Умови, принципи, норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин	Генеральна угода	- обмін інформацією; - консультації; - узгоджувальні процедури;
Галузевий	- галузеві об’єднання профспілок; - представники уряду; - галузеві та міжгалузеві тристоронні соціально-економічні ради; - галузеві об’єднання організацій роботодавців.	Галузеві тарифні умови оплати праці, зайнятості, норм праці та інше	Галузеві угоди	- колективні переговори з укладення колективних договорів і угод.
Регіональний	- представники органів регіонального самоврядування; - територіальні профспілки та їх об’єднання; - територіальні тристоронні соціально-економічні ради; - територіальні організації роботодавців та їх об’єднання.	Регіональні тарифні умови оплати праці, зайнятості, норм праці та інше	Регіональні угоди	
Локальний	- первинні профспілкові організації чи уповноважені трудовим колективом представники; - роботодавці або уповноважені представники роботодавців.	Кадрова політика підприємства загалом або її окремі елементи	Колективні та трудові угоди і договори	

Рис. 1.1. Елементи системи соціального діалогу

Отже, серед основних принципів ведення соціального діалогу варто назвати:

- законності – здійснення соціального діалогу повинно відбуватися з дотриманням положень нормативно-правових актів, які регулюють сферу соціально-трудова відносин;

- репрезентативності й повноважності сторін та їх представників – при проведенні соціального діалогу обов'язково мають бути представлені всі його сторони (дві – якщо діалог відбувається на умовах двопаратизму; три – якщо діалог відбувається на умовах трипаратизму), які, у свою чергу, повинні бути наділені повноваженнями представляти відповідну сторону;

- незалежності та рівноправності сторін – при проведенні соціального діалогу всі його сторони повинні мати однакові права та однакове право голосу щодо прийняття спільного рішення. Крім того, представники сторін повинні бути незалежними, що дозволить уникнути домовленостей, які можуть бути невігідними одній із сторін соціального діалогу;

- конструктивності та взаємодії. Представник теорії конструктивізму, болгарський соціолог С. Цоколова вважає: «Справа в тому, що епістемологічні максимуми конструктивізму (також являють собою продовження й розвиток добре відомої традиції скептицизму) обґрунтовуються конкретнонауковим матеріалом у рамках соціології та гуманітарних наук, що принцип невіддільності знання від моторної активності живого організму являє собою один з наріжних каменів конструктивізму [15, с. 2].

Конструктивність спирається на високий рівень моральності в соціальних практиках, і визначена вона О. Дробницьким [16]. Слід зважити, що О. Дробницький спирається на роботи М. Шелера: «Історія самосвідомості людини, історія основних ідеально-типових способів, якими він себе мислив, споглядав, почував, розглядав включеним у порядок буття» [17, с. 71].

Отже, конструктивність діалогу є запорукою чесності сторін та бажання йти на взаємовигідні поступки. Крім того, конструктивність передбачає використання методу якоріння на основних базових питаннях, які потребують пошуку відповіді у процесі соціального діалогу, а не розпорошення уваги на менш важливі проблеми. Також проведення соціального діалогу потребує тісної взаємодії між його сторонами. Тільки в цьому випадку можна досягти консенсусу та прийняття спільного взаємовигідного рішення;

- добровільності та прийняття реальних зобов'язань. Всі рішення, які приймаються у ході соціального діалогу, повинні бути добровільними. Ніхто не має права змушувати іншу сторону приймати не вигідну їй позицію. Крім того, у ході соціального діалогу кожна сторона повинна відштовхуватися від реально існуючих на даний час можливостей, і погоджуватися тільки на ті умови, які підтвердженні та забезпеченні ресурсами для їх реалізації;

- взаємної поваги та пошуку компромісних рішень. В першу чергу, взаємна повага виникає в умовах існування засад моральності. Зокрема, Р. Мертон писав: «Моральний образ має вплив на досягнення успіху, змушуючи досягати соціального успіху за допомогою чесних засобів, якщо можливо, і за допомогою брудних, якщо необхідно. Моральні норми, зазвичай, продовжують навіювати правила гри й закликали до чесної гри, у той час коли поведінка відхиляється від норми [18, с. 291]. Тобто, враховуючи цей принцип, соціальний діалог повинен відбуватися законними методами, що забезпечить взаємну повагу його сторін а також досягнення компромісного рішення.

Крім того, зазначені принципи виконують коригуючу функцію при проведенні соціального діалогу, оскільки спрямовані на підвищення рівня людської самосвідомості. Також принципи конструктивізму та моральності забезпечують ефективність соціального діалогу та формують новий рівень громадянської свідомості, яка, у свою чергу, є запорукою каталізації соціального діалогу;

- обов'язковості розгляду пропозицій сторін. Цей принцип дещо корилується із принципом рівноправності сторін соціального діалогу, оскільки передбачає детальний розгляд та аналіз пропозицій всіх сторін;

- пріоритету узгоджувальних процедур – соціальний діалог ґрунтується на домовленостях та узгодженні інтересів сторін соціального діалогу;

- відкритості та гласності – домовленості, які були досягнуті у процесі соціального діалогу, повинні бути повідомленні всім учасникам переговорного процесу а також сторонам, які вони представляли. Крім того, соціальний діалог повинен бути відкритим для усіх громадян нашого суспільства;

- обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей – домовленості, досягнуті у процесі соціального діалогу не повинні носити формальний характер, а підлягають обов'язковому дотриманню та виконанню;

- відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань – кожна сторона соціального діалогу повинна нести відповідальність за виконання своїх зобов'язань;

- базуватися на жорсткому прагматизмі. Зокрема, на думку Ж. Бурдо, більшість соціальних практик повинно базуватися на жорсткому прагматизмі [19, с. 158]. Відсутність прагматизму в учасників соціального діалогу може призводити до відсутності мотивації його ефективного проведення;

- включати творчий вектор. Так як на ефективність соціального діалогу впливає творчість у проведенні активної стадії діалогу, культурна складова сублімує творчий вектор соціального діалогу. До того ж творчість є запорукою неординарності підходів до ведення діалогу та представлення своїх позицій. На думку І. Гераімчука, «творчість забезпечує безліч ймовірних дій (нескінченності) самою своєю присутністю якоїсь еволюційної моделі в цілісній свідомості найбільш усвідомленою особистістю варіантами (найбільш імовірними) робляться життєві лінії, які можуть привести до втілення більше еволюційної моделі» [20, с. 81-82]. Тому творчість допомагає спрямовувати зусилля учасників соціального діалогу на найбільш імовірні рішення.

Якщо говорити про рівні, на яких відбувається соціальний діалог, то аналіз наукової літератури показав, що на сьогодні більшість науковців виділяє їх чотири, проте вони характеризуються дещо різними поняттями:

- національний (макрорівень) рівень: ведення переговорів і укладання Генеральної угоди;

- галузевий (національно-галузевий, мезорівень) рівень: ведення переговорів і укладання галузевих угод;

- регіональний (територіальний, локальний) рівень: ведення переговорів і укладання регіональних угод;

- локальний (виробничий, мікрорівень) рівень: ведення переговорів і укладання колективних договорів.

На кожному із рівнів соціального діалогу його учасниками є різні суб'єкти, зокрема наймані працівники, трудові колективи, професійні спілки, роботодавці, держава та органи місцевого самоврядування, а також їхні представники та спільно створені органи з регулювання соціально-трудова відносин. Також активними суб'єктами соціального діалогу в громадянському суспільстві підприємці, кооперативні рухи, організації структурованих груп населення – пенсіонерів, інвалідів, а

також релігійні, фермерські об'єднання, товариства взаємодопомоги. У зрілому громадянському суспільстві набули великої політичної і соціальної ваги неурядові організації [21].

Зокрема, Законом «Про соціальний діалог в Україні» передбачено створення й функціонування Національної тристоронньої соціально-економічної ради – постійно діючого органу, що утворюється Президентом України для ведення соціального діалогу (ст. 11). Основними завданнями цього органу є:

1) вироблення консолідованої позиції сторін соціального діалогу щодо стратегії економічного і соціального розвитку України та шляхів вирішення існуючих проблем у цій сфері;

2) підготовка та надання узгоджених рекомендацій і пропозицій Президентові України, Верховній Раді України та Кабінету Міністрів України з питань формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин.

У досліджуваному Законі визначено порядок створення й діяльності галузевих (міжгалузевих), територіальних соціально-економічних рад з метою ведення соціального діалогу на відповідному рівні.

Посилення таких органів, як Національної тристоронньої соціально-економічної ради, її структур галузевого й територіального рівня як тристоронніх органів соціального діалогу сприятиме вирішенню основних завдань соціального партнерства, зокрема:

- розвитку взаємодії сторін соціального діалогу з органами державної влади та місцевого самоврядування;

- створенню 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.

**Держава** в соціальному діалозі відіграє кілька важливих ролей: власника, роботодавця, законодавця, арбітра (посередника), координатора. Стосовно державних підприємств органи державної влади виступають як роботодавці, і, відповідно, виконують характерні для роботодавців функції (зокрема, укладання і виконання колективних договорів). Інші основні функції держави в системі ведення соціального

діалогу такі: законодавча, нормотворча, планувальна, організаторська, контрольна, арбітражна.

**Професійна спілка** – добровільна неприбуткова громадська організація, яка об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом професійної (трудової) діяльності (навчання). Професійні спілки створюються з метою представництва, здійснення та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки. Представництво інтересів членів профспілки у взаємовідносинах із роботодавцями, органами державної влади та органами місцевого самоврядування здійснюється на основі системи колективних договорів та угод, а також відповідно до законодавства (ЗУ «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», ст. 19).

**Організації та об'єднання роботодавців** є одним з основних суб'єктів соціального діалогу. На початку 90-х рр. на всій території України створюється велика кількість союзів, спілок, асоціацій роботодавців, формування яких здійснювалося за регіональною, галузевою, професійною та іншими ознаками.

Основними завданнями організацій роботодавців щодо оздоровлення соціально-трудова відносин в Україні, ведення соціального діалогу мають стати:

- ідентифікація, формулювання, представництво та захист спільних інтересів і прав роботодавців у відносинах з органами державної влади та об'єднаннями найманих працівників;

- участь у проведенні переговорів і укладанні дво- і тристоронніх угод на всіх рівнях;

- координація дій у виконанні зобов'язань згідно з укладеними угодами;

- сприяння вирішенню колективних трудових спорів і запобіганню страйків;

- координація діяльності щодо виконання науково-технічних і соціально-економічних програм різних рівнів;

- поширення управлінських знань та досвіду, надання роботодавцям різноманітних послуг – інформаційних, консультаційних, навчальних, юридичних, посередницьких у справі врегулювання трудових конфліктів та ін.;

- відстоювання необхідності довгострокових державних інвестицій у людський капітал і державної підтримки розвитку персоналу на підприємствах;

- розвиток співпраці на засадах соціального партнерства з об'єднаннями найманих працівників;

- налагодження постійних контактів із засобами масової інформації й громадськістю, формування позитивного іміджу роботодавця в Україні;

- розвиток співпраці з міжнародними організаціями роботодавців, поширення позитивного досвіду ведення соціального діалогу і т.і.

Згідно з Законом, сторонами соціального діалогу є профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Для участі у колективних переговорах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності. Загальними критеріями репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців є легалізація (реєстрація) зазначених організацій 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 [10, ст.4].

На локальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів відповідно до закону репрезентативними є: сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця [10, ст.5].

Отже, суб'єктами соціального діалогу на національному рівні визначено:

- всеукраїнські об'єднання профспілок;
- Національна тристороння соціально-економічна рада;
- всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців.

На галузевому рівні суб'єктами соціального діалогу є:

- галузеві об'єднання профспілок;
- галузеві та міжгалузеві тристоронні соціально-економічні ради;
- галузеві об'єднання організацій роботодавців.

На регіональному рівні до учасників соціального діалогу відносять:

- територіальні профспілки та їх об'єднання;



- територіальні тристоронні соціально-економічні ради;
- територіальні організації роботодавців та їх об'єднання.

На локальному рівні серед суб'єктів соціального діалогу виділяють:

- первинні профспілкові організації чи уповноважені трудовим колективом представники;
- роботодавці або уповноважені представники роботодавців.

Відповідно організаційною формою соціального діалогу на національному рівні є генеральна угода, галузевому – галузеві угоди, регіональному – регіональні угоди, локальному – колективні та трудові договори.

**Генеральна угода** фіксує домовленості між сторонами соціального діалогу, та регулює основні аспекти соціально-трудових відносин. Сторонами генеральної угоди виступають професійні спілки, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладання генеральної угоди, та власники або уповноважені ними органи, які об'єдналися також для проведення таких переговорів. Оскільки в Україні в даний час більшість найманих працівників зайнято в державному секторі економіки, тому інтереси власника при укладенні Генеральної угоди представляє Кабінет Міністрів України або Національна тристороння соціально-економічна рада.

Зміст Генеральної угоди:

- гарантії праці і забезпечення продуктивної зайнятості;
- мінімальні соціальні гарантії оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя;
- розмір прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів;
- соціальне страхування;
- трудові відносини, режим роботи і відпочинку;
- умови охорони праці і навколишнього природного середовища;
- задоволення духовних потреб населення;
- умови зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці.

Сторонами **угоди на галузевому рівні** є власники, об'єднання власників або інші представницькі організації роботодавців. На підприємствах державної власності інтереси власника представляють міністерства і відомства, галузеві тристоронні соціально-економічні ради. Інтереси працюючих представляють галузеві об'єднання профспілок.

Коло питань, що можуть регулюватися галузевою угодою:

- нормування і оплата праці;

- встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості;
- трудові відносини;
- умови і охорона праці;
- житлово-побутове, медичне, культурне обслуговування;
- організація оздоровлення і відпочинку.
- умови зростання фондів оплати праці;
- встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

Положення галузевої угоди не можуть погіршувати становище найманих працівників порівняно з Генеральною угодою.

**Регіональні угоди** є складовою системи документів, що регулюють соціально-економічні відносини між об'єднаннями найманих працівників, роботодавців та місцевою владою. За допомогою регіональних угод регулюються норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги з урахуванням територіальної специфіки.

Угода на регіональному рівні укладається між місцевими органами державної виконавчої влади або регіональними об'єднаннями підприємств, якщо вони створені і мають відповідні повноваження, і об'єднаннями профспілок чи іншими уповноваженими трудовими колективами органами.

Структура регіональної угоди:

- нормування і оплата праці;
- встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості;
- трудові відносини;
- умови і охорона праці;
- житлово-побутове, медичне, культурне обслуговування;
- організація оздоровлення і відпочинку;
- умови зростання фондів оплати праці.

Положення регіональної угоди не можуть погіршувати становище найманих працівників порівняно з Генеральною угодою.

Під **колективним договором** слід розуміти усяку письмову угоду щодо умов праці та найму, яка укладається, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців та, з іншого, – однією чи кількома представницькими організаціями працівників або, за відсутності таких

організацій, представниками самих працівників, належним чином обраними та вповноваженими згідно з законодавством країни.

Функції колективного договору:

- а) захист інтересів обох сторін соціально-трудових відносин;
- б) організація (упорядкування) соціально-трудових відносин;
- в) стабілізація соціально-трудових відносин.

Укладанню колективного договору передують *проведення колективних переговорів* для:

- а) визначення умов праці й зайнятості;
- б) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками;
- в) регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників (Конвенція МОП № 154 про колективні переговори (1981 р.)

У Законі України «Про колективні договори і угоди» закріплено право роботодавців і найманих працівників та їхніх представницьких органів самим визначати зміст колективного договору. Проте слід обов'язково дотримуватися закріплених чинним законодавством норм, а саме:

1) умови колективних договорів, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, і забороняється включати їх до договорів (ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди»);

2) колективний договір може передбачити додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги (ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди»);

3) умови колективних договорів, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали (ст. 5 Закону України «Про колективні договори і угоди»).

Колективний договір є різновидом колективних угод, який укладається на виробничому рівні. Основною відмінністю є те, що колективна угода має специфічну сферу укладання. Відповідно до статті 2 Закону України від 1 липня 1993 року колективна угода укладається на державному, галузевому, регіональному рівнях на двосторонній основі.

Чинне законодавство України визначає *трудоий договір* як угоду між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з

підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну платню і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Сторонами трудового договору можуть бути фізичні особи (громадяни, іноземці, особи без громадянства) та власник підприємства, установи, організації, уповноважений ним орган чи фізична особа.

Укладаючи трудовий договір, сторони визначають свої права та обов'язки, тобто зміст трудового договору. Важливою умовою укладення трудового договору є визначення форми і його строків. Як правило, трудовий договір повинен укладатися в письмовій формі. Дозволяється укладення договору в усній формі. Додержання письмової форми обов'язкове: за організованого набору працівників; за укладення трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; за укладення контракту; коли працівник наполягає на укладенні трудового договору в письмовій формі; за укладення трудового договору з неповнолітнім тощо.

За строком укладення договору (ст. 23 КЗпП України) трудовий договір може бути: безстроковим, що укладається на невизначений строк; на визначений строк, установлений за погодженням сторін; таким, що укладається на час виконання певної роботи.

Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Укладати трудовий договір працівник може на одному або водночас на декількох підприємствах, в установах, організаціях (якщо нема відповідних обмежень, передбачених законодавством, колективним договором або угодою сторін).

Особливою формою трудового договору є **контракт**, у якому строк його дії, права, обов'язки й відповідальність сторін (у тому числі матеріальна, моральна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть установлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законодавством.

Закон (ст. 8) закріпив 4 форми здійснення соціального діалогу між сторонами відповідного рівня:

- обмін інформацією;
- консультації;
- узгоджувальні процедури;
- колективні переговори з укладення колективних договорів і угод.

Отже, соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, регіональному та локальному рівнях на тристоронній або двосторонній основі між сторонами відповідного рівня у формах: обміну інформацією, консультацій, узгоджувальних процедур, колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод. Крім того, соціальний діалог повинен ґрунтуватися на п'яти головних соціальних процесах: об'єднання, визнання, комунікація, взаєморозуміння, довіра і забезпечувати цивілізоване, ефективне регулювання відносин, сприяти запобіганню або мирному вирішенню соціальних конфліктів.

## 1.2. МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ОЦІНКИ ДІЄВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

На сучасному етапі економічного розвитку актуальною проблемою є розробка методологічних і методичних засад оцінки природи і умов проведення соціального діалогу на національному, регіональному, галузевому та макрорівні. Крім того важливого характеру набирає проблема оцінки дієвості соціального діалогу на регіональному рівні. Йдеться про принципово відмінну парадигму проведення соціальних переговорів на рівні регіонів та обґрунтування нових методологічних засад активізації соціального діалогу на регіональному рівні, які будуть мати визначальну вагу у сучасній фазі економічного розвитку.

Незважаючи на зростаючу актуальність дослідження проблем дієвості соціального діалогу на регіональному рівні, відсутні наукові підходи до оцінки ефективності цього процесу. Існуючі на сьогодні дослідження особливостей проведення соціального діалогу часто мають фрагментарний характер, фокусуючись на окремих аспектах, і зазвичай обмежуються описовими характеристиками чи порівняльною оцінкою зайнятості, заробітної плати чи доходів населення диференційовано за окремими регіонами України з урахуванням напрямів структурної модернізації економіки.

Між тим в умовах зростання напруги на ринку праці об'єктивно відбувається зміна поведінки економічно активного населення, деформуються вимоги працівників і безробітних стосовно зайнятості в офіційному секторі економіки, що обумовлює нагальність і своєчасність обґрунтування методичної схеми аналізу й оцінки дієвості соціального діалогу на регіональному рівні. На нашу думку, новітні методологічні підходи до вирішення цієї проблеми мають передбачати широку концептуальну схему оцінки вектору та динаміки зрушень у процесі активізації соціального діалогу на регіональному рівні. Іншими словами, інтегральний аналіз дієвості соціального діалогу на рівні регіонів вимагає соціально-економічного дослідження цього процесу в динаміці, єдності та протиріччі всіх суб'єктів його проведення з урахуванням їх різнобічних інтересів.

Аналіз літературних джерел дозволяє дійти висновку, що у визначенні концептуальних засад трансформації соціальної сфери України та основ реформування системи соціального партнерства важливу роль відіграли наукові праці О. І. Амоші[22], Л. В. Батченко

[23], М. М. Білинської [24], В. В. Буреги [25], Г. К. Губерної [26], Н. Г. Діденко [27], Т. А. Заяць [28], В. І. Куценко [29], Е. М. Лібанової [30], О. Ф. Новікової [31], В. Л. Пілюшенка, О. С. Поважного, С. Ф. Поважного [32, 33], М. В. Федорової [34], А. А. Халецької [35] та інших.

Теоретичні та методичні основи активізації соціального діалогу закладено у працях таких відомих українських вчених, як С. В. Бакуменко, В. І. Жукова, Г. В. Задорожного, А. В. Казановського, А. М. Колота, В. І. Комарницького, В. М. Новикова, О. Ф. Новикової, Ю. М. Маршавіна, Г. В. Осового, В. В. Смоловика, С. Я. Українця та інших.

Серед російських вчених, які досліджували різні аспекти проведення соціального діалогу, слід відмітити В. В. Адамчука, Б. М. Генкіна, Ю. П. Кокіна, Р. П. Колосову, В. А. Михеєва, С. Ю. Чучу, Р. А. Яковлєва.

Завдяки їх науковим розробкам можна стверджувати, що сьогодні економічна наука має чимало здобутків, зокрема щодо виявлення особливостей налагодження соціального діалогу, формування соціально орієнтованої ринкової економіки та розбудови соціальної держави як основи забезпечення національної безпеки.

Проте методологічна відпрацьованість і практичні аспекти застосування механізму соціального діалогу як важеля підвищення ефективності економіки в сучасних умовах не одержали свого остаточного визначення. Не розроблені методичні питання економіко-статистичної оцінки дієвості соціального діалогу на різних рівнях його реалізації тощо.

Тому розв'язання цієї проблеми розпочнемо із вивчення та аналізу методичних підходів, які стосуються оцінки дієвості соціального партнерства та соціально-трудових відносин, які практично відображають результати соціального діалогу та можуть бути використані для оцінки дієвості соціального діалогу на регіональному рівні.

Зокрема, О. В. Мірошніченко у дисертації «Методологічні проблеми удосконалення системи соціального партнерства в Україні» [36] зазначив, що методологія вибору системи показників розвитку соціально-трудового партнерства ґрунтується на необхідності оцінки різних напрямків колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин та ефективності діяльності партнерів. Обґрунтована науковцем система індикаторів стану розвитку та ефективності

соціально-трудового партнерства складається з п'яти блоків (сприяння розвитку виробництва і забезпечення продуктивної зайнятості; оплата праці і зростання рівня доходів; умови праці та відпочинку; соціальний захист та задоволення духовних потреб; організаційний рівень соціально-трудового партнерства) і враховує можливості офіційної статистики щодо інформаційного їх наповнення.

Узагальнюючий показник розвитку соціально-трудового партнерства визначається за формулою середньої зваженої:

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i \cdot t_i}{\sum t_i}, \quad (1.1)$$

де  $\bar{x}$  – середній рівень виконання положень колективних договорів;  
 $x_i$  – рівень виконання зобов'язань по окремих питаннях;  
 $t_i$  – кількість запланованих зобов'язань по окремих питаннях.

Як бачимо, сформована система показників відбиває стан розвитку соціально-трудового партнерства по основних його напрямках. Проте автором не було враховано особливості проведення соціального діалогу на рівні підприємства, а тому ця методика потребує відповідної адаптації для проведення оцінки рівня розвитку соціального діалогу в регіональному розрізі.

Л. О. Городецька та І. І. Шаргородська також пропонують методику оцінки стану соціально-трудових відносин на рівні підприємства, яка включає визначення таких груп показників:

- зайнятість – рух персоналу, підготовку і перепідготовку кадрів, зміну чисельності та структури зайнятих;
- умови та охорона праці – стан виробничого середовища на підприємстві, масштаби зайнятості на шкідливих і тяжких роботах, рівень виробничого травматизму;
- оплата праці та форми соціальної підтримки працівників, рівень середньомісячної зарплати, форми премій та матеріальної допомоги;
- стан трудових відносин – кількість трудових спорів, їх причини, стан страйкового руху [37].

Як бачимо, окремі групи показників є схожими в двох розглянутих методиках і можуть бути використані для оцінки дієвості проведення соціального діалогу як на рівні підприємства так і на рівні регіону після відповідних коректив.



Фахівці Міжнародної організації праці пропонують для оцінки ефективності проведення соціального діалогу використовувати показник гідної праці та застосовувати таку систему індикаторів, яка дає можливість оцінити: можливість отримання роботи всіма, хто прагне працювати; прийнятність форми зайнятості; рівень продуктивності зайнятості та адекватності заробітку; справедливість у ставленні до зайнятих на виробництві; задоволеність тривалістю робочого часу; рівень стабільності та захищеності роботи; безпечність умов роботи та особистого життя; стан соціального захисту; гармонічне поєднання умов роботи та особистого життя; досконалість соціального діалогу.

Також тривалі наукові дослідження щодо розробки адекватної системи критеріїв для оцінки дієвості соціального діалогу дозволило вченим зробити висновок про доцільність використання показників якості трудового життя як індикаторів налагодженості соціального діалогу.

Якість трудового життя – це систематизована сукупність показників, що характеризують умови праці в найширшому розумінні – умови виробничого життя – і дають змогу врахувати міру реалізації інтересів і потреб працівника та використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських, комунікаційних тощо). Це поняття відображає міру задоволеності важливих особистих потреб працівника через трудову діяльність на підприємстві [38]. Концепція якості трудового життя ґрунтується на створенні умов, що забезпечують оптимальне використання трудового потенціалу людини.

Основні положення, концепції якості трудового життя такі: отримання працівником в ході самореалізації задоволення від досягнень у праці як головний мотив порівняно з заробітною платою та кар'єрою; трудова демократія (демократія на виробництві), що на рівні підприємства означає розширення можливостей його участі в управлінні підприємством та у власності; постійне професійне зростання працівника, розвиток його найрізноманітніших здібностей.

Для орієнтованої оцінки взаємозв'язку факторів якості життя Н. Єсінова пропонує використовувати індекс трудового потенціалу:

$$I_{т.п.} = I(Ізд.;Імор.;Ітп.;Іакт.;Іорг.;Іосв.;Іпроф.;Іроб.ч.), \quad (1.2)$$

де індекси характеризують відповідно: здоров'я, моральність, творчий потенціал, активність (пасіонарність), організованість, освіта, професіоналізм, ресурси робочого часу [39].

Грунтуючись на результатах проведеного аналізу наукових досліджень з проблем проведення соціального діалогу, пропонується застосовувати методичну схему комплексного дослідження, яка акумулює особливості сучасного етапу та інноваційні перспективи соціально-економічного розвитку регіону та поведінки економічно активного населення на ринку праці. При цьому необхідно врахувати, що відповідно до класичної моделі (модель МОП) соціальний діалог впроваджується на засадах *двопартизму* (на рівні підприємства: роботодавець – наймані працівники) або *трипартизму* (на рівні держави, регіону, галузі: організації роботодавців – наймані працівники (профспілки) – представники влади). Оскільки метою цього дослідження є оцінка дієвості соціального діалогу на регіональному рівні, то візьмемо в основу розробки методики оцінки модель трипаратизму.

Дослідження пропонуємо проводити на таких рівнях:

- 1) теоретичному, що дозволяє сформулювати підходи та схему дослідження для визначення сутності соціального діалогу;
- 2) методичному, який передбачає визначення дієвості соціального діалогу на регіональному рівні;
- 3) аналітичному, який передбачає вивчення об'єкта дослідження – процесу активізації соціального діалогу як складної системи, яка включає ряд компонентів, що піддаються змінам зі сторони зовнішнього середовища, так і під впливом індивідуальних потреб працівників;
- 4) оціночному, який включає оцінку дієвості соціального діалогу з позиції кожної сторони та загального рівня;
- 5) організаційно-прикладному, на якому розробляються шляхи активізації соціального діалогу на регіональному рівні.

Відповідно до обраних рівнів дослідження пропонуємо методологію комплексного оцінювання дієвості соціального діалогу на регіональному рівні, яка містить організаційні підходи та включає алгоритм оцінювання, побудований в логічній послідовності (рис. 1.2).

Метою дослідження є аналіз чинників впливу на процес активізації соціального діалогу на регіональному рівні та оцінка його дієвості.

Основними завданнями комплексного оцінювання дієвості

соціального діалогу на регіональному рівні є:

- визначення сили та напрямку впливу основних чинників на дієвість соціального діалогу в регіоні;
- розрахунок дієвості соціального діалогу для кожної із його сторін;
- оцінка загальної дієвості соціального діалогу в регіоні;
- визначення проблем та передумов активізації соціального діалогу в регіоні.

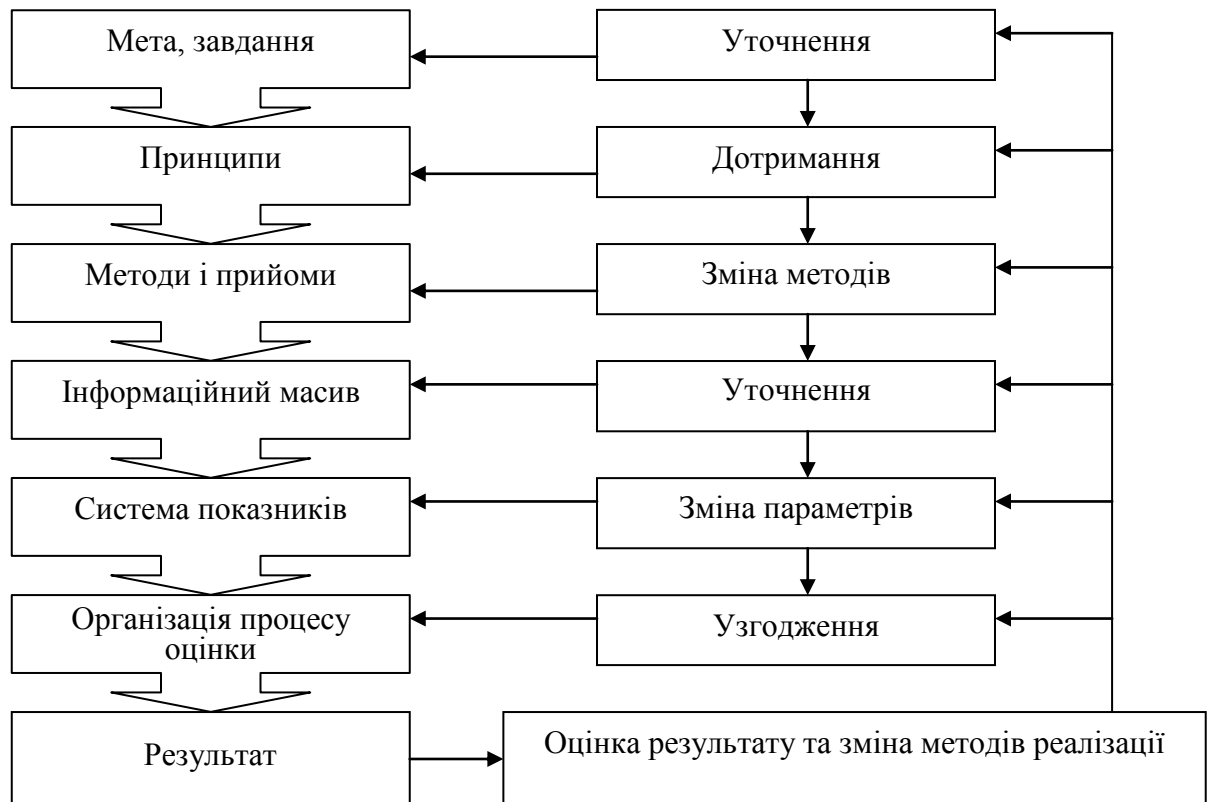


Рис. 1.2. Алгоритм комплексного оцінювання дієвості соціального діалогу на регіональному рівні<sup>1</sup>

Примітка. <sup>1</sup>Розроблено автором

Основними принципами дослідження визначено: принцип розвитку, системності, науковості, цілеспрямованості.

Застосування принципу розвитку означає, що дослідження необхідно проводити у трьох напрямках: ретроспективному, сучасному та перспективному, тобто враховувати минуле і на основі якого прогнозувати майбутній стан.

Принцип системності передбачає розгляд процесу активізації соціального діалогу, як складної системи, яка складається з окремих елементів, які взаємодіють між собою.

Принцип науковості передбачає, що дослідження дієвості

соціального діалогу на регіональному рівні має проводитись із використанням наукових методів.

Застосування принципу цілеспрямованості означає, що проведення дослідження повинно забезпечити виконання завдань, які були визначені на першому етапі.

Дослідження дієвості соціального діалогу на регіональному рівні ґрунтується на використанні ряду методів, які можна згрупувати за блоками:

- загальнонаукові і спеціальні методи;
- блок аналітичних методів;
- блок програмно-цільових методів;
- блок соціологічних методів;
- блок конструктивних та оптимізаційних методів.

Під час проведення оцінки дієвості соціального діалогу на регіональному рівні необхідно застосовувати такі підходи:

- комплексний, тобто повинні враховуватись критерії дієвості проведення соціального діалогу кожною із його сторін (працівники, роботодавці, держава), відтак, якщо знехтувати хоча б одним з обов'язкових аспектів системи, проблема не буде вирішена;

- динамічний, тобто потрібно виконувати ретроспективний аналіз минулих і сучасних теоретичних і практичних досліджень, використовуючи науково-дослідну літературу з цієї проблеми і зробити перспективний аналіз (прогноз);

- кількісний (математичний), тобто повинна бути можливість переходу від якісних оцінок до кількісних за допомогою математичних і статистичних методів.

Наступним етапом є формування системи показників.

Система показників – це комплекс взаємозалежних показників, що відображає істотні аспекти процесу налагодження соціального діалогу, який як об'єкт оцінки характеризується набором різномірних параметрів, що відбивають його кількісні та якісні аспекти. Тому вимоги до показників зводяться до того, що вони повинні бути:

- аналізованими, тобто придатними для економіко-статистичного та статистико-математичного аналізу та аналітичними, тобто пояснювати причини явищ, відображуваних аналізованими показниками;

- коректними, тобто забезпечувати потрібну для практичних цілей вірогідність відображуваного досліджуваного об'єкта;

-прогностичними і динамічними, тобто придатними для відображення зміни процесу чи явища в часі;

-однозначними, тобто при інтерпретації допускати тільки одне тлумачення;

-вимірними, тобто піддаватися кількісному вимірюванню;

-документальними, тобто ґрунтуватися на достовірних даних первинного обліку та звітності;

-ефективними, тобто результат при застосуванні повинен перевищувати витрати, пов'язані з одержанням цього результату.

Вихідні дані для проведення аналізу та оцінки дієвості соціального діалогу на регіональному рівні формуються на основі статистичної звітності.

Для оцінки чинників впливу на процеси активізації соціального діалогу необхідно першочергово визначити потреби сторін цього діалогу. Для працівників важливим є наявність належних умов для прискореного зростання їх реальних доходів порівняно із зростанням встановлених державою соціальних стандартів та досягнутого рівня життя у розвинених країнах, а також реалізація заходів щодо усунення плінності кадрів та ліквідації вимушеної неповної зайнятості.

Для роботодавців важливим є у процесі соціального діалогу реалізувати заходи щодо мінімізації непродуктивних втрат робочого часу, підвищення показників доходу і прибутку у розрахунку на одного зайнятого, а також забезпечення випереджаючого зростання продуктивності праці порівняно із зростанням заробітної плати працівників.

З позицій держави проведення соціального діалогу повинне забезпечити створення передумов для прискореного зростання основних макроекономічних показників у розрахунку на одного зайнятого, своєчасної виплати заробітної плати та дотримання роботодавцями встановлених її мінімальних розмірів, нарощення трудового потенціалу.

При формуванні груп показників для оцінки дієвості соціального діалогу на регіональному рівні необхідно нагадати, що соціальний діалог здатний виступати досить досконалим інструментом впровадження соціальної політики держави. Значну роль він відіграє у досягненні соціального миру та злагоди, що є важливою умовою забезпечення соціальної та політичної стабільності у суспільстві. Достойнством 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. Крім того соціальний діалог сприяє поліпшенню ситуації в економічній, соціальній та політичній сфері. При формуванні критеріїв оцінки за основу можна взяти методика оцінки ефективної зайнятості, яка розроблена І. В. Шубалою [40].

Критерії та показники оцінки дієвості соціального діалогу з урахуванням інтересів його сторін подані в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Критерії та показники оцінки дієвості соціального діалогу з урахуванням інтересів його сторін<sup>1</sup>

Критерій оцінки	Група показників	Показники
1	2	3
Дієвість соціального діалогу позицій працівників	Зайнятість	Рівень плинності кадрів Чисельність вивільнених працівників у % до середньооблікової чисельності працівників Рівень вимушеної неповної зайнятості
	Умови та охорона праці	Частка працівників, які працюють на робочих місцях із шкідливими та небезпечними умовами праці Рівень виробничого травматизму Рівень професійної захворюваності працівників
	Оплата праці та форми соціальної підтримки працівників	Середньомісячна заробітна плата штатних працівників у % до середнього рівня по економіці Чисельність працівників економічно активних підприємств, яким не виплачено заробітну плату у % до середньооблікової кількості штатних працівників
	Стан трудових відносин	Чисельність працівників, які охоплені колективними договорами Чисельність працівників, де розмір мінімальної тарифної ставки (окладу), встановленої колективним договором, по відношенню до законодавчо встановленої мінімальної зарплати є: нижчим, %; відповідним, %; вищим, %

Продовження табл. 1.1

1	2	3
Дієвість соціального діалогу 3 позицій роботодавців	Ефективність зайнятості	Рівень використання робочого часу (відпрацьовано у % до фонду робочого часу) Відсоток втрат робочого часу у загальному фонді робочого часу Середня кількість працівників в еквіваленті повної зайнятості у % до середньооблікової кількості штатних працівників
	Ефективність праці	Фінансовий результат суб'єктів господарювання у розрахунку на одного найманого працівника Обсяг реалізованої продукції (робіт, послуг) суб'єктів господарювання у розрахунку на одного найманого працівника Співвідношення між індексом зростання обсягу реалізації продукції (робіт, послуг) та індексом середньої заробітної плати (до попереднього року)
	Ефективність управління соціально-трудовами відносинами	Частка нарахувань за невідпрацьований час у загальному фонді оплати праці, % Коефіцієнт підвищення кваліфікації персоналу Коефіцієнт новоосвоєних професій Кількість невідпрацьованих годин у середньому на одного працівника, який брав участь у страйку
Дієвість соціального діалогу 3 позицій держави	Економічна дієвість	Рівень ВРП на душу населення Індекс вартості життя (індекс споживчих цін) в цілому Реальні наявні доходи на душу населення Співвідношення між індексом фізичного обсягу валової доданої вартості (у цінах попереднього року) та індексом заробітної плати (до попереднього року) Сума випуску товарів і послуг (у фактичних цінах) у розрахунку на 1 зайнятого
	Соціальна дієвість	Економічна активність населення Рівень зайнятості населення Співвідношення заробітної плати між крайніми за рівнем доходів працівниками в середині регіону Співвідношення суми допомоги по безробіттю і середньої заробітної плати в регіоні Розмір допомоги по безробіттю Рівень безробіття Кількість осіб, які є безробітними більше 6 місяців

1	2	3
		Чисельність працівників, які перебувають в умовах вимушеної неповної зайнятості Кількість пенсіонерів, які припадають на одного працюючого Кількість непрацевдатних осіб, які припадають на одного зайнятого Сума заборгованості з виплати заробітної плати у середньому на 1 працівника економічно активних підприємств Кількість працевлаштованих Державною службою зайнятості у % до чисельності прийнятих найманих працівників Облікова кількість зайнятої молоді (у віці 15–34 років) у розрахунку на одного працюючого пенсіонера станом на кінець року
	Політична дієвість	Кількість працівників, зайнятих на підприємствах, де розмір мінімальної тарифної ставки (окладу), встановленої колективним договором, відповідає або вищий, передбаченого у галузевій угоді у % до облікової кількості штатних працівників Кількість страйків, мітингів та їхні наслідки Кількість судових справ щодо порушень трудового законодавства Сума присуджених стягнень

Примітка. <sup>1</sup> Розроблено автором

Після визначення критеріїв та показників для оцінки дієвості соціального діалогу необхідно розробити саму схему та методику проведення оцінки. Схема проведення оцінки відображена на рис. 1.3.

Система статистичних показників, що можуть служити критеріями оцінки дієвості соціального діалогу, має враховувати не лише позитивні зміни (які відображають показники-стимулятори), а й негативні, які зменшують її рівень (показники-дестимулятори). Слід зазначити, що показники, включені до системи, мають різні одиниці виміру, їх об'єднання в комплексну оцінку потребує попередньої стандартизації – приведення до одного виду. Найбільш прийнятним для використання способом стандартизації є перехід до коефіцієнтів, які не мають одиниць виміру і одержуються шляхом ділення індивідуальних значень показника на певне значення, яке взяте за базу порівняння.



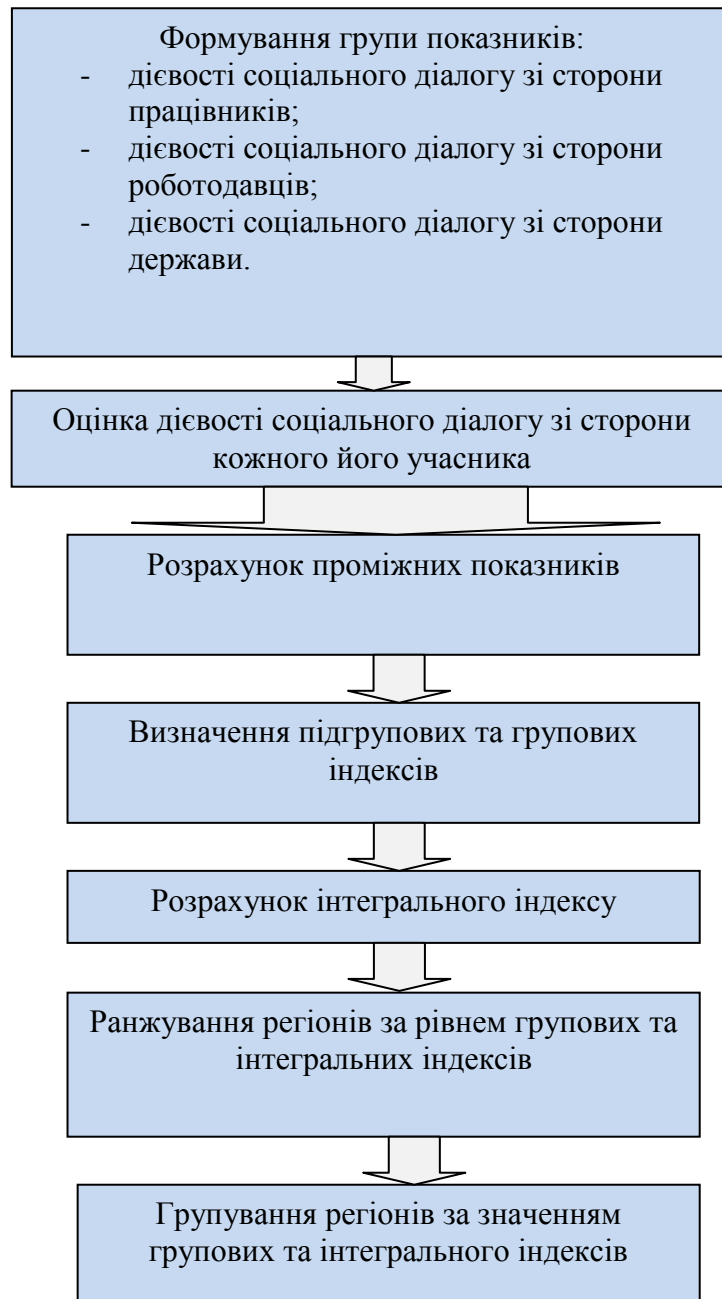


Рис. 1.3. Загальна схема оцінки дієвості соціального діалогу на регіональному рівні<sup>1</sup>

Примітка. <sup>1</sup>Розроблено автором

Порівняння з еталонними значеннями використовуються при наявності затверджених чи загальноприйнятих норм чи стандартів. Якщо такі нормативи відсутні, за еталон приймається максимальне або мінімальне (залежно від напрямку впливу на результативну оцінку) значення, яке спостерігається в сукупності. Перевага такого методу стандартизації показників полягає в тому, що нормовані показники мають очевидну і чітку інтерпретацію, вони показують відстань певної одиниці сукупності від досягнутого на даний момент ідеалу.

Стандартизацію показників проводитимемо за наступною формулою для показників-стимуляторів:

$$I = \frac{P_i}{P_{\max}}, \quad (1.3)$$

де  $P_i$  – значення  $i$ -того показника;

$P_{\max}$  – максимальний рівень значення показника.

Для показників-дестимуляторів:

$$I = \frac{P_{\min}}{P_i}, \quad (1.4)$$

де  $P_i$  – значення  $i$ -того показника;

$P_{\min}$  – мінімальний рівень значення показника.

Крім того, запропонована методика оцінки дієвості соціального діалогу включатиме такі рівні:

- I рівень – розрахунок проміжних показників;
- II рівень – визначення підгрупових індексів, що характеризують рівень в межах кожної компоненти окремо;
- III рівень – обчислення групових індексів;
- IV рівень – розрахунок узагальнюючих індексів рівня основних компонентів дієвості зі сторони працівників, роботодавців та держави;
- V – визначення інтегрального індексу дієвості соціального діалогу.

У свою чергу, підгрупові індекси визначатимемо за формулою:

$$I_{\text{підгр}} = \sum_{i=1}^n I_j / n, \quad (1.5)$$

де  $n$  – кількість показників  $i$ -того виду;

$I_j$  – проміжний індекс  $i$ -того виду.

Груповий індекс розраховуватиметься за формулою:

$$I_{\text{гр}} = \sum_{i=1}^n I_{\text{підгр}} / n, \quad (1.6)$$

де  $I_{\text{підгр}}$  – підгруповий індекс;

n – кількість підгрупових індексів.

Визначення інтегрального показника дієвості соціального діалогу здійснюватиметься за формулою:

$$I_{int} = \frac{I_n + I_p + I_d}{3}, \quad (1.7)$$

де  $I_n$ ,  $I_p$ ,  $I_d$  – відповідно значення індексів дієвості зі сторони працівників, роботодавців та держави.

Крім того для визначення інтегральної оцінки дієвості соціального діалогу можна використати багатofакторну регресійну модель, результативною ознакою якої є рівень задоволення інтересів кожної зі сторін соціального діалогу, а інші часткові оцінки будуть включені як факторні ознаки. Перехід від регресивного рівняння до моделі багатовимірної середньої з ваговими коефіцієнтами дозволить визначити, які чинники справляють найбільший вплив на інтегральну оцінку дієвості соціального діалогу.

На основі відповідних розрахунків доцільно провести типологію регіонів за рівнем дієвості соціального діалогу. Зокрема пропонуємо виділити п'ять таких типів: регіони з високим рівнем дієвості соціального діалогу; регіони з досить високим рівнем дієвості, але з проблемами налагодження соціального діалогу зі сторони працівників (роботодавців чи держави); регіони із середнім інтегральним рівнем дієвості соціального діалогу, проте з проблемами щодо налагодження соціального діалогу зі сторони працівників (роботодавців чи держави); регіони з інтегральним рівнем дієвості соціального діалогу нижче середнього, та з серйозними проблемами щодо налагодження соціального діалогу зі сторони працівників і роботодавців (роботодавців та держави; працівників та держави); регіони з дуже низькою дієвістю соціального діалогу.

Таким чином, розроблена методика оцінки дієвості соціального діалогу на рівні регіону дасть змогу:

- підвищити рівень комплексності регіональних досліджень через доповнення офіційної статистичної інформації новими параметрами, розширити системне бачення ринку праці;

- на основі отриманих результатів групування регіонів за рівнем дієвості соціального діалогу удосконалити механізми регулювання процесу налагодження соціального діалогу;

- порівняти дієвості соціального діалогу в розрізі окремих міст і районів, що дасть змогу підвищити рівень науковості і обґрунтованості місцевих і районних програм зайнятості, визначити пріоритети і напрямки розподілу обласних фінансових коштів;

- використовувати результати розрахунків не тільки для оцінки динаміки соціального діалогу, а й для проведення порівняльного міжрегіонального аналізу ситуації, що склалася у соціальній сфері.

## ***РОЗДІЛ 2***

---

# **АНАЛІЗ ТА ОЦІНКА ДІЄВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У ВОЛИНСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

---

### **2.1. АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ, ТЕНДЕНЦІЙ ТА ПЕРСПЕКТИВ НАЛАГОДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ**

Як зазначалося в пункті 1.2 цієї монографії аналіз процесу активізації соціального діалогу необхідно проводити у трьох напрямках: ретроспективному, сучасному та перспективному. Розгляд питання розпочнемо із визначення передумов становлення соціального діалогу в Україні та Волинській області зокрема, а саме із аналізу діяльності суб'єктів соціального діалогу та продовжимо дослідженням конкретних статистичних даних.

Отже, в історичній ретроспективі в Україні існували окремі елементи соціального діалогу – колективні договори, організації профспілок, ради трудових колективів. Однак, якщо на рівні підприємства механізми співпраці між соціальними партнерами були певним чином відпрацьовані, то на регіональному, галузевому, національному рівнях необхідно було створювати цілком нову для нашої держави правову та інституційну модель.

З прийняттям у 1993 році Закону України «Про колективні договори та угоди» та створенням Національної ради соціального партнерства при Президентові України (НРСП) – постійно діючого консультативно-дорадчого органу при Президентові України була сформована національна трирівнева система соціального діалогу у сфері договірною регулювання колективних трудових відносин.

У Волинській області основними сторонами соціального діалогу є сторона органів влади, яка представлена органами обласної державної адміністрації, районних адміністрацій, міських рад; сторона роботодавців, до якої входять 12 обласних галузевих

організацій роботодавців, 16 районних організацій роботодавців, 4 міських організацій роботодавців; та сторона працівників, яка складається із 16 обласних галузевих профспілок, територіального комітету профспілки працівників вугільної промисловості, об'єднаної профспілкової організації працівників шляхових господарств та 6 первинних профспілкових організацій, що перебувають на профспілковому обслуговуванні ФПО, які разом об'єднують 154 346 членів профспілок (рис. 2.1).



Рис. 2.1. Сторони соціального діалогу у Волинській області

Однак, останнім часом НРСП не завжди спрацьовувала достатньо ефективно. Неодноразово ставилися питання щодо збільшення ролі НРСП у формуванні політики у сфері соціально-трудових відносин, сприяння активному пошуку взаємоприйнятних рішень складних проблем державної соціальної політики. Крім того, у соціально-економічному житті України відбулися істотні зміни.

На початку ХХІ ст. поступово відбувалося усвідомлення тактики соціального діалогу як головного засобу формування цивілізованих соціально-трудових відносин. Трансформація політичного режиму, його демократичний характер, а також орієнтація України на європейську інтеграцію сприяли удосконаленню ведення соціального діалогу в нашій державі. Практичний досвід діяльності НРСП за 12 років засвідчив

необхідність реформування та внесення назрілих коректив у Положення про НРСП, спрямованих на посилення ролі тристороннього органу, який має бути єдиною ланкою між державою, профспілками і роботодавцями. Указом Президента України від 29.12.2005 р. № 1871/2005 «Про розвиток соціального діалогу в Україні» утворено новий консультативно-дорадчий орган у сфері соціального діалогу – Національну тристоронню соціально-економічну раду (НТСЕР), при цьому НРСП ліквідовано.

Відповідно до Положення про Національну тристоронню соціально-економічну раду, затвердженого вищенаведеним Указом, Національна рада є консультативно-дорадчим органом при Президентові України. Згідно з цим Положенням основними завданнями Національної ради 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 Президентові України пропозицій з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики».

Волинська обласна тристороння соціально-економічна рада створена 17 січня 2006 року та складається із 33 осіб (по 11 осіб від кожної зі сторін соціального діалогу).

Основними формами діяльності Волинської обласної тристоронньої соціально-економічної ради протягом 2012 року були пленарні засідання, робочі зустрічі, консультації та засідання сторін, участь у робочих групах, конференціях, семінарах, круглих столах, міжнародних заходах, підготовці до Верховної Ради України пропозицій до законопроектів.

У 2012 році Волинською обласною тристоронньою соціально-економічною радою було проведено 4 пленарні засідання, з яких 3 засідання – чергові та 1 – позачергове.

Наступним етапом у становленні системи соціального діалогу було прийняття у 1998 році Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», та створення Указом Президента Національної служби посередництва і примирення (НСПП) – постійно діючого державного органу, основним завданням якого є сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів), здійснення посередництва і примирення під час їх вирішення.

Регіональне відділення Національної служби посередництва і

примирення у Волинській області засноване 14 промисловими підприємствами та організаціями області 28 лютого 1996 року. Тоді організація мала назву Волинська обласна спілка промисловців і підприємців (далі – ВОСПП).

З 1998 року ВОСПП є членом Українського союзу промисловців і підприємців та його регіональним відділенням на території області.

У жовтні 2005 року на загальних зборах членів ВОСПП прийнято рішення про перейменування ВОСПП у Регіональне відділення Українського союзу промисловців і підприємців у Волинській області.

На даний час до складу РВ УСПП входить 80 суб'єктів підприємницької діяльності усіх форм власності різних галузей промисловості, будівельних організацій, установ, громадських організацій, безпосередньо підприємців.

Взявши за мету захист та відстоювання інтересів усіх промисловців і підприємців області, РВ УСПП спрямовує свої зусилля на підвищення рівня ділових взаємовідносин, співпраці та координації дій з обласною державною адміністрацією, Луцьким міським виконавчим комітетом, державною податковою службою, обласним територіальним відділенням Антимонопольного комітету, регіональним відділенням Фонду державного майна, Торгово-промисловою палатою, з якими відділення підписало відповідні угоди.

На підприємствах, організаціях, фірмах, які є членами регіонального відділення, працюють біля 10 тисяч працівників. Вони виготовляють більше третини промислової продукції від загального її обсягу. До провідних підприємств – членів РВ УСПП відносяться «Автоскладальний завод № 1», ПАТ «Автомобільна компанія» «Богдан Моторс», „Луцьк-Фудз”, „Електротермометрія”, „Ковельсьільмаш”, СП „Теріхем-Луцьк”, ТзОВ СП “Хемосвіт Луцькхім”, Луцький державний спиртогорілчаний комбінат, а також Волинське головне регіональне управління КБ „ПриватБанк” та інші.

Голова РВ УСПП В.П. Гунчик є членом колегії облдержадміністрації, економічної та регіональної рад при облдержадміністрації, виконкому Луцької міської ради, Ради директорів підприємств і організацій міста при Луцькому міському голові, регіональної ради підприємців в області. Заступник Голови



Правління РВ УСПП Р.О Вайман є членом ради при міністерстві регіонального розвитку та будівництва України, заступник Голови Правління РВ УСПП В.Г. Матков – членом Регіональної тристоронньої соціальної економічної ради. Виконавчий директор РВ УСПП Ю.В. Анцух є заступником голови координаційної ради з питань розвитку підприємництва в області, заступником голови регіональної ради підприємців, заступником голови координаційної ради з питань розвитку малого та середнього підприємництва в м. Луцьку, член громадських рад при ДПА Волинської області і при Луцькій об'єднаній державній податковій інспекції. Інші члени Правління входять до складу колегій, різного роду рад у містах і районах області, окремі керівники суб'єктів господарської діяльності – членів регіонального відділення також входять до створених комісій, робочих груп.

Така співпраця дозволяє регіональному відділенню володіти інформацією про стан соціально-економічного розвитку області, оперативно вносити на розгляд владних структур нагальні проблеми суб'єктів підприємництва регіону, безпосередньо брати участь у формуванні соціально-економічних програм, заходів та впливати на прийняття рішень органами місцевої виконавчої влади і самоврядування щодо поліпшення розвитку підприємництва, пошуку інвестиційних ресурсів.

РВ УСПП організовує та бере участь у бізнес-форумах, виставках, конференціях та семінарах, засіданнях круглих столів, спрямованих на розвиток промислового потенціалу, налагодження зовнішньоекономічних зв'язків господарських структур регіону, створення сприятливих умов для інвестицій та розвитку підприємництва.

Члени правління РВ УСПП, а також керівники підприємств, установ, організацій разом з представниками місцевих органів влади беруть участь у зустрічах промисловців і підприємців регіону з діловими колами зарубіжних держав з метою налагодження взаємовигідного співробітництва, залучення інвестицій в економіку області.

Основними завданнями НСПП є сприяння взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів, що виникли між ними; прогнозування виникнення конфліктів та сприяння своєчасному їх вирішенню; здійснення посередництва та примирення під час вирішення таких спорів.

Служба постійно здійснює моніторинг стану соціально-трудових відносин, аналізує причини виникнення розбіжностей між найманими працівниками та власниками, інформує та надає пропозиції відповідним органам державної влади, сторонам соціального діалогу щодо своєчасного вирішення та запобігання виникненню колективних трудових спорів, попередження страйків та акцій соціального протесту.

Аналіз свідчить, що показники розвитку господарського комплексу області протягом 2012 року в певній мірі вплинули на стан соціально-трудових відносин. Відділенням Національної служби посередництва і примирення протягом року взято на облік 26 випадків дестабілізації стану соціально-трудових відносин на 26 підприємствах в установах, організаціях області, що в 1,6 раза більше проти 2011 року.

З урахуванням 11 підприємств, що перебували на обліку з початку 2012 року, відділення сприяло врегулюванню 37 випадків дестабілізації на 37-ти підприємствах, де зайнято 11076 працівників.

Протягом 2012 року врегульовано 28 випадків дестабілізації стану соціально-трудових відносин або 75,7 відсотка до загальної їх кількості. Невирішеними на кінець звітної періоду залишилось 9 випадків дестабілізації на 9-ти підприємствах, які спричинені невиконанням вимог законодавства про працю (незабезпеченням своєчасної виплати заробітної плати).

Зокрема у четвертому кварталі звітної року взято на облік 3, а врегульовано – 8 випадків дестабілізації стану соціально-трудових відносин. Випадки дестабілізації, що виникли в останньому кварталі спричинені невиконанням вимог законодавства про працю. Так у цьому періоді загострились і взяті на облік випадки дестабілізації стану соціально-трудових відносин на трьох підприємствах, а саме між:

- найманими працівниками та генеральним директором товариства з обмеженою відповідальністю «Луганськшахтострой» (м. Нововолинськ) з приводу заборгованості із заробітної плати та зміни існуючих соціально-економічних умов праці;

- найманими працівниками та начальником філії «Любешівський автодор» з приводу заборгованості із заробітної плати, сума якої на 01.11.2012 року становила 148,5 тис грн., або 4,9 тис грн. в розрахунку на одного працівника;

- найманими працівниками та начальником філії «Ковельський автодор» з приводу заборгованості із заробітної плати, сума якої на 01.12.2012 року становила 424,2 тис грн., або 7,3 тис грн. в розрахунку на одного працівника.

Із 28 випадків дестабілізації стану соціально-трудових відносин на підприємствах в установах, організаціях Волині, врегульованих у 2012 році, 8 одиниць або третина припадає на четвертий квартал. Зокрема знято з обліку чинники дестабілізації стану соціально-трудових відносин у 8-ми колективах, а саме:

- між найманими працівниками та завідувачем дошкільного навчального закладу №2 смт. Любешів щодо ненадання матеріальної допомоги на оздоровлення;

- найманими працівниками та генеральним директором товариства з обмеженою відповідальністю «Завод будівельних конструкцій» (м. Луцьк) з приводу заборгованості із заробітної плати, яка на момент взяття підприємства на облік становила 444,4 тис грн., на 01.08.2012 року відповідно 222,6 тис грн., на 01 жовтня поточного року погашена;

- найманими працівниками та завідувачем дошкільного навчального закладу №1 смт. Любешів щодо ненадання матеріальної допомоги на оздоровлення;

- найманими працівниками та генеральним директором державного підприємства «Волиньвугілля» (м. Нововолинськ) з приводу незабезпечення розмірів тарифних ставок та окладів працівникам. На момент взяття підприємства на облік (січень 2007 року) тарифні ставки та посадові оклади робітників були визначені на базі розрахункової величини 262 грн. при мінімальній заробітній платі на той період 400 грн.;

- найманими працівниками та головою правління закритого акціонерного товариства «Західпромбуд» (м. Луцьк) у зв'язку із припиненням трудових відносин (звільнення більш ніж двох третин найманих працівників). Відповідно до звіту з праці середньооблікова чисельність штатних працівників на 01.12.2012 року ставила 68 чол., або 30,1 % від чисельності працівників на момент взяття на облік стану соціально-трудових відносин на даному підприємстві;

- найманими працівниками та генеральним директором відкритого акціонерного товариства «Волиньрибгосп» (смт. Рокині Луцького району) щодо заборгованості із заробітної;

- найманими працівниками та генеральним директором товариства з обмеженою відповідальністю «Каскад-Продакшн» (м. Луцьк) щодо заборгованості із заробітної плати;

- найманими працівниками та генеральним директором товариства з обмеженою відповідальністю «Каскад-Транспорт» (м. Луцьк) щодо заборгованості із заробітної плати.

Як показав проведений аналіз, одним із найбільш відчутних чинників дестабілізації соціально-трудових відносин є невиконання вимог законодавства про працю, зокрема заборгованість із заробітної плати, загальна сума якої на 01.12.2012 року становила 4,9 млн. грн., в тому числі на економічно-активних підприємствах – 2,4 млн. грн. Протягом звітного періоду сума заборгованості зменшилась на 23,8 відсотка в порівнянні з початком року. Досить високим рівнем дестабілізації стану соціально-трудових відносин серед видів економічної діяльності з причин заборгованості із заробітної плати характеризуються підприємства будівельної галузі, де питома вага заборгованості із заробітної плати на підприємствах становить 41,7 відсотка до загальної суми заборгованості, транспорту – 20,9 відсотка відповідно (Луцьке підприємство електротранспорту, де зареєстрований колективний трудовий спір, сума боргу на 01.12.2012 року – 720,0 тис. грн.).

Оскільки однією з найгостріших проблем у сфері регулювання соціально-трудових відносин залишається заборгованість із виплати заробітної плати, то необхідно відстежити її динаміку у Волинській області за останні 13 років (табл. 2.1).

Слід зазначити, що в області поліпшився стан щодо погашення заборгованості із виплати заробітної плати. Так, найменша заборгованість у Волинській області за останні 13 років була у 2008 році – 2566,4 тис. грн., а найбільша – у 2000 році, але якщо розглянути тенденцію останніх 5 років, то найменша заборгованість у Волинській області була на 1 січня 2013 року (5174, 2 тис. грн.), а найбільша – у 2010 році (17775,7 тис. грн.)

Найбільші борги на Луцькому підприємстві електротранспорту та на Нововолинському ремонтно-механічному заводі. Борги мають і комунальне підприємство «Торчинське житлово-комунальне господарство», підприємство «ПІК», ВАТ «Луцьккомунмаш», ВАТ «Свемон-Волинь», ПАТ «Ковельсьільмаш» та інші. На «ПІКу» заборгували 503 тисячі гривень, на

«Луцькспецкомунмаш» – 294 тисячі гривень і на «Свемон-Волинь» – 480 тисяч гривень.

Таблиця 2.1

Динаміка суми заборгованості з виплати заробітної плати у Волинській області у 2000-2013 роках (станом на 1 січня)

Роки	Сума, тис. грн.	Відхилення	
		абсолютне	відносне
2000	112179,7	-	-
2001	82791,2	-29388,5	-26
2002	32594,4	-50196,8	-60
2003	30250,1	-2344,3	-7
2004	22120,3	-8129,8	26
2005	9893,8	12226,5	55
2006	7315,4	-2578,4	-26
2007	3569,4	-3746	-51
2008	2566,4	1003,0	22
2009	10236,4	7670,0	398,9
2010	17775,7	7539,3	173,7
2011	13668,3	-4107,4	-23
2012	6423,2	-7245,1	-53
2013	5174,2	-1249,0	-19,5

Розраховано автором.

У структурі загального боргу на 1.02. 2013 року 2,7 млн. грн, або 63,8 % – це заборгованість на економічно активних підприємствах (див. табл. 2.2). Це, у свою чергу свідчить про значну дестабілізацію у сфері регулювання соціально-трудоких відносин у Волинській області та неефективність соціального діалогу.

Таблиця 2.2

Структура заборгованості з виплати заробітної плати (у % до загальної суми)

Дата	Економічно активні підприємства	Підприємства-банкрути	Економічно неактивні підприємства
01.02.2012	55,5	27,0	17,5
01.02.2013	63,8	25,3	10,9

Якщо аналізувати стан заборгованості із виплати заробітної плати у 2013 році, то видно, що з кожним наступним місяцем вона зменшується. Зокрема у лютому зменшення по відношенню до попереднього місяця становило 16,7 %, а у березні – 1,1 % порівняно з показником лютого або 17,6 % у порівнянні з січнем поточного року (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Заборгованість із виплати заробітної плати на Волині  
у 2013 році

(станом на 1 число)

Місяць року	Тис. грн.	У % до попереднього місяця	У % до 1 січня
Січень	5174,2	105,7	X
Лютий	4309,5	83,3	X
Березень	4262,2	98,9	82,4

Примітка. Дані щодо заборгованості з виплати заробітної плати наведено без урахування найманих працівників статистично малих підприємств і у фізичних осіб-підприємців.

Як бачимо, ефективність соціального діалогу в області за останній період зросла, зокрема спостерігається позитивна динаміка щодо дестабілізуючого чинника (заборгованості із виплати заробітної плати). Так, у четвертому кварталі 2012 року сума погашень склала 3243,3 тис. грн., а загалом за рік – 18389,5 тис.грн.

Проте є ще ряд проблем на шляху ведення соціального діалогу у волинській області. Про це свідчать факти виникнення трудових спорів та конфліктів. Робота, яка була проведена протягом 2012 року відділенням Національної служби посередництва і примирення щодо запобігання виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) в розрізі видів економічної діяльності, дає підстави стверджувати, що найбільш дестабілізуючими є промисловість, де питома вага випадків дестабілізації стану соціально-трудова відносин становить 38,4 відсотка до кількості взятих на облік, будівництво – 23,1, житлово-комунальне господарство – 15,4 відсотка відповідно.

Відділення НСПП у Волинській області протягом 2012 року сприяло вирішенню 4 колективних трудових спорів, зареєстрованих на виробничому рівні:

- між найманими працівниками та генеральним директором ВАТ «Луцький картонно-рубейдовий комбінат»;

- між найманими працівниками та директором Луцького підприємства електротранспорту;

- між найманими працівниками та генеральним директором ВАТ «Луцький картонно-рубейдовий комбінат»;

- між найманими працівниками та в.о. голови правління Самарівського сільського споживчого товариства.

У 2012 році відділенням НСПП проведено 1 примирну процедуру та 6 узгоджувальних зустрічей із сторонами колективних трудових спорів.

Упродовж 2012 року знято з реєстрації колективний трудовий спір між найманими працівниками та генеральним директором ВАТ «Луцький картонно-рубейдовий комбінат».

Упродовж січня-грудня 2012 року з врахуванням вимог по невирішених колективних трудових спорах минулих періодів відділення НСПП в області сприяло вирішенню 8 вимог найманих працівників. Протягом звітного періоду було знято з реєстрації 3 вимоги найманих працівників.

Станом на 01.01.2013 р. на обліку перебувало 5 вимог по 3 колективних трудових спорах. З них 4 або 80 % стосуються виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, 1 (20 %) – невиконання вимог законодавства про працю.

За видами економічної діяльності 3 колективні трудові спори, що є у провадженні відділення НСПП станом на 01.01.2013 р., розподіляються наступним чином: виробництво паперу та картону – 1 КТС; пасажирські регулярні перевезення (діяльність тролейбусного транспорту) – 1 КТС; роздрібна торгівля в неспеціалізованих магазинах з перевагою продовольчого асортименту – 1 КТС.

Більшість вимог, висунутих працівниками при вступі у колективні трудові спори, задоволено (повністю або частково), що відображено в таблиці 2.4.

Як бачимо з результатів проведеного аналізу, налагодження соціального діалогу в області має ряд перешкод, оскільки наявні трудові спори на сьогодні ще невирішені. Загалом їх кількість є невеликою (4 колективні трудові спори), проте їх характер є досить гострим, що негативно позначається на процесі регулювання соціально-трудова відносин.

Таблиця 2.4

**Основні колективні трудові спори у Волинській області в 2012 році та причини їх виникнення**

Назва колективного трудового спору	Вимоги працівників	Результат вирішення вимог	Примітка
1	2	3	4
Між найманими працівниками та генеральним директором ВАТ «Луцький картонно-руберойдовий комбінат»	<p>1.Погасити заборгованість із заробітної плати всім працівникам підприємства і не допускати росту заборгованості в майбутньому;</p> <p>2. У зв'язку із збільшенням мінімальної заробітної плати в державі, провести з 1 грудня 2008 року перерахунок годинних, місячних тарифних ставок всім робітникам (з урахуванням міжрозрядних коефіцієнтів), а також – посадових окладів всім службовцям, інженерно-технічним та керівним працівникам (з урахуванням міжпосадових співвідношень);</p> <p>3.Не допускати запровадження тризмінного режиму роботи, як такого що, не відповідає пункту 4.5. колективного договору та статті 70 КЗпПУ;</p> <p>4.Погасити заборгованість по відрахуваннях профспілковій організації коштів на культурно - масову та оздоровчу роботу в розмірі 0,3 % фонду оплати праці, передбаченому пунктом 9.7 колективного договору, яка утворилась з 1 червня 2008 року;</p> <p>5.Відповідно до п.8.2, 8.8, 8.9 колективного договору забезпечити передбаченим категоріям працівників спецодяг, спецвзуття та засоби гігієни згідно норм, встановлених кошторисом витрат (додаток №11 до колективного договору).</p>	<p>Вимога вирішена</p> <p>Вимога вирішена</p> <p>Вимога вирішена</p> <p>Вимога вирішена</p> <p>Вимога вирішена</p>	Спир вирішений .
Між найманими працівниками та директором Луцького підприємства електротранспорту	Погашення заборгованості із заробітної плати всім працівникам підприємства	Вимога не вирішена	Спир знаходиться в стадії вирішення



Продовження табл. 2.4

1	2	3	4
Між найманими працівниками та генеральним директором ВАТ «Луцький картонно-рубейдовий комбінат»	<p>1. У зв'язку із збільшенням мінімальної заробітної плати в державі, провести з 1 січня 2011 року перерахунок годинних, місячних тарифних ставок всім робітникам (з урахуванням міжрозрядних коефіцієнтів), а також – посадових окладів всім службовцям, інженерно-технічним та керівним працівникам (з урахуванням міжпосадових співвідношень), як це передбачено додатками №7, №8.1, №8.2 Колективного договору.</p> <p>2. Привести наказ по підприємству №421-А від 29.07.2010 року «Про оплату праці працівників картонно-паперового цеху» у відповідність до розділу 6 та Додатків 6, 7, 8.1, 8.2 Колективного договору, статті 97 Кодексу законів про працю України і статті 15 Закону України «Про оплату праці».</p> <p>3. Забезпечити своєчасну видачу працівникам підприємства (згідно з Переліком в додатку №16 до Колективного договору) талонів на спецхарчування в еквіваленті 0,5 літра молока за денну зміну та 0,5 молока за нічну зміну, незалежно від її тривалості у дні фактичної зайнятості, як передбачено пунктом 8.7 Колективного договору та статтею 7 Закону України «Про охорону праці».</p>	<p>Вимога не вирішена</p> <p>Вимога не вирішена</p> <p>Вимога не вирішена</p>	<p>Примирною комісією не прийнято узгоджене рішення</p> <p>Спір знаходиться в стадії вирішення</p>
Між найманими працівниками та в.о. голови правління Самарівського сільського споживчого товариства	<p>У зв'язку із збільшенням мінімальної заробітної плати в державі, відповідно до пункту 3.14 Колективного договору провести з 1 квітня 2012 року перерахунок годинних, місячних тарифних ставок та посадових окладів всім працівникам;</p> <p>2. Відповідно до пункту 5.6 Колективного договору забезпечити окремі категорії найманих працівників спецодягом.</p>	<p>Вимога не вирішена</p> <p>Вимога вирішена</p>	<p>Примирною комісією прийнято узгоджувальне рішення. Вимога 2 вирішена та знята з реєстрації. Спір знаходиться в стадії вирішення</p>

Також дестабілізуючий вплив на процес активізації соціального діалогу в області мають страйки та акції протесту соціального характеру. Протягом 2012 року відділенням Національної служби посередництва і примирення проводилась робота, спрямована на попередження страйків та акцій протесту соціального характеру. Моніторинг соціально-трудових відносин, який здійснювався протягом звітнього періоду, та своєчасне інформування органів державної влади, місцевого самоврядування дозволили запобігти проведенню деяких акцій протесту, які називали на підприємствах області під дією дестабілізуючих чинників. Водночас акція протесту найманих працівників підприємства області, пов'язана (прямо чи опосередковано) з проблемами у сфері соціально-трудових відносин, все таки відбулася.

Зокрема 15 жовтня 2012 року наймані працівники Луцького підприємства електротранспорту (близько 100 осіб) влаштували акцію протесту, відмовившись приступати до роботи з 6.00 до 8.00 год. через заборгованість із заробітної плати, яка станом на 01 жовтня 2012 року становила 780 тис. грн. Загалом на рейс не виїхало 40 тролейбусів та 24 автобуси.

Загалом, можемо зробити висновок, що сторона державної влади у системі налагодження соціального діалогу у Волинській області працює ефективно, сприяючи покращенню ситуації у соціально-трудовій сфері та активізації соціального діалогу.

Ще однією стороною соціального діалогу є сторона роботодавців, яка на сьогодні в Україні включає 21 об'єднання організацій роботодавців, перелік яких подано в таблиці 2.5.

У Волинській області сторона роботодавців представлена, як уже згадувалося 12 обласними галузевими організаціями роботодавців, 16 районними організаціями роботодавців, 4 міськими організаціями роботодавців. Волинське обласне об'єднання організацій роботодавців створене 21 грудня 2001 року відповідно Закону України «Про організації роботодавців». Загальна кількість роботодавців, що входять до об'єднання (прямо чи опосередковано) 669 осіб. Кількість найманих працівників, які працюють у роботодавців, що входять до об'єднання (прямо чи опосередковано) 83428 особи. Склад правління Волинського обласного об'єднання організацій роботодавців представлений у таблиці 2.6.

Таблиця 2.5

## Перелік об'єднань організацій роботодавців

Назва об'єднання	Керівник
Федерація роботодавців України	Бойко Ю.А.
Всеукраїнське об'єднання обласних організацій роботодавців в сфері телекомунікаційних та інформаційних технологій	Шевчук О.Б.
Об'єднання організацій роботодавців медичної та мікробіологічної промисловості України	Печаєв В.К.
Всеукраїнська асоціація роботодавців	Єхануров Ю.І.
Всеукраїнське галузеве об'єднання організацій роботодавців побутового обслуговування населення	Косих С.І.
Всеукраїнське об'єднання роботодавців автомобільного транспорту	Кріль С.С.
Всеукраїнське об'єднання обласних організацій роботодавців в сфері будівництва, проектування та архітектури	Козир В.П.
Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців "Конфедерація роботодавців України"	Пантелесенко В.М.
Всеукраїнське об'єднання обласних організацій роботодавців підприємств металургійного комплексу "Федерація металургів України"	Харахулах В.С.
Всеукраїнське галузеве об'єднання організацій роботодавців вугільної промисловості "Укрвуглероботодавці"	Янко С.В.
Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців та розваг "Всеукраїнська спілка підприємців індустрії розваг"	Чернишов С.С.
Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців "Федерація роботодавців скляної промисловості України"	Олійник Д.М.
Всеукраїнське об'єднання обласних організацій роботодавців підприємств машинобудівної та металообробної галузей "Металіндустрії-Україна"	Адамкович В.М.
Всеукраїнське об'єднання обласних організацій роботодавців підприємств гірничодобувної галузі "Федерація роботодавців гірників України"	Яременко В.І.
Українська Федерація роботодавців охорони здоров'я	Руднев О.С.
Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців "Всеукраїнська Федерація роботодавців у сфері туризму України"	Цируль П.І.
Всеукраїнське об'єднання обласних організацій роботодавців підприємств легкої промисловості „Укрлегпром”	Соколовський О.Б.
Міжнародна організація роботодавців підприємств галузі залізничного транспорту "Федерація залізничників України"	Корнієнко В.В.
Всеукраїнське об'єднання обласних організацій роботодавців підприємств житлово-комунальної галузі "Федерація роботодавців ЖКГ України"	Адамов О.І.
Об'єднання організацій роботодавців України	Кінах А.К.
Всеукраїнське галузеве об'єднання організацій роботодавців хімічної промисловості	Голубов О.Г.

Таблиця 2.6

**Склад правління Волинського обласного об'єднання організацій  
роботодавців**

Цибульський Володимир Іванович	Голова правління Волинського обласного об'єднання організацій роботодавців	Генеральний директор АТ «СКФ Україна» (публічне).
Безверхий Володимир Степанович	Голова правління організації роботодавців Рожищенського району	Директор ТзОВ «ХАДЕА СТІЛ КОМПАНІЯ»
Вітрук Федір Венедиктович	Голова правління організації роботодавців Іваничівського району	Директор малого приватного багатопрофільного підприємства фірма "Волинь"
Гарбарчук Микола Миколайович	Голова правління організації роботодавців житлово- комунального господарства Волинської області	Директор ЖКП №7 м. Луцька
Демчук Михайло Михайлович	Голова правління організації роботодавців підприємств автомобільного транспорту Волинської області	Директор ВАТ «Луцьке автотранспортне підприємство 10727»
Заремба Віталій Миколайович	Член організації роботодавців сільського господарства області	Голова Товариства СТзОВ «Романів» Луцького району
Іванюк Олег Володимирович	Член організації роботодавців м. Луцька	Директор Відділення «Луцька регіональна дирекція» ПАТ «ВТБ Банк»
Корольчук Юрій Степанович	Член організації роботодавців побутового обслуговування області	Генеральний директор ПАТ «Волинь-АВТО»
Матков Віктор Григорович	Член організації роботодавців м. Луцька	Генеральний директор ПАТ «Луцькпластмас»
Науменко Сергій Васильович	Член організації роботодавців м. Луцька	Президент Волинської торгово- промислової палати
Ніфака Анатолій Володимирович	Член організації роботодавців Ківерцівського району	Директор ТзОВ «Агрохім» м. Ківерці
Пилипюк Петро Павлович	Член організації роботодавців м. Луцька	Генеральний директор СП ТОВ «Модерн-Експо»
Понікарчук Анатолій Миронович	Голова правління організації роботодавців м. Ковель	Директор ТзОВ «Волинь- Кальвіс»
Самчук Олег Максимович	Голова правління Волинської обласної організації роботодавців галузі охорони здоров'я,	Головний лікар Ковельського міськрайонного територіального медичного об'єднання м. Ковель
Сохацький Анастасій Лаврентійович	Виконавчий директор Волинського обласного об'єднання організацій роботодавців	
Чорнуха Віктор Григорович	Голова правління організації роботодавців будівельної галузі Волинської області	Голова правління ПАТ «Луцьксантехмонтаж № 536»

До складу Волинського обласного об'єднання організацій роботодавців входять: організація роботодавців підприємств машинобудівної та металообробної промисловості області; організація роботодавців підприємств харчової промисловості області; організація роботодавців підприємств легкої промисловості Волинської області; організація роботодавців підприємств автомобільного транспорту Волинської області; організація роботодавців житлово-комунального господарства Волинської області; організація роботодавців торгівлі та переробної промисловості області; організація роботодавців будівельної галузі області; організація роботодавців побутового обслуговування Волинської області; організація роботодавців підприємств деревообробної промисловості області; організація роботодавців сільського господарства області; організація роботодавців сільськогосподарського машинобудування Волинської області; організація роботодавців вуглевидобувної галузі області.

Третя сторона соціального діалогу представляє працівників. На сьогодні в Україні налічується 143 професійних спілок, перелік яких подано в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

Перелік всеукраїнських професійних спілок

Назва об'єднання	Керівник
1	2
Вільна профспілка машиністів України (ВПМУ)	Каріков С.Г.
Професійна спілка машинобудівників та приладобудівників України	Кубраченко А.В.
Професійна спілка працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України	Король А.Г.
Українська федерація профспілкових організацій - профспілка працівників спільних підприємств	Михайленко А.Г.
Всеукраїнська професійна спілка товаровиробників та підприємців	Антоньєва Г.П.
Профспілка працівників текстильної та легкої промисловості України	Єфіменко О.І.
Професійна спілка працівників агропромислового комплексу України	Чепур В.К.
Всеукраїнська профспілка працівників науки, виробництва та фінансів	Петриченко П.М.
Профспілка працівників автомобільного та сільськогосподарського машинобудування України	Дудник В.О.
Професійна спілка працівників державних установ України	Нікітіна Т.В.
Профспілка працівників Збройних Сил України	Мірошниченко Д.Т.

1	2
Профспілка трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України (Профспілка металургів і гірників України)	Пожидаєв А.С.
Професійна спілка працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України	Романюк О.І.
Профспілка працівників радіоелектроніки та машинобудування України	Ольховець Г.А.
Всеукраїнська профспілка працівників і підприємців торгівлі, громадського харчування та послуг	Ясько Т.Д.
Профспілка працівників оборонної промисловості України	Черниш О.А.
Професійна спілка працівників культури України	Перелигіна Л.Ф.
Профспілка працівників машинобудування та металообробки України	Таранчук А.О.
Профспілка працівників інноваційних і малих підприємств України	Бондаренко В.І.
Професійна спілка працівників суднобудування України	Бутенко М.О.
Профспілка працівників лісових галузей України	Сібільов В.Д.
Профспілка працівників споживчої кооперації України	Левицький В.П.
Профспілка працівників нафтової і газової промисловості України	Попел О.Г.
Професійна спілка працівників охорони здоров'я України	Казаріна Т.Л.
Професійна спілка працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України	Мойсюк В.С.
Профспілка працівників освіти і науки України	Сачков Л.С.
Професійна спілка працівників газових господарств України	Яровий І.М.
Професійна спілка працівників лісового господарства України	Кривов'язий С.Й.
Професійна спілка працівників рибного господарства України	Петров М.М.
Професійна спілка працівників Промінвестбанку України	Харченко П.С.
Професійна спілка працівників вугільної промисловості України	Турманов В.І.
Українська професійна спілка працівників річкового транспорту	Барановська М.І.
Профспілка працівників енергетики та електротехнічної промисловості України ("Укрелектропрофспілка")	Шишов С.С.
Професійна спілка залізничників і транспортних будівельників України	Ткачов В.М.
Професійна спілка робітників морського транспорту України (ПРМТУ)	Кіреєв М.І.
Профспілка працівників космічного та загального машинобудування України	Литвин В.Ф.
Професійна спілка працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України	Яньшин В.М.
Профспілка працівників геології, геодезії та картографії України	Супрун В.К.

1	2
Професійна спілка авіабудівників України (ПАУ)	Жугаєвич Я.В.
Професійна спілка працівників молодіжних житлових комплексів та комітетів місцевого самоврядування України	Караван Н.Г.
Професійна спілка працівників зв'язку України	Єфремов В.П.
Незалежна галузева професійна спілка енергетиків України	Литвин В.В.
Професійна спілка працівників Національної Академії Наук України	Широков А.І.
Всеукраїнська профспілка працівників органів державної податкової служби	Волинський О.Т.
Всеукраїнська професійна спілка працівників кооперації та інших форм підприємництва	Морозов В.В.
Професійна спілка працівників атомної енергетики та промисловості України	Матов В.О.
Всеукраїнська незалежна професійна спілка працівників транспорту	Гербеда В.В.
Професійна спілка авіапрацівників України	Звінник І.Д.
Професійна спілка працівників митних органів України	Мельник М.В.
Всеукраїнська професійна спілка народних депутатів України у Верховній Раді України	Гармаш Л.І.
Всеукраїнська професійна спілка працівників малого та середнього бізнесу "Єднання"	Кожевіна Н.Д.
Професійна спілка працівників відкритого акціонерного товариства "Державний експортно-імпортний банк України"	Шевченко В.Є.
Професійна спілка атестованих працівників органів внутрішніх справ України	Онищук А.С.
Українська міжгалузева республіканська профспілка "Праця"	Сироватська С.П.
Всеукраїнська профспілка працівників позабюджетних організацій "Народна профспілка"	Яворський В.І.
Незалежна професійна спілка України / Стара назва - Незалежна галузева професійна спілка транспортників України /	Хмельовий А.П.
Професійна спілка працівників Відкритого акціонерного товариства "Райфайзен Банк Аваль"	Дронова Л.Є.
Всеукраїнське об'єднання солідарності трудівників (ВОСТ)	Джулик О.Є.
Професійна спілка - Асоціації льотного складу цивільної авіації України	Рвачов В.П.
Всеукраїнська професійна спілка "Соціальний прогрес"	Коліушко І.Б.
Професійна спілка працівників вільного підприємництва України	Катеринюк М.В.
Всеукраїнська профспілка "Федерація авіаційних диспетчерів України"	Кирик Б.В.
Всеукраїнська Незалежна Профспілка (ВНП)	Щербаненко Ю.А.
Всеукраїнська професійна спілка робітників промисловості і підприємств	Мітько В.Г.
Профспілка працівників місцевої промисловості та підприємницьких структур України	Попов О.В.
Професійне об'єднання інженерно-технічних робітників України	Білик В.А.

1	2
Всеукраїнська професійна спілка "Столиця-Регіони"	Рой В.Є.
Всеукраїнська професійна спілка "Футбол України "	Гатауллін І.Ф.
Всеукраїнська професійна спілка "Вільний вибір"	Фіщенко Д.О.
Всеукраїнська професійна спілка "Україна"	Задков О.І.
Профспілка " Всеукраїнське об'єднання солідарності моряків"	Недоступ О.М.
Незалежна профспілка фермерів та приватних землевласників України	Усаченко Л.В.
Українська профспілка працівників транспорту та докерів	Цуркан В.П.
Професійна спілка працівників водного господарства України	Міловський В.О.
Конфедерація Праці України	Марченко В.Р.
"Професійна спілка "Журналіст України"	Михайлюта О.О.
Всеукраїнська професійна спілка працівників сфери обслуговування і торгівлі "Порука"	Кравченко Е.
Всеукраїнська професійна спілка "Захист справедливості"	Стратан В.І.
Національна професійна спілка арбітражних керуючих України	В"язовченко А.М.
Профспілка працівників "ЛУКОЙЛ - Україна"	Мерлян А.В.
Професійна спілка працівників соціального страхування та потерпілих від нещасних випадків і профзахворювань на виробництві України "Соціал"	Гордієнко О.М.
Всеукраїнська професійна спілка "Національне відродження"	Чапалда О.М.
Всеукраїнська профспілка " Федерація профспілок авіапрацівників радіолокації, радіонавігації і зв'язку України"	Смольський О.В.
Професійна спілка працівників системи державного матеріального резерву України	Ярмолук О.В.
Професійна спілка таксистів України	Попик В.І.
Незалежна профспілка аграріїв	Кисіль Т.В.
Незалежна профспілка гірників України	Волинець М.Я.
Всеукраїнська професійна спілка харчової та переробної промисловості	Федоренко С.В.
Всеукраїнська професійна спілка працівників морської та рибогосподарської галузі	Якібчук М.І.
Всеукраїнська профспілка працівників харчової, переробної промисловості та суміжних галузей	Тельних А.П.
Всеукраїнська професійна спілка працівників органів державної статистики	Счастлівцева В.Д.
Професійна спілка працівників Пенсійного фонду України	Пікалова З.І.
Профспілка працівників соціальної сфери України	Тьоткін В.І.
Українська Професійна спілка Працюючих за кордоном	Хижняк А.І.
Всеукраїнська професійна спілка "Незалежна медіа-профспілка України"	Гузь С.І.
Профспілка страхових брокерів України	Дарков В.М.
Вільна профспілка освіти і науки України	Фундовний В.В.
Всеукраїнська профспілка працездатних інвалідів (ВППІ)	Петровський В.Б.
Всеукраїнська професійна спілка працівників Акціонерного товариства "Український інноваційний банк"	Якимець Т.Л.



1	2
Всеукраїнська профспілка працівників-мігрантів в Україні та за її межами	Олійник С.О.
Всеукраїнська профспілка працівників фізичної культури і спорту	Тихенко В.В.
Вільна профспілка медичних працівників України	Реверчук В.П.
Всеукраїнська профспілка працівників сфери комп'ютерних та інформаційних технологій	Павленко С.М.
Вільна профспілка залізничників України	Недвиги Г.М.
Всеукраїнська незалежна профспілка "Трудящі"	Коношевич М.С.
Всеукраїнська вільна профспілка дорожників та різноробочих	Беляєв О.І.
Всеукраїнська профспілка юристів	Чорний В.В.
Всеукраїнська профспілка агропромисловців України	Стасюк С.В.
Всеукраїнська незалежна профспілка "Сади України"	Федюченко В.С.
Всеукраїнська профспілка працівників сфери права	Каляєв В.В.
Незалежна профспілка працівників грального бізнесу України	Дроздов А.М.
Всеукраїнська профспілка працівників автомобільного транспорту	Мартиненко Р.М.
Всеукраїнська профспілка працівників сфери бухгалтерського обліку та аудиту	Тікунова О.Л.
Всеукраїнська профспілка працівників страхових компаній	Мелетіч Л.М.
Всеукраїнська громадська фармацевтична професійна спілка групи компаній "БІОКОН"	Тарнавська Т.М.
Всеукраїнська незалежна профспілка працівників туристичної галузі та сфери обслуговування працюючих в Україні і в різних країнах світу	Сергуненков С.В.
Всеукраїнська професійна спілка пілотів	Полянський О.М.
Всеукраїнська профспілка „Підприємці України”	Тарасенко О.П.
Всеукраїнська професійна спілка працівників Міністерства внутрішніх справ України	Мерцалов В.В.
Всеукраїнська професійна спілка працівників фінансових установ та організацій, які обслуговують фінансові установи	Большаков А.Г.
Всеукраїнська незалежна профспілка працівників модельного бізнесу	Савчина А.О.
Всеукраїнська профспілка працівників сфери страхування "Соціальний захист"	Омельяненко В.А.
Всеукраїнська професійна спілка працівників цифрових комунікацій "ВПСПЦК"	Егліт Р.Л.
Професійна спілка працівників спеціального зв'язку	Волк Н.І.
Всеукраїнська Незалежна Професійна спілка працівників будівництва України "Український Профспілковиц Рух"	Манюта О.В.
Всеукраїнська профспілка працівників трубопровідного транспорту	Чечоткін С.М.
Всеукраїнська профспілка інвалідів "ПРАЦІВНИК"	Караговнік А.Ю.
Всеукраїнська профспілка клоунів та інших естрадно циркових артистів	Петренко Т.В.
Всеукраїнська професійна спілка працівників сфери освіти	Майстренко Г.І.

1	2
Всеукраїнська професійна спілка працівників сфери культури і туризму	Кравченко Т.О.
Всеукраїнська професійна спілка правників	Михальський Ю.А.
Всеукраїнська професійна спілка працівників Міністерства України з питань надзвичайних ситуацій та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи	Шурик О.В.
Всеукраїнська профспілка "Союз професіоналів СПА, готелів та Велнес-курортів України"	Рзаєва Т.Х.
Всеукраїнська профспілка "Рідна земля"	Банна Т.Г.
Всеукраїнська профспілка працівників банківських установ	Гученко І.І.
Профспілка спілка працівників галузі земельних відносин України	Філіпчук Д.В.
Всеукраїнська профспілка "Захист прав"	Созін Г.Г.
Всеукраїнська професійна спілка працівників туристичної галузі, санаторно-курортної сфери та готельного господарства	Курасса О.І.
Всеукраїнська професійна спілка працівників сфери туризму	Кравченко Т.О.
Всеукраїнська профспілка працівників ТОВ "МЕТРО Кеш Енд Кері Україна"	Жмур С.М.
Всеукраїнська професійна спілка Діячів мистецтв та культури	Батько-Ступка І.В.
Всеукраїнська професійна спілка "Співдружність"	Пограничний О.О.
Всеукраїнська профспілка виробничників і підприємців	Долот П.К.

У Волинській області сторона працівників представлена 16 обласними галузевими профспілками, територіальним комітетом профспілки працівників вугільної промисловості, об'єднаною профспілковою організацією працівників шляхових господарств та 6 первинними профспілковими організаціями, що перебувають на профспілковому обслуговуванні ФПО, які разом об'єднують 154 346 членів профспілок.

Організацій, що належать до Федерації профспілок Волинської області, налічується 2628, кількість їх членів сягає 228,5 тис. Ця федерація була офіційно зареєстрована 6 березня 2000 року, й тоді вона нараховувала 2992 первинні організації й 297967 членів. Рада Федерації профспілок Волинської області, очолювана Галиною Головенець, розміщена в м. Луцьку. 4 профспілкові організації, кількість членів яких сягає близько тисячі, не належать до Федерації профспілок області, а входять до Федерації профспілок України. 6 організацій є вільними профспілками. У 1993 році у Волинській області виникло загальноукраїнське відділення "Вільних профспілок", членами яких стали близько 600 осіб. Були створені осередки на найбільших

підприємствах Луцька, Нововолинська та Ковеля.

Основні відомості про профспілкове членство Федерації профспілок Волинської області станом на 1 січня 2013 року представлені у таблиці 2.8.

Таблиця 2.8

Результати аналізу даних про профспілкове членство Федерації профспілок Волинської області станом на 1 січня 2013 року

Назва профспілки	Всього первинних профорганізацій			Членів профспілок		
	2011р	2012р	+/-	2011р.	2012р	+/-
Працівників агропромислового комплексу	345	301	-44	22828	20169	-2659
Працівників автосільгоспмашу	10	9	-1	4166	3268	-898
Працівників лісового господарства	29	29	-	2705	2921	+216
Працівників ЖКГ, місц. пром, побут.обсл.	36	35	-1	4112	4122	+10
Працівників будівництва і промбудмат-л	11	11	-	1467	1447	-20
Працівників автотрансп. і шляхового гос-ва	9	8	-1	707	575	-132
Працівн. і підпр-ців торгівлі, громхарчу та послуг	9	8	-1	621	631	+10
Працівників споживчої кооперації	86	84	-2	3188	2600	-588
Працівників освіти і науки	894	898	+4	50498	50643	+145
Працівників охорони здоров'я	127	122	-5	22006	21359	-647
Працівників культури	86	85	-1	3844	3788	-56
Працівників держустанов	301	304	+3	7302	7055	-247
Працівників енергет. і електротехн. пром..	9	9	-1	3776	3757	-19
Працівників вугільної промисловості	20	18	-2	5521	5105	-416
Працівників Волинської філії ВАТ "Укртелеком"	11	11	-	1182	1091	-91
Працівників зв'язку дирекції УДППЗ "Укрпошта"	4	4	-	2629	2602	-27
Працівників соціальної сфери	70	70	-	4341	4347	+6
Працівників «Облавтодор»	19	19	-	1251	1136	-115
Профкоми, що виходять на ФПО	6	5	-1	1098	660	-438
<b>Всього по області</b>	<b>2082</b>	<b>2030</b>	<b>-52</b>	<b>143242</b>	<b>137276</b>	<b>-5966</b>

Членські організації Федерації охоплюють профспілковим членством 85,7 % від загальної кількості працюючих на підприємствах, в установах, організаціях відповідних галузей різних форм власності, студентів навчальних закладів I-IV рівнів акредитації та учнів професійно-технічних училищ.

Найчисельнішими галузевими профспілками є: працівників освіти і науки (50643 особи), працівників охорони здоров'я (21359 осіб), працівників агропромислового комплексу (20169 осіб), працівників державних установ (7055 осіб), вугільної промисловості (5105 осіб). У трьох обласних профспілкових об'єднаннях протягом звітнього року створено 9 первинних

профспілкових організацій, а саме в галузях: освіти і науки – 4; державних установ – 3; агропромислового комплексу – 2. У п'яти галузевих профспілкових об'єднаннях кількість членів профспілки зросла на 367 осіб, у тому числі: працівників лісового господарства – 216; працівників освіти і науки – 125; працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості і побутового обслуговування населення – 10; працівників та підприємців, торгівлі, громадського харчування та послуг – 10; працівників соціальної сфери – 6 членів профспілок.

Разом з тим, як свідчить аналіз статистичних звітів, у 2012 році загальна чисельність членів профспілок зменшилась на 5966. Скорочення профспілкового членства відбулося в 11 галузевих профспілкових організаціях, зокрема найбільше:

- працівників агропромислового комплексу – 2659 осіб;
- працівників автосільгоспмашу – 898 осіб;
- працівників охорони здоров'я – 647 осіб;
- працівників споживчої кооперації – 588 осіб;
- працівників вугільної промисловості – 416 осіб.

Вийшли з профспілки за власним бажанням 1637 працюючих. Головними причинами втрати профчленства, є: зміна форм власності, перепрофілювання, реорганізація підприємств; скорочення чисельності працюючих; перехід працівників на роботу у приватні структури; вихід з членів профспілки за власним бажанням.

Кількість первинних профспілкових організацій зменшилась на 52 одиниці і становить 2030. Як бачимо, динаміка щодо діяльності третьої сторони соціального діалогу має негативний характер. Про це свідчать показники зменшення членства у профспілках і хоча охоплення профспілковим рухом є досить високим (87,5 %), проте значна частина працівників залишається поза профспілкою. Крім того останні показники свідчать, що працівники виходять із профспілок, оскільки ті переваги, яке надає профспілкове членство, є значно нижчими порівняно із профспілковими внесками. На сьогодні профспілка втратила ту роль, яку вона мала ще декілька років тому. А від так представництво у системі налагодження та активізації соціального діалогу не є паритетним і від цього, в першу чергу, втрачають працівники.

Щодо ефективності діяльності вище розглянутих трьох сторін

соціального діалогу у Волинській області, то 3 січня 2013 року у приміщенні Волинської ОДА відбулось підписання територіальної Угоди між обласною державною адміністрацією, обласним об'єднанням організацій роботодавців та Федерацією профспілок Волинської області на 2013-2015 роки.

Мета Угоди – консолідація зусиль органів влади, роботодавців та профспілок області, спрямованих на забезпечення економічного зростання, створення в області привабливого інвестиційного клімату для подальшого розвитку виробництва, виконання першочергових завдань у сфері соціально-економічних та соціально-трудова відносин, зокрема підвищення рівня зайнятості населення, стале зростання заробітної плати і погашення заборгованості з її виплати, створення безпечних умов праці, стабільності та громадської злагоди. Угода містить принципи реалізації активної політики у сфері соціального захисту непрацевдатних громадян та задоволення їх духовних потреб. Намічено реалізувати заходи щодо забезпечення молоді першим робочим місцем, покращення професійної освіти, охорони здоров'я, розвитку соціальної сфери, оздоровлення дітей, розвитку культури і спорту. Отже, територіальна Угода – основний документ для спільної діяльності сторін соціального діалогу на наступні три роки. Успішне виконання її положень залежатиме від кожної зі сторін, дасть можливість забезпечити надійну правову основу і чітку системність в організації всієї колективно-договірної роботи у нашому краї.

Наступною складовою аналізу є визначення рівня дотримання прав сторонами соціального діалогу. У першу чергу розглянемо динаміку укладання колективних договорів на підприємствах та охоплення ними працівників ( абл.. 2.9).

Таблиця 2.9

Динаміка укладення колдоговорів у 2008-2012 роках

Роки	Кількість укладених колдоговорів	Кількість працівників охоплених колдоговорами	
	одиниць	тис. осіб	у % до загальної кількості
2008	2570	198,7	88,0
2009	2622	188,7	88,7
2010	3195	181,7	85,6
2011	2916	180,1	86,8
2012	2885	172,2	85,3

Як видно з таблиці 2.9 найбільша кількість колективних договорів була укладена у 2010 році (3195 одиниць), а найменша – у 2008 році (2570 одиниць). Поряд з цим найнижчий рівень охоплення працівників колективними договорами спостерігається у 2012 році (85,3 %, що на 1,5 % менше ніж у попередньому році).

Така динаміка свідчить про зниження рівня ефективності процесу налагодження соціального діалогу між роботодавцями та працівниками і недотримання прав останніх. Хоча така тенденція спостерігається не у всіх сферах діяльності, зокрема в області у сфері рибальства та рибництва, добувної промисловості всі працівник охоплені колективними договорами ( абл.. 2.10).

Найнижчий рівень охоплення колективними договорами спостерігається у сфері торгівлі; ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку (40,9 %) та фінансової діяльності (41,8 %), операцій з нерухомим майном, оренди, інжинірингу та надання послуг підприємцям (60,3 %) та діяльності готелів і ресторанів (68,5 %).

Таблиця 2.10

Стан укладення колективних договорів за видами економічної діяльності<sup>1</sup>

*(на кінець 2011 року)*

Види економічної діяльності	Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів, одиниць	Кількість найманих працівників, охоплених колективними договорами	
		осіб	у % до облікової кількості штатних працівників відповідного виду діяльності
1	2	3	4
Всього	2916	180172	86,8
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги	171	9259	96,0
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	23	2701	94,4
Рибальство, рибництво	4	59	100,0
Промисловість	230	40040	91,2
добувна промисловість	10	4247	100,0
переробна промисловість	185	28503	88,5
виробництво та розподілення електроенергії, газу, тепла та води	35	7290	97,9

Продовження табл. 2.10

1	2	3	4
Будівництво	69	4534	77,6
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	147	6897	40,9
Діяльність готелів та ресторанів	33	758	68,5
Діяльність транспорту та зв'язку	58	11606	85,9
Фінансова діяльність	9	1923	41,8
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	87	4560	60,3
Державне управління	649	13658	88,0
Освіта	1050	49211	98,5
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	173	28985	98,5
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	213	5981	89,0
з них діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг	193	4696	96,1

Ще одним показником, який характеризує рівень дотримання прав працівників є плинність персоналу (табл. 2.11).

Результати аналізу показали, що у 2011 році у Волинській області рівень вибуття працівників перевищив рівень їх працевлаштування. Найвищий рівень вибуття працівників спостерігався у Луцькому районі (37,1 %), Турійському (36,2 %), Іваничівському (34,5 %) та Горохівському (34,1 %). Ці показники значно перевищили середній в області рівень вибуття, який становив 25,5 %. Найменші показники вибуття були зафіксовані у Старовижівському районі (15,5 %) та Локачинському (16,5 %).

Щодо прийняття на роботу, то найінтенсивніша робота в цьому напрямку проводилася у Луцькому районі (38 %) та Іваничівському (33,4 %), а найменш ефективно у Старовижівському районі (14,3 %), місті Ковель (14,3 %) та Камінь-Каширському районі (14,9 %). Середній показник по області у 2011 році становив 23,9 % і був нижчим за рівень прийняття на 1,6 %.

Таблиця 2.11

Рівень прийому та вибуття найманих працівників у 2011 році у містах і районах

Адміністративні утворення	Прийнято, осіб	Вибуло, осіб	У % до середньооблікової кількості штатних працівників	
			прийнято	вибуло
Волинська область	46684	49817	23,9	25,5
м.Луцьк	19024	18719	26,4	25,9
м.Володимир-Волинський	2000	2157	26,7	28,8
м.Ковель	2101	2924	14,3	19,9
м.Нововолинськ	2460	2601	19,6	20,7
райони				
Володимир-Волинський	592	571	20,4	19,6
Горохівський	1762	2450	24,5	34,1
Іваничівський	1174	1213	33,4	34,5
Камінь-Каширський	1004	1236	14,9	18,4
Ківерцівський	1943	2110	22,4	24,3
Ковельський	1018	1163	18,1	20,7
Локачинський	464	431	17,7	16,5
Луцький	5954	5823	38,0	37,1
Любешівський	732	849	18,8	21,8
Любомльський	941	1052	17,2	19,2
Маневицький	1538	1741	23,3	26,4
Ратнівський	1145	1451	18,7	23,7
Рожищенський	1019	1100	21,5	23,2
Старовижівський	385	417	14,3	15,5
Турійський	947	1256	27,3	36,2
Шацький	481	553	21,0	24,1

Отже, результати плинності персоналу дають підстави для висновку про недотримання на достатньому рівні прав працівників у процесі налагодження соціального діалогу.

Результатом тристороннього соціального діалогу також повинне стати забезпечення належних умов праці для найманих працівників, аналіз яких за сферами економічної діяльності відображено в таблиці 2.12.

Як видно з таблиці 2.12, у Волинській області у 2011 році 18206 осіб працювало в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, при цьому 4033 особи – жінки. Найбільша кількість робочих місць зі шкідливими та небезпечними умовами праці у добувній промисловості (76,8 %), металургії та обробленні



металу (50 %), у сфері виробництва гумових та пластмасових виробів (48,9 %) та виробництві інших неметалевих мінеральних виробів (48,7 %), а найменша – у сфері виробництва електричного та електронного устаткування (7,4 %), пошта і зв'язок (7,8 %).

Таблиця 2.12

Стан умов праці найманих працівників за видами економічної діяльності

(на кінець 2011 року)

Види економічної діяльності	Кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам			
	всього		жінки	
	осіб	у % до облікової кількості штатних працівників відповідного виду діяльності	осіб	у % до облікової кількості штатних працівників відповідного виду діяльності
1	2	3	4	5
Всього у вказаних видах економічної діяльності	18206	26,7	4033	15,3
Сільське господарство	1797	20,3	598	17,7
Промисловість	12154	29,4	2997	17,8
добувна промисловість	3166	76,8	460	46,9
переробна промисловість	6222	20,9	2124	15,7
харчова промисловість та перероблення сільськогоспо-дарських продуктів	1842	22,5	969	23,6
легка промисловість	218	9,8	146	7,5
виробництво деревини та виробів з деревини	192	9,1	57	8,1
целюлозно-паперова промис-ловість і видавнича справа	418	32,4	136	23,4
хімічне виробництво	34	10,8	20	9,6
виробництво гумових та пластмасових виробів	180	48,9	36	31,3
виробництво інших неметалевих мінеральних виробів	358	48,7	60	34,3
металургія та оброблення металу	716	50,0	163	38,0
виробництво машин та устаткування	1018	41,3	220	31,7
виробництво електричного та електронного устаткування	397	7,4	204	5,9

Продовження табл. 2.12

1	2	3	4	5
виробництво транспортного устаткування	537	26,3	99	19,5
інше виробництво	312	9,4	14	2,4
виробництво і розподілення електроенергії, газу, тепла і води	2766	37,2	413	17,2
Будівництво	1919	35,5	176	19,0
Транспорт і зв'язок	2336	18,5	262	5,0
наземний транспорт	671	13,8	162	10,7
додаткові транспортні послуги та допоміжні операції	1347	36,7	82	9,3
пошта і зв'язок	318	7,8	18	0,6

Наявність робочих місць із умовами, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, зумовлюють виникнення професійних захворювань та виробничого травматизму. Саме останній показник характеризує рівень деструктивності процесу налагодження соціального діалогу та неврахування інтересів працівників при регулюванні соціально-трудових відносин.

Результати аналізу травматизму, пов'язаного із виробництвом, відображені у таблиці 2.13, свідчать про позитивну динаміку. Зокрема кількість потерпілих з втратою працездатності на один робочий день і більше а також зі смертельним наслідком щорічно зменшується. Якщо порівняти 2011 та 2010 роки, то різниця між показниками за цей період склала 31 особу, а при порівнянні 2011 і 1990 років, то кількість травмованих осіб зменшилася на 1792 особи.

Негативним фактом є наявність випадків із смертельними наслідками. І хоча цей показник також має динаміку до зменшення (у порівнянні з 1990 роком на 35 випадки, а з 2010 роком – на 2 випадки), але у 2011 році було зафіксовано 10 смертельних випадків травмування на виробництві.

Також варто звернути увагу на те, що хоча загальна кількість випадків травматизму у 2011 році була меншою ніж у попередньому році, але кількість людино-днів непрацездатності була більшою на 493.

Таблиця 2.13

## Травматизм, пов'язаний з виробництвом

Показники	1990	1995	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2011	Відхилення, +/-	
										11/90	11/10
Кількість потерпілих з втратою працездатності на один робочий день і більше та з смертельним наслідком	2008	1229	566	477	469	375	298	247	216	-1792	-31
у тому числі з смертельним наслідком	45	41	22	13	19	20	13	12	10	-35	-2
Кількість людино-днів непрацездатності	47479	31931	-	14495	15194	13337	8809	7369	7862	-39617	493
На 1000 працюючих											
Кількість потерпілих з втратою працездатності на один робочий день і більше та з смертельним наслідком	4,4	3,4	2,1	2,1	2,1	1,7	1,4	1,2	1,1	-3,3	-0,1
у тому числі з смертельним наслідком	0,099	0,114	0,083	0,057	0,084	0,089	0,063	0,061	0,051	-0,048	-0,01
Середній в Україні	6,2	4,5	2,6	1,8	1,6	1,4	1,2	1,2	1,1	-5,1	-0,1
Кількість людино-днів непрацездатності	103,6	88,4	-	63,1	66,9	59,1	42,6	37,2	40,1	-63,5	2,9
На одного потерпілого											
Кількість людино-днів непрацездатності	23,7	26,0	-	30,4	32,4	35,6	29,6	29,8	36,4	12,7	6,6

Якщо брати до уваги показники у розрахунку на одного потерпілого, то можемо побачити зовсім іншу картину: зокрема кількість людино-днів непрацездатності в розрахунку на одного потерпілого за останній рік зросла у порівнянні з 2010 роком на 6,6 людино-днів, а у порівнянні з 1990 роком – на 12,7 людино-днів.

Тому можемо припустити, що хоча кількість випадків виробничого травматизму зменшується, але поряд з тим зростає їх важкість. Така динаміка загалом свідчить про негативні сторони у системі налагодження соціального діалогу та незабезпеченість інтересів працівників у системі соціально-трудоких відносин.

Якщо аналізувати динаміку травматизму в розрізі адміністративних утворень області (табл. 2.14), то найвищий рівень в 2011 році зафіксований в місті Нововолинську (98 осіб) та місті Луцьку (60 осіб).

Таблиця 2.14

Кількість потерпілих від травматизму, пов'язаного з виробництвом,  
у містах і районах

Адміністративні утворення	Осіб									Відхилення, +/-	
	1990	1995	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2011	11/90	11/10
Волинська область	2008	1229	566	477	469	375	298	247	216	-1792	-31
м.Луцьк	332	105	93	106	95	81	52	53	60	-272	+7
м.Володимир-Волинський	-	20	11	3	7	3	6	3	3	+3	-
м.Ковель	-	24	21	23	31	16	15	21	13	-	-8
м.Нововолинськ	523	531	337	242	270	201	181	121	98	-425	-23
райони											
Володимир-Волинський	76	30	-	4	1	1	1	1	-	-76	-1
Горохівський	66	48	12	9	5	3	1	5	4	-62	-1
Іваничівський	38	23	4	6	3	7	6	6	3	-35	-3
Камінь-Каширський	81	18	1	1	4	10	4	1	1	-80	-
Ківерцівський	94	62	12	17	8	8	2	4	12	-82	+8
Ковельський	183	45	10	12	2	6	3	5	1	-182	-4
Локачинський	53	30	7	3	1	1	2	1	-	-53	-1
Луцький	73	65	18	17	16	12	10	9	6	-67	-3
Любешівський	49	19	5	4	4	2	-	1	1	-48	-
Любомльський	61	18	-	4	5	7	2	6	4	-57	-2
Маневицький	52	50	7	12	4	2	6	5	2	-50	-3
Ратнівський	88	33	10	7	2	5	1	2	2	-86	-
Рожищенський	113	43	14	2	5	5	5	1	1	-112	-
Старовижівський	56	17	1	2	6	2	1	2	1	-55	-1
Турійський	70	34	3	3	-	3	-	-	2	-68	+2
Шацький	-	14	-	-	-	-	-	-	2	+2	+2

Така ситуація в першу чергу зумовлена тим, що у м.Нововолинську розвинута добувна промисловість, яка є

високотравматичною, а у місті Луцьку – пов'язана із наявністю більшої кількості підприємств та працівників порівняно в іншими адміністративними утвореннями, що підвищує ймовірність настання нещасних випадків на виробництві.

У Володимир-Волинському та Локачинському районі за 2011 рік не було зафіксовано випадків травматизму на виробництві.

Щодо динаміки за останні два роки, то кількість випадків травматизму на виробництві зросла у місті Луцьку (на 7 випадків), Ківерцівському районі (на 8 випадків), Турійському та Шацькому районах (на 2 випадки в кожному). В усіх інших містах та районах області спостерігалася позитивна динаміка щодо травматизму на виробництві.

Одним із основних показників, який характеризує рівень врахування інтересів працівників при проведенні соціального діалогу, є величина середньомісячної номінальної заробітної плати.

На основі даних, відображених в таблиці 2.15, можна зробити висновок, що за останній рік середня заробітна плата в області зросла на 17,9 %. Найвищий темп зростання спостерігався у м.Нововолинську (26,3 %), Іваничівському районі (23,3 %), Луцькому (22,6 %) та Турійському (22,4 %), а найменший – у Камінь-Каширському районі (6,6 %), та Шацькому (9,7 %).

Якщо порівняти середню заробітну плату в окремих містах та районах області із середньою заробітною платою в економіці та соціальній сфері регіону, то картина буде дещо негативною, оскільки тільки в містах Нововолинськ, Луцьк і Ковель та Луцькому і Любомльському районах цей показник є високим. В усіх інших адміністративних утвореннях середній рівень номінальної заробітної плати є нижчим від середнього в області. Найбільший розрив при цьому спостерігається у Турійському (67,8 %), Ратнівському (68,2 %), Горохівському (73,6 %) та Рожищенському (75,9 %) районах.

Отже, проведений аналіз щодо дотримання прав працівників у процесі соціального діалогу свідчить про значні проблеми у цій сфері. На сьогодні, як ми з'ясували раніше, слабкість профспілок зумовлює незахищеність сторони працівника під час тристоронніх соціальних переговорів.

Таблиця 2.15

Середньомісячна номінальна заробітна плата працівників у містах і районах, грн.

Адміністративні утворення	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2011		
							грн.	у % до	
								2010	у % до середнього рівня в економіці і соціальній сфері області
Волинська область	150	591	1013	1380	1427	1692	1994	117,9	100,0
м.Луцьк	227	721	1197	1592	1580	1850	2171	117,4	108,9
м.Володимир-Волинський	184	582	942	1295	1355	1521	1827	120,1	91,6
м.Ковель	201	702	1167	1539	1582	1785	2099	117,6	105,3
м.Нововолинськ	185	749	1254	1767	1896	2218	2801	126,3	140,4
райони									
Володимир-Волинський	98	453	770	1101	1283	1487	1656	111,4	83,1
Горохівський	106	448	729	1006	1081	1274	1469	115,3	73,6
Іваничівський	97	475	757	1040	1181	1331	1641	123,3	82,3
Камінь-Каширський	89	463	785	1054	1187	1530	1630	106,6	81,8
Ківерцівський	115	508	870	1171	1261	1568	1765	112,5	88,5
Ковельський	82	437	707	973	1051	1392	1623	116,6	81,4
Локачинський	87	452	807	1178	1317	1444	1643	113,8	82,4
Луцький	150	526	981	1333	1333	1758	2154	122,6	108,0
Любешівський	94	437	733	1046	1162	1390	1636	117,7	82,0
Любомльський	126	604	1040	1406	1522	1935	2190	113,1	109,8
Маневицький	117	471	798	1107	1236	1427	1719	120,5	86,2
Ратнівський	102	428	691	964	1030	1218	1360	111,6	68,2
Рожищенський	97	407	722	1012	1101	1353	1513	111,8	75,9
Старовижівський	93	460	801	1110	1258	1494	1659	111,1	83,2
Турійський	103	405	652	926	1020	1104	1352	122,4	67,8
Шацький	103	429	725	1035	1232	1500	1646	109,7	82,5

Наступним етапом аналізу є дослідження стану дотримання прав роботодавців під час проведення соціального діалогу. Основним показником, який буде характеризувати рівень дотримання інтересів роботодавців у процесі соціального діалогу є фінансовий результат діяльності у розрахунку на одного найманого працівника (табл. 2.16).

За останні роки загалом ситуація в області значно покращилася, оскільки прибутки мають тенденцію до зростання. За останній рік збитково тільки спрацювали підприємства у Маневицькому районі (0,3 млн грн. збитку), Рожищенському (1,9

млн грн.), та Шацькому (3,7 млн грн.). Найвищі прибутки були отримані Луцькому районі (281,6 млн грн.), Володимир-Волинському районі (74,4 млн грн.), місті Луцьку (63,4 млн грн.) та місті Нововолинську (58 млн грн.).

Таблиця 2.16

Фінансовий результат до оподаткування у містах і районах,  
млн.грн.

Адміністративні утворення	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2011	Середньо-річна кількість найманих працівників у 2011р., тис.осіб	На одного найманого працівника, грн
Волинська область	-16,6	349,6	418,1	-1260,6	-642,5	243,1	654,2	195,1	3353,15
м.Луцьк	-45,8	153,1	313,6	-798,8	-373,6	0,3	63,4	72,2	878,12
м.Володимир-Волинський	1,6	31,4	24,1	14,4	15,1	16,5	41,9	7,5	5586,67
м.Ковель	5,8	5,0	13,2	-2,5	-20,5	-25,0	12,5	14,7	850,34
м.Нововолинськ	-15,4	-1,5	-37,1	-285,5	-132,4	103,3	58,0	12,5	4640,00
райони									
Володимир-Волинський	9,7	24,9	24,5	49,7	39,2	54,3	74,4	2,9	25655,17
Горохівський	7,2	11,9	6,1	-35,6	-6,9	10,4	28,2	7,2	3916,67
Іваничівський	-2,9	6,3	3,6	2,8	-4,5	8,1	18,2	3,5	5200,00
Камінь-Каширський	-1,0	-1,8	1,4	-7,1	-3,3	-2,5	1,0	6,7	149,25
Ківерцівський	2,3	-1,5	2,6	-1,5	-1,4	4,8	16,6	8,7	1908,05
Ковельський	1,1	6,9	9,7	11,4	-3,4	2,8	19,1	5,6	3410,71
Локачинський	3,8	23,0	35,7	41,5	3,6	13,9	31,0	2,6	11923,08
Луцький	9,3	91,6	13,1	-242,6	-148,5	47,7	281,6	15,7	17936,31
Любешівський	9,1	0,2	-1,1	-0,1	-0,8	-0,2	1,1	3,9	282,05
Любомльський	-0,8	1,7	2,3	-9,5	-8,5	6,5	0,1	5,5	18,18
Маневицький	-0,1	-1,1	1,0	2,9	5,8	0,0	-0,3	6,6	-
Ратнівський	-0,9	-0,4	1,7	5,5	1,0	-1,9	0,5	6,1	81,97
Рожищенський	-1,3	-2,3	-3,8	-9,5	-3,8	-0,2	-1,9	4,7	-
Старовижівський	-2,5	-1,0	-0,4	-0,1	-3,0	-1,2	0,6	2,7	222,22
Турійський	4,7	3,5	8,7	7,6	4,8	8,2	11,9	3,5	3400,00
Шацький	-0,5	-0,3	-0,8	-3,6	-1,4	-2,7	-3,7	2,3	-

Середній рівень прибутку у розрахунку на одного найманого працівника у середньому в області в 2011 році становив 3353,15 грн. При цьому найвищий рівень був зафіксований у Володимир-

Волинському районі (25655,17 грн.), Луцькому районі (17936,31 грн.), Локачинському районі (11923,08 грн.).

Вище середнього по області є фінансові результати діяльності у розрахунку на одного найманого працівника у містах Володимир-Волинський (5586,67 грн.) та Нововолинськ (4640 грн.), і таких районах: Горохівському (3916,67 грн.), Іваничівському (5200 грн.), Ковельському (3410,71 грн.), Турійському (3400 грн.).

Найнижчі показники, не враховуючи тих, що спрацювали збитково, спостерігаємо в Любомльському (18,18 грн.), Ратнівському (81,97 грн.), Камінь-Каширському (149,25 грн.), Старовижівському (222,22 грн.) та Любешівському (282,05 грн.) районах.

Аналіз розрахованих показників свідчить, що дотримання інтересів роботодавців у соціальному діалозі відбувається в області неоднаково.

Зокрема в таких адміністративних утвореннях, як міста Володимир-Волинський і Нововолинськ та Володимир-Волинському, Локачинському і Луцькому районах інтереси роботодавців забезпечені на досить високому рівні, чого не можна сказати про роботодавців Маневицького, Рожищенського та Шацького районів.

Ефективність використання фонду робочого часу також свідчить про рівень дотримання інтересів роботодавців при проведенні соціального діалогу.

Аналіз використання робочого часу у 2011 році (див. табл. 2.17) показав, що загалом в області відпрацьовано 81,7 % до загального фонду робочого часу, при цьому тимчасова непрацездатність становила 39 годин, а відпустки без збереження заробітної плати – 4 години.

Найнижчий рівень використання робочого часу був у сільському господарстві, мисливстві та пов'язаними з ними послугами (71,8 % до фонду робочого часу), діяльності пошти та зв'язку (74,8 %), будівництві (76,4 %).

Найвищі втрати робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати були у будівництві – 29 годин у середньому на одного працівника та у промисловості і операціях з нерухомим майном, орендою, інжинірингом та наданням послуг підприємцям, а саме них дослідження та розробка – по 9 годин відповідно.



Таблиця 2.17

Використання фонду робочого часу найманих працівників  
за видами економічної діяльності у 2011 році

(в середньому на одного працівника)

Види економічної діяльності	Фонд робочого часу (явки та неявки), год	Відпрацьовано		Невідпрацьовано, год			
		год	у % до фонду робочого часу	всього	з нього за причинами		
					щорічні відпустки	тимчасова непрацездатність	відпустки без збереження заробітної плати
Всього	1886	1630	81,7	256	165	39	4
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги	1657	1433	71,8	224	134	33	1
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	1946	1720	86,2	226	149	39	0
Рибальство, рибництво	1866	1540	77,2	326	147	31	3
Промисловість	1957	1676	84,0	281	141	55	9
Будівництво	1890	1524	76,4	366	117	41	29
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	1899	1701	85,2	198	102	27	2
Діяльність готелів та ресторанів	1842	1635	81,9	207	123	22	1
Діяльність транспорту та зв'язку	1925	1664	83,4	261	157	49	1
діяльність транспорту	2012 <sup>2</sup>	1738	87,1	274	164	55	1
діяльність пошти та зв'язку	1723	1494	74,8	229	140	34	0
Фінансова діяльність	1961	1767	88,5	194	134	52	–
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	1942	1697	85,0	245	115	33	5
з них дослідження та розробки	1936	1672	83,8	264	168	52	9
Державне управління	1925	1683	84,3	242	187	42	0
Освіта	1812	1549	77,6	263	220	28	0
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1906	1649	82,6	257	188	40	2
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	1880	1660	83,2	220	158	31	1
з них діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг	1854	1632	81,8	222	171	30	0

Через тимчасову непрацездатність найвищі показники невідпрацьованого часу були зафіксовані у промисловості та діяльності транспорту (по 55 годин відповідно), сфері фінансової діяльності та операціях з нерухомим майном, орендою, інжинірингом та наданням послуг підприємцям, а саме них дослідження та розробка (по 52 години).

Найвищі показники використання робочого часу в 2011 році спостерігалися у сфері фінансової діяльності (88,5 %), діяльності транспорту (87,1 %) та лісового господарства і пов'язаних з ним послугами (86,2 %). Відповідно, можемо стверджувати, що в цих сферах і найбільше враховано та задоволено інтереси роботодавців щодо налагодження соціального діалогу.

Також для роботодавця важливим є процес навчання та підвищення кваліфікації персоналу, оскільки це дозволяє нарощувати трудовий потенціал підприємства, а від так – й ефективність його діяльності.

Як видно з таблиці 2.18, найкращі показники щодо навчання новим професіям у сфері проведення операцій з нерухомим майном, оренди, інжинірингу та наданням послуг підприємцям (3,7 % до облікової кількості працівників) і промисловості (3,2 %, при цьому у добувній – 3,3 %, переробній – 3,4 %).

Не проводилося навчання новим професіям у 2011 році у таких видах економічної діяльності: рибальстві та рибництві, діяльності ресторанів та готелів, фінансовій діяльності, освіті, охороні здоров'я та надання соціальної допомоги, наданні комунальних та індивідуальних послуг, діяльності у сфері культури та спорту.

Щодо підвищення кваліфікації, то в 2011 році найбільший відсоток до облікової кількості працівників відповідної сфери був у виробництві і розподіленні електроенергії, газу, тепла і води (25,3 %), державному управлінні (11,7 %) та освіті (10 %).

Не проводилося підвищення кваліфікації у сільському господарстві, мисливстві та пов'язаними з ними послугами, рибальстві та рибництві, діяльності ресторанів та готелів.

Це, у свою чергу, дозволяє знову ж таки зробити висновок про неоднаковий рівень дотримання інтересів роботодавців у соціальному діалозі залежно від виду їх економічної діяльності.

Таблиця 2.18

**Підготовка та підвищення кваліфікації кадрів  
за видами економічної діяльності у 2011 році**

Види економічної діяльності	Навчилися новим професіям			Підвищили кваліфікацію		
	всього, осіб	у % до облікової кількості працівників відповідного виду діяльності	у тому числі жінки, осіб	всього, осіб	у % до облікової кількості працівників відповідного виду діяльності	у тому числі жінки, осіб
Всього	2392	1,2	330	16214	7,8	8964
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги	12	0,1	2	–	–	–
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	78	2,7	–	119	4,2	6
Рибальство, рибництво	–	–	–	–	–	–
Промисловість	1395	3,2	174	4179	9,5	1005
добувна промисловість	141	3,3	24	2	0,0	1
переробна промисловість	1086	3,4	129	2293	7,1	618
виробництво і розподілення електроенергії, газу, тепла і води	168	2,3	21	1884	25,3	386
Будівництво	73	1,2	4	156	2,7	–
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	66	0,4	20	148	0,9	53
Діяльність готелів та ресторанів	–	–	–	–	–	–
Діяльність транспорту та зв'язку	204	1,5	60	1278	9,5	443
Фінансова діяльність	–	–	–	329	7,1	199
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	281	3,7	54	300	4,0	89
Державне управління	283	1,8	16	1817	11,7	921
Освіта	–	–	–	5008	10,0	4002
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	–	–	–	2690	9,1	2137
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	–	–	–	190	2,8	109
з них діяльність у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг	–	–	–	157	3,2	103

Ще однією стороною соціального діалогу є держава, яка також володіє відповідними інтересами та прагне їх задовільнити. Зокрема, основними завданням держави з економічної точки зору є забезпечення відповідного рівня валового регіонального продукту.

Як показав аналіз, результати якого відображені в таблиці 2.19, динаміка валового регіонального продукту за останній рік була позитивною. Зокрема ВРП у розрахунку на одну особу у 2011 році у порівнянні з попереднім зріс на 2120 грн. Також індекс фізичного обсягу у порівнянних цінах, у % до 2010 року склав 100,1, тоді як в попередньому році становив 86 %.

Таблиця 2.19

Валовий регіональний продукт

Роки	У фактичних цінах		Індекси фізичного обсягу у порівнянних цінах, у % до попереднього року	
	всього, млн.грн.	у розрахунку на одну особу, грн.	всього	у розрахунку на одну особу
2004	4994	4771	119,0	119,5
2005	6553	6285	103,7	104,1
2006	7687	7397	103,5	103,9
2007	10072	9711	112,1	112,3
2008	12784	12340	106,1	106,2
2009	12225	11796	86,0	86,0
2010	14429	13916	100,2	100,1

Результати аналізу основних соціально-економічних показників діяльності Волинської області відображені в таблиці 2.20.

Загалом, як видно з таблиці 2.20, усі показники соціально-економічного розвитку Волинської області мають позитивну динаміку до зростання. Все це може свідчити про економічну та соціальну ефективність проведення соціального діалогу для держави.

Оцінити політичну ефективність значно важче, оскільки ті показники, які були покладені в основу методики досить важко піддаються визначенню, а якщо воно й можливе, то є дорівартісним. Тому спробуємо оцінити політичну ефективність соціального діалогу для держави на основі показників, якими ми володіємо. Зокрема щодо страйків та мітингів, то у Волинській

області за останній рік був здійснений тільки один страйк, який вдалося досить швидко та оперативно зупинити.

Таблиця 2.20

Основні соціально-економічні показники Волинської області

Показники	2000	2005	2007	2008	2009	2010	2011
Валова додана вартість (у фактичних цінах), млн.грн.	2195	5984	9264	11743	11583	13579	-
у розрахунку на 1 особу, грн.	2077	5739	8932	11335	11176	13096	-
Доходи населення, млн.грн.	1178	6808	10943	14662	15177	19137	22061
Індекс споживчих цін в області (грудень до грудня попереднього року), у %	119,5	109,1	115,1	121,3	110,0	108,1	103,2
Індекс цін реалізації продукції сільськогосподарськими підприємствами (до середніх цін попереднього року), у %	172,7	116,2	116,9	139,0	103,2	121,5	111,8
Фінансовий результат до оподаткування, млн.грн.	-16,6	349,6	418,1	-1260,6	-642,5	243,1	654,2
Обсяг реалізованої промислової продукції (у фактичних цінах), млн.грн.	1182,6	5378,0	9092,5	9336,5	6496,5	8090,4	10485,6
у розрахунку на 1 особу, грн.	1109,5	5158,3	8772,9	9009,2	6268,1	7802,5	10100,3
Кількість зайнятих, тис. осіб	486,2	429,9	433,9	438,6	428,0	433,6	440,1
Кількість зареєстрованих безробітних, тис. осіб	34,3	24,2	16,1	25,3	12,8	13,5	10,8
Рівень зареєстрованого безробіття на кінець року, у %	5,8	4,0	2,6	4,1	2,1	2,2	1,8
Середньомісячна номінальна заробітна плата найманих працівників, грн.	150	591	1013	1380	1427	1692	1994

Загалом можна стверджувати, що у процесі соціального діалогу найбільш врахованими лишаються інтереси держави та є ряд проблем щодо дотримання інтересів роботодавців і працівників, які ми спробуємо більш детально визначити у третьому розділі. Цьому також сприятиме проведена оцінка дієвості соціального діалогу у Волинській області.

## 2.2. АНАЛІЗ ДОТРИМАННЯ ІНТЕРЕСІВ СТОРІН СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Це дослідження передбачає проведення аналізу дотримання інтересів кожної сторони соціального діалогу. Проте загальну тенденцію, яка склалася у соціально-трудовій сфері, можуть характеризувати основні показники соціально-економічної діяльності регіону.

Результати аналізу основних соціально-економічних показників діяльності Волинської області відображені в таблиці 2.21. Середня заробітна плата штатних працівників по області протягом останніх п'яти років має тенденцію до зростання. Якщо порівняти рівень заробітної плати у 2012 році і у 2008 році, то спостерігаємо її зростання на 959 грн., а порівняно з минулим – на 345 грн. (17,3%). Слід зазначити, що така тенденція спостерігається не за всіма видами економічної діяльності, до того ж, якщо порівняти з середнім по Україні (3377 грн.), то рівень заробітної плати є не високим.

Безперечно, найрезультативнішою формою соціального діалогу, що впливає на рівень та якість життя громадян, є укладання колективних договорів і угод. Високий рівень охоплення колективними договорами працівників у Волинській області є важливим, оскільки за його допомогою урегульовуються трудові, виробничі та соціально-економічні відносини, досягається баланс інтересів між працівниками й роботодавцями. Частка працівників, охоплених колективними договорами має тенденцію до зменшення. Найвищий показник спостерігаємо у 2009 році – 88,7%, найнижчий – у 2012 році. Передусім це пов'язано з зниженням авторитету профспілок, пасивною участю роботодавців при укладанні колективних договорів,

З позицій працівників важливим є відпрацьований час у загальному фонді робочого часу, саме від його величини залежить дохід працівника. Слід зазначити, що працівники найбільше відпрацювали у 2012 році, що на 2,3% більше ніж у попередньому і на 9% більше ніж у 2008 році. Втрати часу з суб'єктивних та об'єктивних причин також негативно впливають і на роботу підприємства, тому мінімізація чинників, мотивація працівників до роботи дозволить роботодавцям і працівникам збалансувати інтереси.

Таблиця 2.21

## Основні соціально-економічні показники Волинської області

Показники	Роки					Абсолютне відхилення		Темп приросту, у % до 2011 року
	2008	2009	2010	2011	2012	2012/2008	2012/2011	
Середня заробітна плата штатних працівників, грн.	1380,0	1470,0	1692,0	1994,0	2339,0	959	345	17,30
Частка працівників, охоплених колективними договорами, %	88,0	88,7	85,6	86,8	85,3	-2,7	-1,5	-1,73
Відпрацьовано у загальному фонді робочого часу, %	81,2	82,4	81,5	84,3	86,6	5,4	2,3	2,73
Коефіцієнт приросту персоналу, %	-0,0007	-0,11	-0,078	-0,022	-0,012	-0,0113	0,01	-45,45
Частка працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, %	9,2	8,6	8,9	9,5	8,7	-0,5	-0,8	-8,42
Заборгованість з виплати зарплати, тис.грн.	2556,4	10236,4	17775,7	13668,3	6423,2	3866,8	-7245,1	-53,01
Коефіцієнт плинності кадрів, %	26,2	20,9	22,3	22,6	22,1	-4,1	-0,5	-2,21
Процент втрат робочого часу через тимчасову непрацездатність працівників у табельному фонді робочого часу, %	0,03	0,031	0,028	0,024	0,024	-0,006	-	-
Частка працівників, які мають повну вищу освіту, %	29,1	30,7	30,8	31,6	33,3	4,2	1,7	5,38
Нараховано за невідпрацьований час у загальному фонді оплати праці, %	8,5	8,7	9,1	9,5	9,8	1,3	0,3	3,16
Частка працівників, які підвищили кваліфікацію безпосередньо на виробництві, у % до загальної кількості працівників, що підвищили кваліфікацію	28,7	28,8	29,8	30,1	30,8	2,1	0,7	2,33
Фінансовий результат діяльності у розрахунку на одного найманого працівника, тис.грн.	9009,2	6268,1	7802,5	10100,3	-	-	-	-
Працевлаштовано Державною службою зайнятості до середньорічної кількості найманих працівників	0,119	0,117	0,127	0,124	0,129	0,01	0,005	4,03
Кількість зайнятої молоді у віці 15-34 років, осіб	67989	68867	69983	69033	70034	2045	1001	1,45
Сума заборгованості з виплати заробітної плати на кінець року у % до середньорічного фонду оплати праці, %	5,5	3,3	6,0	1,6	1,1	-4,4	-0,5	-31,25
Коефіцієнт прийняття на новостворені робочі місця (кількість прийнятих на новостворені робочі місця до середньооблікової чисельності працівників), %	0,098	0,078	0,096	0,069	0,087	-0,011	0,018	26,09

Примітка. Складено автором на основі джерел [41-44]

Слід зазначити, що коефіцієнт приросту персоналу протягом останніх п'яти років має від'ємне значення. Найнижчий показник спостерігаємо у 2011 році –  $-0,022\%$ , найнижчий у 2008 році. На кінець 2012 року ситуація стабілізувалась, хоча цей він не досяг позитивного значення.

Наступним буде показник частка працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, що має тенденцію до зниження, хоча найнижчий рівень спостерігаємо – у 2009 році ( $8,6\%$ ), а у 2012 році –  $8,7\%$ , що менше від попереднього на  $0,8\%$  і є непоганим результатом взаємодії сторін соціального діалогу у Волинській області.

Ще одним показником, який має деструктивний, дестабілізаційний характер, має заборгованість з виплати зарплати. Спостерігаємо значне зростання у 2010 році ( $17775,7$  тис. грн.), але на кінець 2012 року цей показник склав  $6423,2$  тис. грн., що на  $53\%$  менше ніж у 2011 році. Таке різке зниження заборгованості з виплати зарплати в області в першу чергу пов'язано з рішучими діями органів виконавчої влади області і заходами відділення НСПП в області, яке здійснює облік і контролює ситуацію на підприємствах-боржниках.

Отже, можна зробити висновок, що інтереси працівників при здійсненні соціального діалогу враховуються, особливо цьому сприяють органи виконавчої влади області.

Зі сторони роботодавців низький коефіцієнт плинності кадрів свідчить про стабільне становище підприємств на ринку, а високий – про відсутність належної мотивації роботодавцями до працівників підприємств. Найнижчий показник спостерігаємо – у 2009 році ( $20,9\%$ ), найвищий – у 2008 році ( $26,2\%$ ). На кінець 2012 року цей показник склав  $22,1\%$ , що на  $0,5\%$  менше ніж у 2011 році.

Процент втрат робочого часу через тимчасову непрацездатність працівників у табельному фонді робочого часу відіграє важливу роль у діяльності підприємства, бо на цей показник роботодавець може впливати: матеріальна і нематеріальна мотивація, забезпечення належних умов праці. До того ж протягом 2011-2012 років показник не змінився –  $0,024\%$  і є найнижчим порівняно з попередніми роками.

Ще один показник, який характеризує стійкість, конкурентоспроможність підприємства на ринку є частка працівників, які мають повну вищу освіту. Висока кваліфікація



працівників, їх професійний і творчий потенціал дозволяють вирішувати складні питання й завдання в умовах жорсткої конкуренції вітчизняному і міжнародному ринку. Слід зазначити, що він має тенденцію до зростання. У 2012 році порівняно з попереднім він збільшився на 1,7%, а порівняно з 2008 роком 4,2%. До того ж темп приросту частки працівників, які мають повну вищу освіту складає 5,38%.

Що стосується нарахувань за невідпрацьований час у загальному фонді оплати праці, то цей показник має тенденцію до зростання. У 2012 він зріс на 0,3%, а порівняно з 2008 роком на 1,3%.

Для підприємства важливим показником є частка працівників, які підвищили кваліфікацію безпосередньо на виробництві, у відсотку до загальної кількості працівників, що підвищили кваліфікацію. Оскільки це свідчить про належну матеріально-технічну базу підприємства і забезпеченість відповідними кваліфікованими кадрами. Цей показник також має тенденцію до зростання: у 2012 році порівняно з 2011 роком він зріс на 0,7%, а порівняно з 2008 роком – на 2,1%. Темп приросту порівняно з 2011 роком склав 2,3%.

Ще одним показником, який буде характеризувати рівень дотримання інтересів роботодавців у процесі соціального діалогу є фінансовий результат діяльності у розрахунку на одного найманого працівника. Слід зазначити, що за останні роки ситуація в області значно покращилася, оскільки прибутки підприємств мають тенденцію до зростання. Найвищі показники спостерігаємо у 2011 році – 10100,3 тис. грн. і у 2008 році – 9009,2 тис. грн. значно менші у 2009-2010 роках.

Отже, активізація соціального діалогу в області сприяє збалансуванню інтересів між сторонами і врахуванню потреб роботодавців.

З позицій держави важливим є забезпечити безробітних підходящою роботою, зайнятість молоді, ліквідація заборгованості для стабілізації ситуації в області, працевлаштування громадян на новостворені робочі місця.

Слід зазначити, що Державна служба зайнятості протягом 2012 року працювала краще, ніж у 2008-2011 роках, підтвердженням цього є показники таблиці.

Що стосується зайнятості молоді, то у 2012 році таких зайнятих було 70,034 тис. осіб, що на 1001 особу більше від 2011 року і на 2045 осіб від 2008 року.

Показник ліквідація заборгованості з виплати заробітної плати на кінець року у відсотку до середньорічного фонду оплати праці має тенденцію до зменшення, що сприяє збалансуванню інтересів сторін і дотримання прав працівників.

Показник коефіцієнт прийняття на новостворені робочі місця має тенденцію до зростання протягом 2009-2012 років, хоча спостерігаємо незначне відхилення у 2009 році (-0,011%).

Отже, можна зробити висновок, що усі показники соціально-економічного розвитку Волинської області мають позитивну динаміку до зростання, що може свідчити про економічну та соціальну ефективність проведення соціального діалогу для сторін працівників, роботодавців і держави.

Тепер проведемо аналіз дотримання інтересів з позицій працівників.

Безперечно для працівників важливим є: вчасно виплачена заробітна плата, зростання їх реальних доходів, умови праці, рівень охоплення працівників колективними договорами, відпрацьований час.

Одним із найбільш відчутних чинників дестабілізації соціально-трудових відносин є невиконання вимог законодавства про працю, зокрема заборгованість із заробітної плати, загальна сума якої на 1 березня 2013 року становила 5,1 млн. грн.

Оскільки однією з найгостріших проблем у сфері регулювання соціально-трудових відносин залишається заборгованість із виплати заробітної плати, то необхідно відстежити її динаміку у Волинській області за останні роки.

Слід зазначити, що в області поліпшився стан щодо погашення заборгованості із виплати заробітної плати. Так, найменша заборгованість у Волинській області за останні 13 років була у 2008 році – 2566,4 тис. грн., а найбільша – у 2000 році, але якщо розглянути тенденцію останніх 5 років, то найменша заборгованість у Волинській області була на 1 січня 2013 року (5174, 2 тис. грн.), а найбільша – у 2010 році (17775,7 тис. грн.)

Найбільші борги на Луцькому підприємстві електротранспорту та на Нововолинському ремонтно-механічному заводі. Борги мають і комунальне підприємство «Торчинське

житлово-комунальне господарство», підприємство «ПІК», ВАТ «Луцьккомунмаш», ВАТ «Свемон-Волинь», ПАТ «Ковельсільмаш» та інші.

Як бачимо, ефективність соціального діалогу в області за останній період зросла, зокрема спостерігається позитивна динаміка зменшення щодо дестабілізуючого чинника (заборгованості із виплати заробітної плати).

Наступною складовою аналізу розглянемо кількість працівників охоплених колдоговорами та охоплення ними працівників. Найбільший відсоток працівників охоплених колдоговорами спостерігаємо у 2009 році (88,7%), а найменший – у 2000 році (74,9). Така динаміка свідчить про зниження рівня ефективності процесу налагодження соціального діалогу між роботодавцями та працівниками і недотримання прав останніх. Хоча така тенденція спостерігається не у всіх сферах діяльності, зокрема в області у сфері рибальства, лісового і сільського господарства, охорони здоров'я майже всі працівники охоплені колективними договорами. Найнижчий рівень охоплення колективними договорами спостерігається у сфері торгівлі; ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку (37,7 %) та фінансової діяльності (34 %), операцій з нерухомим майном, оренди, інжинірингу та надання послуг підприємцям (62,9 %) та діяльності готелів і ресторанів (64,1 %).

Одним із основних показників, який характеризує рівень врахування інтересів працівників при проведенні соціального діалогу, є величина середньомісячної заробітної плати. Отже, можна зробити висновок, що середньомісячна заробітна плата за видами економічної діяльності з кожним роком зростає і на кінець 2012 року вона склала 2339 грн.

У 2008 році найменше заробляли працівники, які були зайняті сільським господарством (747 грн.) та ті, що працювали у сфері діяльності готелів і ресторанів (742 грн.), в той час, як у сфері фінансової діяльності рівень заробітної плати склав 3026 грн., державного управління – 2164 грн., будівництва – 1597 грн.

У 2009 році спостерігаємо схожу картину, до того ж у таких сферах, як: охорона здоров'я, операції з нерухомим майном, торгівля, будівництво, рибальство та лісове господарство рівень заробітної плати значно знизився порівняно з попереднім роком.

У 2010-2011 роках, працівники, що були зайняті у сфері фінансової діяльності отримали у 2010 році більше 3,5 тис. грн., а у 2011 році – більше 4 тис. грн., державного управління, діяльності транспорту та зв'язку, промисловості – близько біля 2 тис. грн., а у 2011 році – більше 2,3 тис. грн. Найнижчий рівень заробітної плати був у сфері сільського господарства і рибальства.

У 2012 році порівняно з 2011 роком по всіх видах економічної діяльності спостерігаємо зростання рівня заробітної плати, найбільший приріст у сфері сільського господарства (40,7%). До того ж у сфері фінансової діяльності рівень заробітної плати так і залишається досить високим – 4715 грн., державного управління – 3068 грн., промисловості – 2712 грн. Найнижчі показники – у сфері сільського господарства (1532 грн.), діяльності готелів і ресторанів (1343 грн.)

Також слід відстежити динаміку середньомісячна номінальної заробітної плати працівників у містах і районах. Найвищий темп зростання заробітної плати спостерігаємо у м.Нововолинську (26,3 %), Іваничівському районі (23,3 %), Луцькому (22,6 %) та Турійському (22,4 %), а найменший – у Камінь-Каширському районі (6,6 %) та Шацькому (9,7 %).

Якщо порівняти середню заробітну плату в окремих містах та районах області із середньою заробітною платою в економіці та соціальній сфері регіону, яка на кінець 2012 року склала 2339 грн., то ситуація критична, оскільки тільки в містах Нововолинськ, Луцьк і Ковель та Луцькому і Любомльському районах цей показник є високим. В усіх інших адміністративних утвореннях середній рівень номінальної заробітної плати є нижчим від середнього в області. Найбільший розрив при цьому спостерігається у Турійському (67,8 %), Ратнівському (68,2 %), Горохівському (73,6 %) та Рожищенському (75,9 %) районах.

Результатом тристороннього соціального діалогу також повинне стати забезпечення належних умов праці для найманих працівників. Зокрема, у Волинській області у 2012 році частка працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам 8,7%. Найбільша кількість робочих місць зі шкідливими та небезпечними умовами праці у промисловості (27,1 %), на будівництві (25,4 %), у сфері сільського господарства (17,7 %), діяльності транспорту та зв'язку (17,5 %), а найменша – у сфері торгівлі, державному управлінні (0,2 %), лісовому

господарстві (0,7 %). У таких сферах, як фінансова діяльність та рибальство працівників, які б працювали в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам немає.

Наявність робочих місць із умовами, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, зумовлюють виникнення професійних захворювань та виробничого травматизму. Саме останній показник характеризує рівень деструктивності процесу налагодження соціального діалогу та неврахування інтересів працівників при регулюванні соціально-трудових відносин.

Результати аналізу травматизму, пов'язаного із виробництвом, свідчать про позитивну динаміку. Зокрема кількість потерпілих з втратою працездатності на один робочий день і більше а також зі смертельним наслідком щорічно зменшується. До того ж цей показник рівний з середнім по Україні. Якщо порівняти 2011 та 2010 роки, то різниця між показниками за цей період склала 31 особу, а при порівнянні 2011 і 1990 років, то кількість травмованих осіб зменшилася на 1792 особи.

Негативним фактом є наявність випадків із смертельними наслідками. І хоча цей показник також має динаміку до зменшення (у порівнянні з 1990 роком на 35 випадки, а з 2010 роком – на 2 випадки), але у 2011 році було зафіксовано 10 смертельних випадків травмування на виробництві.

Така динаміка загалом свідчить про негативні сторони у системі налагодження соціального діалогу та незабезпеченість інтересів працівників у системі соціально-трудових відносин.

Якщо аналізувати динаміку травматизму в розрізі адміністративних утворень області, то найвищий рівень в 2011 році зафіксований в місті Нововолинську (98 осіб) та місті Луцьку (60 осіб). Така ситуація в першу чергу зумовлена тим, що у місті Нововолинську розвинута добувна промисловість, яка є високотравматичною, а у місті Луцьку – пов'язана із наявністю більшої кількості підприємств та працівників порівняно в іншими адміністративними утвореннями, що підвищує ймовірність настання нещасних випадків на виробництві. Лише у Володимир-Волинському та Локачинському районі у 2011 році не було зафіксовано кожного випадків травматизму на виробництві.

Отже, проведений аналіз щодо дотримання прав працівників у процесі соціального діалогу свідчить про значні проблеми у цій сфері. На сьогодні, як ми з'ясували раніше, слабкість профспілок

зумовлює незахищеність сторони працівника під час тристоронніх соціальних переговорів.

Наступним етапом аналізу є дослідження стану дотримання прав роботодавців під час проведення соціального діалогу.

Основним показником, який буде характеризувати рівень дотримання інтересів роботодавців у процесі соціального діалогу є фінансовий результат діяльності у розрахунку на одного найманого працівника.

Слід зазначити, що за останні роки загалом ситуація в області значно покращилася, оскільки прибутки мають тенденцію до зростання. Лише протягом 2009-2010 років лише 5 адміністративних утворень мали значні збитки, найбільші збитки понесли підприємці міста Луцька (373,9 млн. грн. збитку), Ковеля (4,5 млн. грн.) і Маневицького району (5,8 млн. грн.)

За останній рік збитково тільки спрацювали підприємства у Маневицькому районі (0,3 млн грн. збитку), Рожищенському (1,9 млн грн.), та Шацькому (3,7 млн грн.). Найвищі прибутки були отримані Луцькому районі (281,6 млн грн.), Володимир-Волинському районі (74,4 млн грн.), місті Луцьку (63,4 млн грн.) та місті Нововолинську (58 млн грн.).

Середній рівень прибутку у розрахунку на одного найманого працівника у середньому в області в 2011 році становив 3353,15 грн. При цьому найвищий рівень був зафіксований у Володимир-Волинському районі (25655,17 грн.), Луцькому районі (17936,31 грн.), Локачинському районі (11923,08 грн.)

Вище середнього по області є фінансові результати діяльності у розрахунку на одного найманого працівника у містах Володимир-Волинський (5586,67 грн.) та Нововолинськ (4640 грн.), і таких районах: Горохівському (3916,67 грн.), Іваничівському (5200 грн.), Ковельському (3410,71 грн.), Турійському (3400 грн.).

Найнижчі показники, не враховуючи тих, що спрацювали збитково, спостерігаємо в Любомльському (18,18 грн.), Ратнівському (81,97 грн.), Камінь-Каширському (149,25 грн.), Старовижівському (222,22 грн.) та Любешівському (282,05 грн.) районах.

За останні роки загалом ситуація в області значно покращилася, оскільки прибутки мають тенденцію до зростання. Лише протягом 2009-2010 років лише 5 адміністративних утворень мали значні збитки, найбільші збитки понесли підприємці міста

Луцька (373,9 млн. грн. збитку), Ковеля (4,5 млн. грн.) і Маневицького району (5,8 млн. грн.)

Аналіз розрахованих показників свідчить, що дотримання інтересів роботодавців у соціальному діалозі відбувається в області неоднаково. Зокрема в таких адміністративних утвореннях, як міста Володимир-Волинський і Нововолинськ та Володимир-Волинському, Локачинському і Луцькому районах інтереси роботодавців забезпечені на досить високому рівні, чого не можна сказати про роботодавців Маневицького, Рожищенського та Шацького районів.

Також необхідно визначити, які види економічної діяльності у 2000, 2005, 2009-2011 роках отримали прибутки (збитки). Аналізуючи фінансовий результат до оподаткування за видами економічної діяльності роках слід відзначити таку негативну тенденцію: у сфері рибальства, фінансовій діяльності, діяльності готелів та ресторанів (крім 2000 року), наданні комунальних послуг протягом 2000, 2005, 2009-2011 отримано значні збитки, в той час, як у сфері сільського господарства, освіти – лише прибутки.

Якщо порівняти фінансовий результат до оподаткування за 2011-2010 роки, то можна зробити висновок, що беззбитково у 2011 році працювали, ті підприємства, що зайняті у сфері: промисловості (253,5 млн. грн.), здійсненні операцій з нерухомим майном (143,6 млн. грн.), сільського господарства (77,7 млн. грн.), будівництва (29 млн. грн.), діяльності транспорту і зв'язку (25,9 млн. грн.), освіти (0,3 млн. грн.).

Понесли збитки, ті підприємства, що зайняті у сфері: торгівлі (72,9 млн. грн.), діяльності готелів і ресторанів (30,2 млн. грн.), наданні комунальних послуг (23,0 млн. грн.)

Наступний показник, який характеризує стабільне становище працівника і роботодавця на ринку є плинність персоналу. Результати аналізу плинності кадрів за видами економічної діяльності свідчать про нестабільність на ринку праці, це пов'язано з тим, що низька заробітна плата у сфері діяльності готелів і ресторанів, сільського і лісового господарства, рибальства, відсутність належної трудової мотивації, кар'єрного зростання зумовили такі високі показники плинності кадрів протягом 2011-2012 років. Слід зазначити, що ситуація стабілізувалась у сфері рибальства, торгівлі, здійснення операцій з нерухомим майном ,наданням комунальних послуг.

Отже, результати плинності персоналу дають підстави для висновку про недотримання на достатньому рівні прав працівників роботодавцями у процесі налагодження соціального діалогу та нестабільність, невпевненість їх на рику.

Ефективність використання фонду робочого часу також свідчить про рівень дотримання інтересів роботодавців при проведенні соціального діалогу.

Аналіз втрат робочого часу через тимчасову непрацездатність працівників у табельному фонді робочого часу за видами економічної діяльності за 2010-2012 роки показав, що найкраще працювали працівники зайняті у сфері: діяльності готелів і ресторанів, торгівлі, найбільші втрати часу - діяльності транспорту і зв'язку, державному управлінні, фінансовій діяльності.

Наступний показником, що будемо аналізувати є частка працівників, які мають повну вищу освіту. Цей показник вибрали для того, щоб визначити підприємства яких видів економічної діяльності за 2011-2012 роки були найбільш забезпечені висококваліфікованим персоналом.

Отже, можна зробити висновок, що протягом 2011-2012 років частка працівників, що мають вищу освіту найбільша у сфері фінансової діяльності, державному управлінні, освіті, що обумовлено специфікою роботи, найменше – у сфері сільського господарства, діяльності транспорту і зв'язку.

Слід зазначити, що частка працівників, що мають вищу освіту у 2012 році порівняно з 2011 роком має тенденцію до зростання у сферах фінансової діяльності (3 %), державному управлінні (3,9 %), освіті (1,7 %), наданні комунальних послуг (5,5%)

Ще однією стороною соціального діалогу є держава, яка також володіє відповідними інтересами та прагне їх задовільнити. Зокрема, основними завданням держави з економічної точки зору є забезпечення відповідного рівня валового регіонального продукту.

Як показав аналіз динаміка валового регіонального продукту за останній рік була позитивною. Зокрема ВРП у розрахунку на одного працівника у 2011 році у порівнянні з попереднім зріс на 2120 грн. Також індекс фізичного обсягу у порівнянних цінах, у % до 2010 року склав 100,1, тоді як в попередньому році становив 86 %.

Слід зазначити, що у Волинській області є ряд проблем на шляху ведення соціального діалогу.



Проведений аналіз доповнимо вивченням кореляційного аналізу між окремими показниками. Зокрема, припускаємо, що працівники, які з підприємствами уклали колективний договір, мають більше гарантій та прав. Тому з'ясуємо, чи є залежність між середньою заробітною платою штатних працівників та кількістю укладених колективних договорів. Для проведення кореляційного аналізу використаємо дані про середню заробітну плату штатних працівників та частку працівників, які охоплені колективними договорами за 2008-2012 рр. Вихідні дані наведені в таблиці 2.22.

Таблиця 2.22

Вихідні дані для побудови лінії регресії

Роки	2008	2009	2010	2011	2012
Середня заробітна плата штатних працівників, грн.	1380	1470	1692	1994	2339
Частка працівників, охоплених колективними договорами, %	88	88,7	85,6	86,8	85,3

У результаті проведених досліджень, можна зробити висновок, що серед усіх варіантів побудови моделей найкращою, виходячи зі значення коефіцієнта детермінації ( $R^2 = 0,9987$ ), є модель, що описується у вигляді поліноміального рівняння з високим рівнем ймовірності (рис. 2.1).

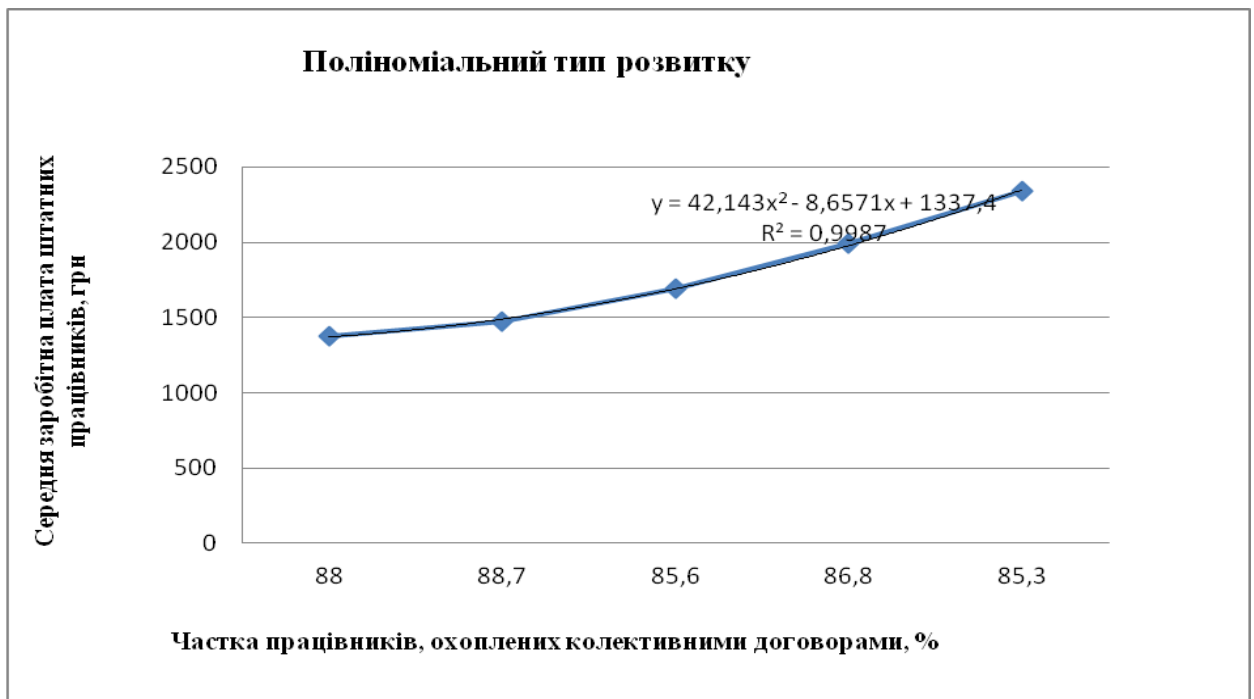


Рис. 2.1. Аналіз взаємозв'язку між часткою працівників, які охоплені колективними договорами та середньою заробітною платою штатних працівників за 2008-2012рр.

Спостерігається пряма залежність між аналізованими показниками, тобто зі збільшенням частки працівників, які охоплені колективними договорами збільшується і середня заробітна плата штатних працівників, і навпаки – зі зменшенням частки працівників, які охоплені колективними договорами, середня заробітна плата штатних працівників, також зменшується.

Аналіз причинно-наслідкових зв'язків можна здійснювати і за допомогою багатофакторних моделей, які дозволяють оцінити міру впливу на досліджуваний результативний показник кожного із введених у модель факторів при фіксованому положенні на середньому рівні інших факторів.

Проаналізуємо, як впливають рівень зареєстрованого безробіття ( $X_1$ ), а також середня заробітна плата штатних працівників ( $X_2$ ) на валовий регіональний продукт у Волинській області. Вихідні дані наведені в таблиці 2.23.

Таблиця 2.23

Вихідні дані для побудови багатофакторної моделі

Роки	Валовий регіональний продукт, тис. грн	Рівень зареєстрованого безробіття на кінець року, %	Середня заробітна плата штатних працівників, грн.
2008	10072	4,1	1380
2009	12784	2,1	1470
2010	12225	2,2	1692
2011	14429	1,8	1994

Для побудови багатофакторної моделі, спочатку побудуємо кореляційну матрицю (табл. 2.24), використовуючи дані табл. 2.23.

Таблиця 2.24

Кореляційна матриця багатофакторної моделі

	Валовий регіональний продукт, тис. грн (Y)	Рівень зареєстрованого безробіття на кінець року, у % (X1)	Середня заробітна плата штатних працівників, грн. (X2)
Валовий регіональний продукт, тис. грн (Y)	1		
Рівень зареєстрованого безробіття на кінець року, % (X1)	-0,92728	1	
Середня заробітна плата штатних працівників, грн. (X2)	0,845822	-0,71021	1

У результаті дослідження отримано багатofакторну модель впливу рівня зареєстрованого безробіття та середньої заробітної плати штатних працівників на валовий регіональний продукт у Волинській області. Дана модель є адекватною початковим даним з рівнем значимості  $F = 0,263$ . Взаємозв'язок між показником і даними факторами є щільний, тому що коефіцієнт детермінації прямує до одиниці ( $R^2 = 0,931$ ) з достатнім рівнем ймовірності (95%) (додаток Д).

У результаті проведених розрахунків отримали наступні значення параметрів регресійної моделі:

$$a_0 = 11202,43;$$

$$a_1 = -1132,15;$$

$$a_2 = 2,486.$$

Можна вважати, що між показником  $Y$  та факторами  $X_1$  і  $X_2$  існує кореляційний зв'язок, який описується лінійним рівнянням двохфакторної лінії регресії:

$$Y = 11202,43 - 1132,15 \cdot x_1 + 2,486 \cdot x_2$$

При збільшенні рівня безробіття у Волинській області на 1 % валовий регіональний продукт зменшиться на 1132,15 тис. грн, а при збільшенні середньої заробітної плати штатних працівників на 100 грн валовий регіональний продукт збільшиться на 2,486 тис грн і навпаки – за рахунок зменшення рівня безробіття у Волинській області на 1 % валовий регіональний продукт збільшиться на 1132,15 тис. грн, а при зменшенні середньої заробітної плати штатних працівників на 100 грн валовий регіональний продукт також зменшиться на 2,486 тис грн. Отже, при проведенні соціального діалогу та узгодження інтересів його учасників необхідно враховувати виявленні залежності а також здійснювати аналіз інших можливих взаємозв'язків.

Загалом можна стверджувати, що у процесі соціального діалогу найбільш врахованими залишаються інтереси держави та є ряд проблем щодо дотримання інтересів роботодавців і працівників, які ми спробуємо більш детально визначити у третьому розділі.

### 2.3. ОЦІНКА ДІЄВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У ВОЛИНСЬКІЙ ОБЛАСТІ

Оцінку сучасного стану соціального діалогу у Волинській області проведемо за методикою, описаною в підпункті 1.2 цієї роботи. Згідно з цією методикою розрахуємо групи показників, які характеризуватимуть дієвість соціального діалогу зі сторони працівників, роботодавців та держави. Розпочнемо дослідження із визначення дієвості соціального діалогу для сторони працівників, яка передбачає оцінку ефективності зайнятості, умов та охорони праці, системи оплати праці та соціальної підтримки, трудових відносин. Оцінка ефективності зайнятості зі сторони працівників характеризуватиметься показниками рівня плинності персоналу, чисельності вивільнених працівників у % до середньооблікової чисельності працівників, рівня вимушеної неповної зайнятості (питома вага штатних працівників, що працювали в режимі неповної зайнятості).

Показник плинності персоналу розраховуємо як співвідношення між сумою прийнятих та вибувчих працівників і середньосписковою чисельністю персоналу за той же період. Рівень вимушеної неповної зайнятості розраховується як відношення чисельності працівників, які працювали в режимі неповної зайнятості до середньооблікової чисельності штатних працівників. Вихідні дані для розрахунків, відображені в додатку А (табл. А.1). Обчислені результати зводимо в таблицю 2.25.

Таблиця 2.25

Результати оцінки ефективності зайнятості з позицій працівників Волинської області за 2007–2011 роки

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Рівень плинності персоналу	0,60	0,58	0,48	0,49	0,49
Чисельність вивільнених працівників у % до середньооблікової чисельності працівників	29,76	31,62	21,09	25,14	25,53
Рівень вимушеної неповної зайнятості	9,47	14,00	24,52	23,98	11,28

Примітка. \*Розраховано автором на основі джерел [41-48].

На основі розрахованих показників можна стверджувати, що ситуація щодо забезпечення зайнятості з позиції працівників дещо покращилася. Проте, для того, щоб визначити загальний рівень дієвості процесу соціального діалогу в регіоні розраховані

показники необхідно звести до співвимірного вигляду. Для цього розрахуємо відповідні проміжні індекси, при цьому для показників-стимуляторів використовуватимемо формулу 2.3, а для показників-дестимуляторів – 2.4, а також підгруповий індекс ефективності зайнятості з позицій працівника. Результати розрахунків відобразимо в таблиці Д.1 додатку Д.

Оцінка умов та стану охорони праці включає розрахунок частки працівників, які працюють на робочих місцях із шкідливими та небезпечними умовами праці, яка розраховується як співвідношення між працівника, які працюють в таких умовах та середньосписковою чисельністю персоналу; рівня виробничого травматизму, який визначається як частка між чисельністю травмованих осіб на виробництві та середньосписковою чисельністю персоналу; рівня професійної захворюваності, що дорівнює частці між чисельністю осіб, в яких виявлено професійне захворювання та середньосписковою чисельністю персоналу. Вихідні дані для розрахунків, відображені в додатку А (табл. А.2). Обчислені результати зводимо в таблицю 2.26.

Таблиця 2.26

Результати оцінки умов та охорони праці з позицій працівників  
Волинської області за 2007–2011 роки

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Частка працівників, які працюють на робочих місцях із шкідливими та небезпечними умовами праці, осіб	10,37	10,23	9,56	10,55	9,33
Рівень виробничого травматизму	2,1	1,7	1,4	1,2	1,1
Рівень професійної захворюваності працівників	0,76	0,75	0,78	0,77	0,76

Примітка. \*Розраховано автором на основі джерел [41-48].

Результати розрахунків проміжних індексів та під групового індексу умов та стану охорони праці відобразимо в таблиці Д.2 додатку Д.

Оцінка ефективності оплати праці та соціальної підтримки працівників включатиме розрахунок середньомісячної заробітної плати штатних працівників у % до середнього рівня по економіці та кількості працівників економічно активних підприємств, яким не виплачено заробітну плату у % до середньооблікової кількості

штатних працівників. Вихідні дані для розрахунків, відображені в додатку А (табл. А.3). Обчислені результати зводимо в таблицю 2.27.

Таблиця 2.27

Результати оцінки ефективності оплати праці та соціальної підтримки працівників Волинської області за 2007–2011 роки

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Середньомісячна заробітна плата штатних працівників у % до середнього рівня по економіці	74,98	76,41	74,87	75,57	75,73
Кількість працівників економічно активних підприємств, яким не виплачено заробітну плату у % до середньооблікової кількості штатних працівників	2,5	2,7	3,2	2,1	1,0

Примітка. \*Розраховано автором на основі джерел [41-48].

Результати розрахунків проміжних індексів та під групового індексу ефективності оплати праці та соціальної підтримки працівників відобразимо в таблиці Д.3 додатку Д.

Оцінка ефективності трудових відносин із позицій працівників (табл. 2.28) проводитиметься на основі даних, відображених у додатку А (табл. А.4) і передбачатиме розрахунок коефіцієнта охоплення працівників колективними договорами (як відношення чисельності осіб, з якими укладено договори, до середньооблікової чисельності штатних працівників) та рівня гарантування мінімальної тарифної ставки (окладу), встановленої колдоговором, по відношенню до законодавчо встановленої мінімальної зарплати (до уваги братимемо тільки ті договори, в яких ставка чи оклад відповідають або є вищими за мінімальну заробітну плату).

Таблиця 2.28

Результати оцінки ефективності трудових відносин із позицій працівників Волинської області за 2007–2011 роки

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Чисельність працівників, які охоплені колективними договорами	87,2	88,0	88,6	85,6	86,8
Чисельність працівників, де розмір мінімальної тарифної ставки (окладу), встановленої колдоговором, по відношенню до законодавчо встановленої мінімальної зарплати є відповідним або вищим, %	98,2	98,7	98,6	99,9	100

Примітка. \*Розраховано автором на основі джерел [41-44].

Результати розрахунків проміжних індексів та під групового індексу ефективності трудових відносин із позицій працівників відобразимо в таблиці Д.4 додатку Д.

На основі проведених вище розрахунків визначимо груповий індекс дієвості соціального діалогу з позиції працівників (табл. 2.29).

Таблиця 2.29

Результати розрахунку групового індексу дієвості соціального діалогу із позицій працівників у Волинській області за 2007–2011 роки

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Підгруповий індекс ефективності зайнятості	0,842	0,729	0,802	0,745	0,889
Підгруповий індекс умов та охорони праці	0,803	0,853	0,908	0,925	0,996
Підгруповий індекс ефективності оплати праці та соціальної підтримки працівників	0,691	0,685	0,646	0,733	0,996
Підгруповий індекс ефективності трудових відносин	0,983	0,990	0,993	0,983	0,990
<b>Груповий індекс</b>	0,830	0,814	0,837	0,847	0,968

Примітка. \*Розраховано автором.

Результати розрахунків показали, що найвища ефективність зайнятості з позиції працівників була в 2011 році та 2007 році, найкращі умови та стан охорони праці – у 2011 році, аналогічно можемо говорити і про ефективність оплати праці та соціальної підтримки працівників. Щодо ефективності трудових відносин, то вона суттєво не відрізнялася протягом всього аналізованого періоду. Ефективність соціального діалогу зі сторони працівників найвищою виявилася у 2011 році, а найнижчою – у 2010 р.

Далі необхідно визначити дієвість проведення соціального діалогу зі сторони роботодавців.

Спочатку розрахуємо ефективність зайнятості. Для цього на сонові даних, відображених в додатку Б, таблиця Б.1, визначимо рівень використання робочого часу працівниками, як частку відпрацьованого часу до загального фонду робочого часу; відсоток втрат робочого часу у загальному фонді робочого часу та середню кількість працівників в еквіваленті повної зайнятості у % до середньооблікової кількості штатних працівників. Обчислені результати зведемо в таблицю 2.30.

Таблиця 2.30

Результати оцінки ефективності зайнятості із позицій роботодавців  
Волинської області за 2007–2011 роки

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Рівень використання робочого часу (відпрацьовано у % до фонду робочого часу)	86,3	86,2	82,1	84,4	86,4
Відсоток втрат робочого часу у загальному фонді робочого часу	2,0	2,0	6,1	15,6	13,6
Середня кількість працівників в еквіваленті повної зайнятості у % до середньооблікової кількості штатних працівників	93,4	93,3	90,2	92,2	94,3

Примітка. \*Розраховано автором на основі джерел [41-44].

Результати розрахунків проміжних індексів та під групового індексу ефективності зайнятості із позицій роботодавців відобразимо в таблиці Е.1 додатку Е.

Оцінка ефективності праці з позиції роботодавців включатиме визначення обсягу прибутку на одного працівника, обсягу реалізованої продукції на одного зайнятого та співвідношення між індексом зростання обсягу реалізації продукції (робіт, послуг) та індексом середньої заробітної плати (до попереднього року). Вихідні дані для розрахунків, відображені в таблиці Б.2 додатку Б. Результати розрахунків подані в таблиці 2.31.

Таблиця 2.31

Результати оцінки ефективності праці із позицій роботодавців  
Волинської області за 2007–2011 роки

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Фінансовий результат суб'єктів господарювання у розрахунку на одного найманого працівника, тис. грн.	1885,03	-	-	1214,29	3353,15
Обсяг реалізованої продукції (робіт, послуг) суб'єктів господарювання у розрахунку на одного найманого працівника	40994,14	42170,28	31861,21	40411,59	53744,75
Співвідношення між індексом зростання обсягу реалізації продукції (робіт, послуг) та індексом середньої заробітної плати (до попереднього року)	0,78	0,75	0,67	1,01	1,10

Примітка. \*Розраховано автором на основі джерел [41-44].



Результати розрахунків проміжних індексів та підгрупового індексу ефективності праці із позицій роботодавців зведемо в таблицю Е.2 додатку Е.

Розрахунок ефективності управління соціально-трудовими відносинами із позицій роботодавців включатиме визначення частки нарахувань за невідпрацьований час у загальному фонді оплати праці, коефіцієнта підвищення кваліфікації персоналу (як відношення чисельності персоналу, який підвищив кваліфікацію до середньообліковою чисельності персоналу за відповідний період), коефіцієнта новоосвоєних професій (методика розрахунку якого аналогічна попередньому показнику, тільки в чисельнику беремо чисельність персоналу, навченого новим професіям) та кількості невідпрацьованих годин у середньому на одного працівника, який брав участь у страйку (як відношення загальної кількості годин через участь у страйку до чисельності працівників-учасників страйку). Вихідні дані для розрахунку містяться в таблиці Б.3 додатку Б. Результати розрахунків відобразимо в таблиці 2.32.

Таблиця 2.32

Результати оцінки ефективності управління соціально-трудовими відносинами із позицій роботодавців Волинської області за 2007–2011 роки

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Частка нарахувань за невідпрацьований час у загальному фонді оплати праці, %	8,7	8,9	10,0	9,1	9,5
Коефіцієнт підвищення кваліфікації персоналу	0,0893	0,0790	0,0701	0,0754	0,0830
Коефіцієнт новоосвоєних професій	0,0162	0,0158	0,0083	0,0135	0,0123
Кількість невідпрацьованих годин у середньому на одного працівника, який брав участь у страйку	326	465	828	255	15

Примітка. \*Розраховано автором на основі джерел [41-44].

Результати розрахунків проміжних індексів та підгрупового індексу ефективності управління соціально-трудовими відносинами із позицій роботодавців зведемо в таблицю Е.3 додатку Е.

На основі проведених вище розрахунків визначимо груповий індекс дієвості соціального діалогу з позиції роботодавців (табл. 2.33).

Таблиця 2.33

Результати розрахунку групового індексу дієвості соціального діалогу із позицій роботодавців у Волинській області

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Підгруповий індекс ефективності зайнятості	0,996	0,996	0,745	0,694	0,716
Підгруповий індекс ефективності праці	0,678	0,489	0,401	0,677	1,000
Підгруповий індекс ефективності управління соціально-трудовами відносинами	0,762	0,717	0,546	0,673	0,901
<b>Груповий індекс</b>	0,812	0,734	0,564	0,681	0,872

Примітка. \*Розраховано автором.

Як бачимо, найвища ефективність зайнятості спостерігалася в 2007 та 2008 роках, ефективність праці – у 2011 році, а ефективність управління соціально-трудовами відносинами – у 2011 році. Загалом найвища дієвість соціального діалогу зі сторони роботодавця за результатами проведеної оцінки була в 2011 та 2007 роках, а найменша – у 2009 році.

Третьою стороною соціального діалогу виступає держава. Оцінка дієвості соціального діалогу з цієї сторони включатиме визначення економічної, соціальної та політичної дієвості.

В першу чергу, розрахуємо економічну дієвість проведення соціального діалогу зі сторони держави. Для цього розрахуємо показники, які запропоновані в таблиці 2.1 цієї роботи. Вихідні дані для розрахунків містяться в додатку В, таблиця В.1. Результати розрахунків відобразимо в таблиці 2.34.

Таблиця 2.34

Результати оцінки економічної дієвості соціального діалогу із позицій держави у Волинській області за 2007–2011 роки

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Рівень ВРП на душу населення	9711	12340	11796	13916	-
Індекс вартості життя	115,1	121,3	110,0	108,1	103,2
Реальні наявні доходи на душу населення	10542,39	14147,05	14646,79	18459,54	21271,82
Співвідношення між індексом фізичного обсягу валової доданої вартості (у цінах попереднього року) та індексом заробітної плати (до попереднього року)	0,86	0,77	0,86	0,81	-
Сума випуску товарів і послуг (у фактичних цінах) у розрахунку на 1 зайнятого	8772,9	9009,2	6268,1	7802,5	1010,3

Примітка. \*Розраховано автором на основі джерел [41-44].

Результати розрахунків проміжних індексів та підгрупового індексу економічної дієвості соціального діалогу із позицій держави зведемо в таблицю Ж.1 додатку Ж. Оскільки показників ВРП та співвідношення між індексом фізичного обсягу валової доданої вартості (у цінах попереднього року) та індексом заробітної плати (до попереднього року) на сьогодні ще не представлено органами статистики для загального ознайомлення, то в наших розрахунках ми їх лишаємо на рівні попереднього року.

Вихідні дані для розрахунку соціальної дієвості соціального діалогу зі сторони держави подані в таблиці В.2 додатку В. Результати обчислень показників, які передбачені методикою, подані в таблиці 2.35.

Таблиця 2.35

Результати оцінки соціальної дієвості соціального діалогу із позицій держави у Волинській області за 2007–2011 роки

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Економічна активність населення	63,3	64,1	63,4	63,6	64,3
Рівень зайнятості населення	58,2	58,8	57,4	58,2	59,0
Співвідношення заробітної плати між крайніми за рівнем доходів працівниками в середині регіону	433,9	438,6	428,0	433,6	440,1
Співвідношення суми допомоги по безробіттю і середньої заробітної плати в регіоні	3,4	3,1	3,0	2,9	2,9
Розмір допомоги по безробіттю	27,15	36,16	40,01	42,26	40,32
Рівень безробіття	2,6	4,1	2,1	2,2	1,8
Кількість осіб, які є безробітними більше 6 місяців	35,9	24,7	32,8	24,5	27,2
Чисельність працівників, які перебувають в умовах вимушеної неповної зайнятості	21	31	50,6	48,7	21,2
Кількість пенсіонерів, які припадають на одного працюючого	0,666	0,659	0,674	0,661	0,652
Кількість непрацездатних осіб, які припадають на одного зайнятого	0,970	0,957	0,981	0,971	0,744
Сума заборгованості з виплати заробітної плати у середньому на 1 працівника економічно активних підприємств	1267	1309	1741	2007	1258
Кількість працевлаштованих Державною службою зайнятості у % до чисельності прийнятих найманих працівників	99,62	67,47	100	92,78	100
Облікова кількість зайнятої молоді (у віці 15–34 років) у розрахунку на одного працюючого пенсіонера станом на кінець року	1,244	1,103	1,099	1,049	0,967

Примітка. \*Розраховано автором на основі джерел [41-44].

У додатку Ж, таблиці Ж.2 відображені результати розрахунків проміжних індексів та підгрупового індексу соціальної дієвості соціального діалогу із позицій держави.

Оцінка політичної дієвості соціального діалогу зі сторони держави передбачає розрахунок чотирьох показників, які відображено в таблиці 2.36.

Таблиця 2.36

Результати оцінки політичної дієвості соціального діалогу із позицій держави у Волинській області за 2007–2011 роки

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Кількість працівників, зайнятих на підприємствах, де розмір мінімальної тарифної ставки (окладу), встановленої колективним договором, відповідає або вищий, передбаченого у галузевій угоді у % до облікової кількості штатних працівників	94,9	95,3	96,5	99,1	98,9
Кількість страйків, мітингів та їхні наслідки	1	1	4	3	1
Кількість судових справ щодо порушень трудового законодавства	41610	29051	32730	32108	34166
Сума присуджених стягнень, млн.грн	110,7	103,7	175,8	188,3	201,7

Примітка. \*Розраховано автором на основі джерел [41-44].

У додатку Ж, таблиці Ж.3 відображені результати розрахунків проміжних індексів та підгрупового індексу політичної дієвості соціального діалогу із позицій держави.

На основі проведених вище розрахунків визначимо груповий індекс дієвості соціального діалогу у Волинській області зі сторони держави. Результати обчислень зведемо у таблицю 2.37.

Як видно з таблиці, найвищий рівень економічної дієвості соціального діалогу був у 2010 році, а найнижчий – 2011 році. Щодо соціальної дієвості соціального діалогу, то найвищі показники були зафіксовані у 2011 та 2007 роках, а найменші – у 2009 році. Політична дієвість соціального діалогу найвищою виявилася у 2008 році, а найнижчою – 2009 році, що було зумовлено кризовими явищами в економіці та зростанням рівня соціальної напруженості в суспільстві.

Загалом дієвість соціального діалогу з позиції держави найвищою була у 2008 році, а найнижчою – у 2009 р.

Таблиця 2.37

Результати розрахунку групового індексу ефективності соціального діалогу із позицій держави у Волинській області за 2007–2011 роки

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Підгруповий індекс економічної ефективності	0,785	0,835	0,806	0,900	0,784
Підгруповий індекс соціальної ефективності	0,917	0,850	0,843	0,847	0,947
Підгруповий індекс політичної ефективності	0,898	0,990	0,675	0,697	0,841
<b>Груповий індекс</b>	0,867	0,892	0,775	0,815	0,857

Примітка. \*Розраховано автором.

Заключним етапом дослідження є визначення інтегрального індексу дієвості проведення соціального діалогу на умовах трипаратизму у Волинській області (табл. 2.38).

Таблиця 2.38

Результати розрахунку інтегрального індексу дієвості соціального діалогу у Волинській області за 2007–2011 роки

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Груповий індекс дієвості соціального діалогу з позиції працівників	0,830	0,814	0,837	0,847	0,968
Груповий індекс дієвості соціального діалогу з позиції роботодавців	0,812	0,734	0,564	0,681	0,872
Груповий індекс дієвості соціального діалогу з позиції держави	0,867	0,892	0,775	0,815	0,857
<b>Інтегральний індекс</b>	0,836	0,813	0,725	0,781	0,899
Індекс збалансованості інтересів працівників та роботодавців	0,674	0,597	0,472	0,577	0,844
Індекс збалансованості інтересів працівників та держави	0,720	0,726	0,649	0,690	0,830
Індекс збалансованості інтересів держави та роботодавців	0,704	0,655	0,437	0,555	0,747

Примітка. \*Розраховано автором.

Отже, найвищий рівень дієвості соціального діалогу у Волинській області був в 2011 році, а найнижчий – у 2009 році. Якщо ж аналізувати рівень збалансованості інтересів сторін соціального діалогу, то в останній рік він значно покращився порівняно з попередніми періодами, хоча є ще значне неузгодження інтересів роботодавців та держави. Також потребують узгодження інтереси працівників та держави, роботодавців та держави. Все це вимагає проведення подальших досліджень, які б мали прикладний характер та дозволили б урегулювати позиції сторін під час ведення соціального діалогу.

## 2.4. КОМПЛЕКСНА ОЦІНКА СТУПЕНЯ УЗГОДЖЕНОСТІ ІНТЕРЕСІВ СТОРІН СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Розпочнемо дослідження із визначення узгодженості інтересів зі сторони працівників, яка передбачає оцінку оплати праці, трудових відносин, ефективності зайнятості, умов праці.

Розрахуємо індивідуальні індекси узгодженості інтересів зі сторони працівників у Волинській області за 2010-2012 роки.

Результати розрахунку індивідуальних індексів узгодженості інтересів зі сторони працівників у Волинській області за 2010-2012 роки зведемо в таблицю 2.39.

Таблиця 2.39

### Результати розрахунку індивідуальних і групового індексів узгодженості інтересів зі сторони працівників

Види економічної діяльності	Середньо-місячна заробітна плата штатних працівників			Частка працівників, охоплених колективними договорами			Відпрацьовано у загальному фонді робочого часу			Коефіцієнт приросту персоналу			Частка працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам			Групові індекси			
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010-2012
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги	0,222	0,254	0,324	0,972	0,96	0,976	0,784	0,811	0,889	-1,832	-0,32	-0,036	0,010	0,011	0,011	0,031	0,343	0,433	0,269
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	0,420	0,467	0,481	1	0,944	0,998	0,984	0,974	0,966	-1,928	-0,718	-0,020	0,222	0,222	0,285	0,14	0,378	0,542	0,353
Рибальство, рибництво	0,236	0,275	0,302	1	1	1	0,745	0,872	0,926	0	0	1	-	-	-	0,396	0,429	0,646	0,490
Промисловість	0,524	0,568	0,575	0,909	0,913	0,887	0,942	0,949	0,943	0,401	0,103	0,0004	0,006	0,007	0,007	0,556	0,508	0,483	0,516
Будівництво	0,359	0,433	0,450	0,76	0,776	0,813	0,801	0,863	0,870	0	-0,46	-0,006	0,006	0,006	0,007	0,385	0,324	0,427	0,379
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	0,333	0,340	0,360	0,336	0,409	0,377	0,981	0,962	0,996	-1,772	0	0,015	0,25	0,333	1	0,026	0,409	0,55	0,328

Продовження табл. 2.39

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Діяльність готелів та ресторанів	0,270	0,282	0,284	0,946	0,685	0,641	0,859	0,925	0,958	0,710	-0,109	0,56	0,022	0,028	0,037	0,561	0,362	0,496	0,473
Діяльність транспорту та зв'язку	0,518	0,541	0,532	0,903	0,859	0,801	0,946	0,942	0,937	-0,3942	-0,324	0,021	0,010	0,011	0,011	0,397	0,406	0,460	0,421
Фінансова діяльність	1	1	1	0,487	0,418	0,34	1	1	1	-1,653	-1,503	-0,02	-	-	-	0,167	0,183	0,464	0,271
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	0,343	0,403	0,423	0,486	0,603	0,629	0,919	0,960	0,975	1	-1,981	0,02	0,2	0,222	0,222	0,59	0,041	0,454	0,362
Державне управління	0,618	0,618	0,65	0,833	0,88	0,849	0,981	0,952	0,948	-0,888	0,151	-0,007	1	1	1	0,51	0,720	0,688	0,639
Освіта	0,46	0,435	0,486	0,975	0,985	0,987	0,931	0,876	0,88	0,126	1	0,005	0,285	0,333	0,222	0,555	0,726	0,514	0,598
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	0,402	0,368	0,412	0,994	0,985	0,98	0,967	0,933	0,916	0,146	-0,772	0,0007	0,091	0,095	0,153	0,52	0,322	0,492	0,445
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	0,417	0,396	0,459	0,838	0,89	0,93	0,972	0,94	0,921	0,818	-1,847	0,013	0,285	0,285	0,286	0,666	0,133	0,522	0,440

Примітка. \*Розраховано автором.

Розрахувавши індивідуальні індекси узгодженості інтересів зі сторони працівників у Волинській області за 2010–2012 роки, можна зробити висновки:

- найвищий рівень заробітної плати за видами економічної діяльності був у сфері фінансової діяльності, трохи менший у сфері державного управління, транспорту і зв'язку, а найменше заробляли працівники, які були зайняті рибальством, веденням сільського господарства та ті, що працювали у сфері діяльності готелів і ресторанів;

- найвищий рівень охоплення колективними договорами працівників протягом 2010-2012 років спостерігаємо у сфері

рибальства, лісового господарства, державного управління, охорони здоров'я. Це означає, що працівники цих видів економічної діяльності є більш захищеними, ніж працівники, що зайняті фінансовою діяльністю і торгівлею;

- результати розрахунку індивідуальних індексів відпрацьованого у загальному фонді робочого часу показали, що по всіх видах економічної діяльності спостерігаються досить високі показники, найменше відпрацювали працівники, які були зайняті у сфері освіти, будівництва, сільського господарства;

- що стосується приросту персоналу, то результати є невтішними, оскільки чимало видів економічної діяльності протягом 2010-2012 років мали від'ємний коефіцієнт приросту персоналу, лише у сфері рибальства, освіти спостерігаємо зміни;

- за видами економічної діяльності найбільше працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам спостерігаємо у сферах: промисловості, будівництва, транспорту і зв'язку, що обумовлено специфікою роботи; найменше – у сфері державного управління, торгівлі.

Лише у сфері фінансової діяльності і рибальства працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам немає.

Як видно з таблиці 2.39, найвищий рівень узгодженості інтересів зі сторони працівників у Волинській області за 2010–2012 роки спостерігаємо у сферах: державного управління, освіти, рибальства, промисловості і відповідно найнижчий - у сфері діяльності готелів і ресторанів, сільського господарства, будівництва.

Отже, ми розрахували індивідуальні індекси узгодженості інтересів зі сторони працівників за 2010-2012 роки визначили, що найбільше заробляють працівники, що зайняті у сфері фінансової діяльності, трохи менше у сфері державного управління, транспорту і зв'язку, а найменше – у сфері рибальства, сільського господарства, діяльності готелів і ресторанів.

Досить високий відсоток охоплення колективними договорами працівників протягом 2010-2012 років свідчить про те, що соціальний діалог на Волині продовжується, до того ж відсоток охоплення колективними договорами працівників значно вищий ніж по Україні.

Оскільки результатом спільних домовленостей виступають підписані угоди і договори, що включають безпечні умови праці, то



роботодавці змогли забезпечити їх лише працівникам, що працюють у сфері фінансової діяльності і рибальства працівників. Найбільше робочих місць, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам сфері: промисловості, будівництва, транспорту і зв'язку, що обумовлено специфікою роботи

Результати розрахунку групових індексів узгодженості інтересів зі сторони працівників свідчать, що у сфері державного управління, освіти, рибальства, промисловості соціальний діалог налагоджено.

Наступним етапом буде розрахунок індивідуальних і групового індексів узгодженості інтересів зі сторони роботодавців за 2010-2012 роки. Результати розрахунку індивідуальних і групового індексів узгодженості інтересів роботодавців у Волинській області за 2010-2012 роки зведемо в таблицю 2.40.

Таблиця 2.40

Результати розрахунку індивідуальних і групового індексів узгодженості інтересів зі сторони роботодавців

Види економічної діяльності	Коефіцієнт плинності кадрів			Процент втрат робочого часу через тимчасову непрацездатність працівників у табельному фонді робочого часу, %			Частка працівників, які мають повну вищу освіту			Нараховано за невідпрацьований час у загальному фонді оплати праці			Частка працівників, які підвищили кваліфікацію безпосередньо на виробництві			Групові індекси			
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010-2012
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги	0,191	0,218	0,161	0,625	0,647	0,6875	0,146	0,147	0,178	0,89	1	0,802	-	-	-	0,370	0,402	0,365	0,379
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	0,242	0,332	0,264	0,412	0,55	0,5	0,291	0,281	0,297	0,6	0,681	0,559	-	-	-	0,309	0,368	0,324	0,333
Рибальство, рибництво	0,235	0,191	0,189	1	0,688	0,579	0,289	0,293	0,297	0,722	0,901	0,77	-	-	-	0,449	0,414	0,367	0,41
Промисловість	0,389	0,390	0,312	0,333	0,392	0,407	0,289	0,292	0,297	0,647	0,711	0,588	0,874	0,799	0,984	0,506	0,516	0,517	0,513
Будівництво	0,154	0,225	0,178	0,476	0,523	0,579	0,305	0,322	0,328	0,641	0,781	0,564	1	1	1	0,515	0,570	0,529	0,538

Продовження табл. 2.40

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	0,213	0,186	0,217	0,833	0,785	0,846	0,459	0,390	0,399	1	0,985	1	0,080	0,084	0,089	0,517	0,486	0,510	0,504
Діяльність готелів та ресторанів	0,142	0,156	0,108	0,769	1	1	0,278	0,329	0,288	0,803	0,927	0,95	0,745	0,733	0,796	0,547	0,629	0,628	0,601
Діяльність транспорту та зв'язку	0,556	0,604	0,547	0,370	0,44	0,458	0,286	0,278	0,258	0,593	0,64	0,612	0,742	0,691	0,793	0,509	0,530	0,533	0,524
Фінансова діяльність	0,497	0,502	0,378	0,344	0,4230	0,423	0,268	1	0,986	0,76	0,876	0,721	0,758	0,771	0,771	0,525	0,714	0,655	0,631
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	0,242	0,242	0,297	0,556	0,647	0,647	0,534	0,552	0,545	0,876	0,955	0,850	0,197	0,138	0,291	0,481	0,506	0,526	0,504
Державне управління	0,741	0,890	0,704	0,37	0,5238	0,523	1	1	1	0,597	0,719	0,606	0,131	0,146	0,149	0,567	0,655	0,596	0,606
Освіта	0,781	0,823	0,728	0,588	0,7857	0,785	0,876	0,804	0,786	0,522	0,533	0,456	0,028	0,012	0,041	0,559	0,591	0,559	0,569
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1	1	1	0,476	0,55	0,55	0,288	0,282	0,272	0,619	0,603	0,558	0,155	0,161	0,162	0,507	0,519	0,508	0,511
Надання комунальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	0,582	0,620	0,651	0,625	0,687	0,687	0,492	0,421	0,478	0,695	0,703	0,671	0,148	0,137	0,146	0,508	0,513	0,526	0,516

Примітка. \*Розраховано автором.

Результати розрахунку індивідуальних індексів узгодженості інтересів зі сторони роботодавців у Волинській області за 2010-2012 роки свідчать про те, що:

- найвищий рівень плинності кадрів за видами економічної діяльності спостерігаємо у сфері діяльності готелів і ресторанів, сільського господарства, рибальства, а найменший – у сфері охорони здоров'я, державного управління;

- працівники, що зайняті у сфері діяльності готелів і ресторанів, торгівлі, наданні послуг підприємцям мають найменший процент втрат робочого часу через тимчасову непрацездатність, а найменше – у сфері фінансової діяльності, промисловості, транспорту і зв'язку;

- частка працівників, які мають повну вищу освіту у сфері державного управління, фінансової діяльності є найбільшою це обумовлено специфікою роботи, оскільки вимагає від працівників необхідних вмінь, знань, навичок, бо робота у цих сферах є дуже відповідальною, а види економічної діяльності, де частка працівників, які мають повну вищу освіту значно менше – сільське господарство, діяльність транспорту і зв'язку, промисловість, рибальство, лісове господарство;

- найбільше працівників отримало нарахування за невідпрацьований час у сфері торгівлі, сільського господарства, діяльності готелів і ресторанів, найменше – у діяльності транспорту і зв'язку, державного управління;

- частку працівників, які підвищили кваліфікацію безпосередньо на виробництві, у % до загальної кількості працівників, що підвищили кваліфікацію найбільшу спостерігаємо у таких видах економічної діяльності: будівництво, промисловість, діяльність транспорту і зв'язку, найменше – у сфері охорони здоров'я, наданні комунальних послуг. До того ж у сфері сільського і лісового господарства, рибальства працівників, які підвищили кваліфікацію безпосередньо на виробництві немає взагалі.

Результати розрахунку групових індексів узгодженості інтересів зі сторони роботодавців свідчать про те, що найвищий рівень узгодженості інтересів спостерігаємо у сферах: фінансової діяльності, діяльності готелів і ресторанів, державного управління, саме у цих видах економічної діяльності інтереси роботодавців є найбільш збалансованими, в той час, як нижчі показники мають сфери лісового і сільського господарства, рибальства, промисловості.

Отже, ми розрахували індивідуальні індекси узгодженості інтересів зі сторони роботодавців за 2010-2012 роки і визначили, що плинність кадрів негативно впливає на роботу підприємств області, до того ж найвищий рівень плинності кадрів за видами економічної діяльності у сфері діяльності готелів і ресторанів, сільського господарства, рибальства, а найменший – у сфері охорони здоров'я, державного управління, що обумовлено

кращими умовами праці, вищим рівнем оплати праці, можливістю кар'єрного росту. Безперечно, важливим показником для роботодавців є частка працівників, які мають повну вищу освіту. Таких працівників найбільше у сфері державного управління, фінансової діяльності, а найменше – у сільському господарстві, діяльності транспорту і зв'язку, промисловості, рибальстві, лісовому господарстві.

Результати розрахунку групових індексів узгодженості інтересів зі сторони роботодавців свідчать про те, що їх інтереси є збалансованими майже по всіх видах економічної діяльності.

Розрахувавши індивідуальні і групові показники зі сторони працівників і роботодавців необхідно ще розрахувати такі ж показники з боку держави. Результати розрахунку індивідуальних і групового індексів узгодженості інтересів зі сторони держави за 2010-2012 роки зведемо в таблицю 2.41.

Таблиця 2.41

Результати розрахунку індивідуальних і групового індексів узгодженості інтересів зі сторони держави

Види економічної діяльності	Середньомісячна заробітна плата штатних працівників до середнього рівня в області			Працевлаштовано Державною службою зайнятості до середньорічної кількості найманих працівників			Кількість зайнятої молоді у віці 15-34 років до облікової кількості працівників відповідного виду діяльності			Сума заборгованості з виплати заробітної плати на кінець року у % до середньорічного фонду оплати праці			Коефіцієнт прийняття на новостворені робочі місця			Групові індекси			
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010-2012
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги	0,222	0,254	0,325	0,403	0,599	0,873	0,384	0,394	0,384	0,011	0,076	-	0,194	0,191	0,245	0,242	0,302	0,365	0,303
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	0,421	0,467	0,481	0	0	0	0,617	0,564	0,526	0,037	0,020	0,031	0,045	0,379	0,272	0,224	0,286	0,262	0,257
Рибальство, рибництво	0,236	0,274	0,303	0	0	0	0,264	0,243	0,197	-	-	-	-	-	-	0,125	0,129	0,125	0,126
Промисловість	0,524	0,568	0,575	0,285	0,358	0,372	0,670	0,698	0,739	0,023	0,111	0,125	0,949	1	0,430	0,49	0,547	0,448	0,495
Будівництво	0,359	0,433	0,450	0,254	0,397	0,043	0,571	0,546	0,568	0,002	0,005	0,006	0,075	0,182	0,249	0,252	0,312	0,263	0,276

Продовження табл. 2.41

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	0,333	0,340	0,361	1	1	1	0,903	0,960	0,958	0,027	0,333	1	1	0,729	1	0,652	0,672	0,863	0,729
Діяльність готелів та ресторанів	0,271	0,282	0,284	0,714	1	0,148	0,561	0,655	0,723	0,013	0,008	0,1	0,543	0,314	0,532	0,420	0,451	0,357	0,506
Діяльність транспорту та зв'язку	0,517	0,541	0,532	0,247	0,352	0,354	0,528	0,539	0,585	0,009	0,02	0,028	0,390	0,734	0,154	0,338	0,437	0,331	0,368
Фінансова діяльність	1	1	1	0,068	0,097	0,079	1	1	1	-	-	-	0,160	0,106	0,055	0,445	0,441	0,426	0,437
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	0,342	0,403	0,423	0,192	0,220	0,270	0,821	0,546	0,545	0,020	0,25	0,25	0,942	0,710	0,393	0,463	0,425	0,376	0,421
Державне управління	0,618	0,618	0,651	0,187	0,214	0,352	0,610	0,573	0,548	-	-	-	0,099	0,157	0,314	0,302	0,312	0,373	0,329
Освіта	0,460	0,436	0,486	0,055	0,076	0,102	0,493	0,478	0,430	1	1	-	0,008	0,014	0,045	0,403	0,401	0,212	0,338
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	0,402	0,368	0,412	0,071	0,088	0,124	0,535	0,530	0,527	-	-	-	0,020	0,006	0,007	0,205	0,198	0,214	0,206
Надання комунальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	0,417	0,395	0,458	0,223	0,293	0,267	0,418	0,455	0,486	0,014	0,015	0,022	0,120	0,089	0,229	0,238	0,249	0,292	0,260

Примітка. \*Розраховано автором.

Розрахувавши індивідуальні індекси узгодженості інтересів зі сторони держави у Волинській області за 2010–2012 роки, можна зробити такі висновки:

- найвищий рівень заробітної плати за видами економічної діяльності був у сфері фінансової діяльності, трохи менший у сфері державного управління, транспорту і зв'язку, а найменше заробляли працівники, які були зайняті рибальством, веденням сільського

господарства та ті, що працювали у сфері діяльності готелів і ресторанів;

- за видами економічної діяльності Державна служба зайнятості найбільше працевлаштувала працівників у сферу торгівлі, сільське господарство, діяльність готелів і ресторанів. Державна служба зайнятості у сферу лісового господарства і рибальства протягом 3 років не працевлаштувала кожного працівника;

- найбільше молоді у віці 15-34 років зайнято за такими видами економічної діяльності: фінансовій діяльності, торгівлі, державного управління, промисловості, найменше – у сфері рибальства, сільського господарства;

- сума заборгованості з виплати заробітної плати на кінець року у % до середньорічного фонду оплати праці найбільша за такими видами економічної діяльності: будівництво, промисловість.

У сфері фінансової діяльності і рибальства заборгованості з виплати заробітної плати немає.

Розрахувавши індивідуальні індекси коефіцієнта прийняття на новостворені робочі місця за видами економічної діяльності, спостерігаємо, що він найвищий – у сфері торгівлі, діяльності готелів і ресторанів, промисловості, а найнижчий – у сфері охорони здоров'я, надання комунальних послуг.

Результати розрахунку групових індексів узгодженості інтересів зі сторони держави свідчать про те, що найвищий рівень узгодженості інтересів спостерігаємо у таких видах економічної діяльності: торгівлі, діяльності готелів і ресторанів, промисловості, фінансовій діяльності, а ось нижчі показники мають сфери рибальства, охорони здоров'я, лісового господарства.

Розрахували індивідуальні індекси узгодженості інтересів зі сторони держави за 2010-2012 роки і визначили, що найвищий рівень заробітної плати за видами економічної діяльності був і залишається у сфері фінансової діяльності, трохи менший у сфері державного управління, транспорту і зв'язку, а найнижчий – у сфері рибальства, ведення сільського господарства, діяльності готелів і ресторанів.

Слід зазначити, що досить оперативно протягом 2010-2012 років працювала Державна служба зайнятості, яка сприяла працевлаштуванню працівників у сферу торгівлі, сільське господарство, діяльність готелів і ресторанів, а ось у сферу лісового

господарства і рибальства протягом 3 років не працевлаштувала кожного працівника, що зумовлено відсутністю вакантних місць у ці сфери.

Держава повинна бути найбільш зацікавлена у працевлаштуванні молоді у віці 15-34 років, також важливим є зростання коефіцієнта прийняття на новостворені робочі місця. На Волині молодь у віці 15-34 років зайнято за такими видами економічної діяльності: фінансовій діяльності, торгівлі, державного управління, промисловості, найменше – у сфері рибальства, сільського господарства. Індивідуальні індекси коефіцієнта прийняття на новостворені робочі місця за видами економічної діяльності свідчать про найвищий рівень у сфері торгівлі, діяльності готелів і ресторанів, промисловості, а найнижчий спостерігаємо у сфері охорони здоров'я, надання комунальних послуг.

Розрахуємо інтегральний індекс узгодженості інтересів з позицій кожної сторони за 2010-2012 роки (табл. 2.42).

Таблиця 2.42

Результати розрахунку інтегрального індексів узгодженості інтересів у Волинській області за 2010-2012 роки

Види економічної діяльності	Групові індекси узгодженості інтересів			Інтегральний індекс узгодженості інтересів	Групові індекси узгодженості інтересів			Інтегральний індекс узгодженості інтересів	Групові індекси узгодженості інтересів			Інтегральний індекс узгодженості інтересів	
	2010	2010	2010	2010	2011	2011	2011	2011	2012	2012	2012	2012	2010-2012
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги	0,031	0,370	0,242	0,214	0,343	0,402	0,302	0,349	0,433	0,365	0,365	0,387	0,317
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	0,14	0,309	0,224	0,224	0,378	0,368	0,286	0,344	0,542	0,324	0,262	0,376	0,315
Рибальство, рибництво	0,396	0,449	0,125	0,323	0,429	0,414	0,129	0,324	0,646	0,367	0,125	0,379	0,342
Промисловість	0,556	0,506	0,49	0,517	0,508	0,516	0,547	0,524	0,483	0,517	0,448	0,482	0,508
Будівництво	0,385	0,515	0,252	0,384	0,324	0,570	0,312	0,402	0,427	0,529	0,263	0,406	0,397

Продовження табл. 2.42

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	0,026	0,517	0,652	0,398	0,409	0,486	0,672	0,522	0,55	0,510	0,863	0,641	0,521
Діяльність готелів та ресторанів	0,561	0,547	0,420	0,509	0,362	0,629	0,451	0,481	0,496	0,628	0,357	0,494	0,495
Діяльність транспорту та зв'язку	0,397	0,509	0,338	0,414	0,406	0,530	0,437	0,458	0,460	0,533	0,331	0,441	0,438
Фінансова діяльність	0,167	0,525	0,445	0,379	0,183	0,714	0,441	0,446	0,464	0,655	0,426	0,515	0,447
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	0,59	0,481	0,463	0,511	0,041	0,506	0,425	0,324	0,454	0,526	0,376	0,452	0,429
Державне управління	0,51	0,567	0,302	0,459	0,720	0,655	0,312	0,562	0,688	0,596	0,373	0,552	0,525
Освіта	0,555	0,559	0,403	0,506	0,726	0,591	0,401	0,573	0,514	0,559	0,212	0,428	0,502

Згрупуємо види економічної діяльності за рівнем узгодженості інтересів сторін соціального діалогу на основі отриманих інтегральних індексів за період 2010-2012 років.

$$h = \frac{0,525 - 0,315}{3} = 0,07$$

Величину інтервалу групування дорівнює 0,07.

Отже, до групи з низьким рівнем узгодженості інтересів сторін соціального діалогу будуть належати ті види економічної діяльності, які включають інтервал від 0,315 до 0,385 (включно).

До групи з середнім рівнем узгодженості інтересів – від 0,385 до 0,455 (включно).

До групи з високим рівнем узгодженості інтересів – від 0,455 до 0,525 (включно).

Групування видів економічної діяльності за рівнем узгодженості інтересів сторін соціального діалогу на основі отриманих групових індексів представлено у таблиці 2.43.



Таблиця 2.43

Результати групування видів економічної діяльності за рівнем узгодженості інтересів сторін соціального діалогу

Групи за рівнем узгодженості інтересів сторін соціального діалогу	Види економічної діяльності	Значення
Група з низьким рівнем узгодженості інтересів сторін соціального діалогу	Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	3,15
	Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги	3,17
	Рибальство, рибництво	0,342
Група з середнім рівнем узгодженості інтересів сторін соціального діалогу	Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	0,387
	Будівництво	0,397
	Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	0,429
	Діяльність транспорту та зв'язку	0,438
	Фінансова діяльність	0,447
Група з високим рівнем узгодженості інтересів сторін соціального діалогу	Діяльність готелів та ресторанів	0,495
	Освіта	0,502
	Промисловість	0,508
	Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	0,521
	Державне управління	0,525

Примітка. \*Розраховано автором

Згрупувавши види економічної діяльності за рівнем узгодженості інтересів сторін соціального діалогу на основі розрахованих інтегральних індексів, бачимо, що вони майже рівномірно розмістилися по 3 групах.

До групи з низьким рівнем узгодженості інтересів сторін соціального діалогу належать такі види економічної діяльності: сільське, лісове господарства та рибальство. Саме щодо цих видів економічної діяльності необхідно активізувати соціальний діалог між сторонами, щоб якомога швидше і безконфліктно узгодити інтереси, встановити контакти, налагодити співробітництво.

До групи з середнім рівнем узгодженості інтересів сторін соціального діалогу належать такі види економічної діяльності: охорона здоров'я та надання соціальної допомоги, будівництво, операції з нерухомим майном, діяльність транспорту та зв'язку,

фінансова діяльність. Для того, щоб соціальний діалог у вищенаведених видах економічної діяльності був ефективнішим сторони повинні спрямувати зусилля на підтримку позитивних зростаючих тенденцій співробітництва між ними, прагнучи досягти більш вищих.

До групи з високим рівнем узгодженості інтересів сторін соціального діалогу увійшли такі види економічної діяльності: діяльність готелів та ресторанів, освіта, промисловість, торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку та державне управління. Для того, щоб соціальний діалог у цих видах економічної діяльності залишався на такому ж, досить високому рівні, порівняно з іншими групами, сторонам необхідно створити нові передумови у взаємодії між собою, а також сприяти становленню і зміцненню зв'язків.

Провівши комплексну оцінку, можна зробити такі висновки:

- згрупувавши види економічної діяльності за рівнем узгодженості інтересів з позицій працівників, слід зазначити, що до групи з низьким рівнем узгодженості інтересів сторін належить лише діяльність готелів та ресторанів, до групи з середнім рівнем узгодженості інтересів сторін – 2 види економічної діяльності, а до групи з високим рівнем узгодженості інтересів сторін – 5 видів економічної діяльності. Це означає, що роботодавці враховують інтереси працівників.

Найбільш збалансовані інтереси сторін соціального діалогу у таких сферах: промисловості, діяльності готелів та ресторанів, фінансовій діяльності, державному управлінні, торгівлі. У сфері сільського господарства, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, будівництва, освіти, діяльності транспорту та зв'язку, надання комунальних та індивідуальних послуг, операцій з нерухомим майном соціальний слід налагодити спільними діями.

Групування видів економічної діяльності за рівнем узгодженості інтересів сторін соціального діалогу на основі інтегральних індексів, дає підстави стверджувати, що соціальний діалог у сферах з низьким рівнем узгодженості інтересів сторін потребує високого ступеня залучення і відповідальності всіх його учасників. У сферах з середнім і високим рівнем узгодженості інтересів сторін існуючий соціальний діалог потребує подальшого розвитку, відкритої і ефективної співпраці між сторонами.

## *РОЗДІЛ 3*

---

# **ШЛЯХИ АКТИВІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ**

---

### **3.1. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО УЗГОДЖЕННЯ ІНТЕРЕСІВ СТОРІН СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ**

Пріоритетним напрямом вирішення завдань регіональної політики є вдосконалення державного регулювання у сфері соціально-економічного розвитку регіонів, відповідних правових, організаційних, економічних механізмів, а також підвищення ролі та відповідальності місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування за вирішення покладених на них повноважень і завдань.

У наш час, необхідність розробки регіональної політики щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу зумовлена рядом проблем на шляху ведення соціального діалогу в області. Про це свідчать факти виникнення трудових спорів та конфліктів, проведення страйків, акцій, масових протестів, які посилюють протиріччя, дестабілізують атмосферу в економіці і стають перешкодою для досягнення миру, спокою і стабільності в області. Трудові спори, конфлікти між працівниками і роботодавцями намагається вирішувати відділення НСПП у Волинській області.

До того ж регіональна політика щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу повинна відповідати державній регіональній політиці, яка є складовою соціально-економічної політики держави.

Оскільки головною метою при веденні соціального діалогу є гуманізація соціально-трудових відносин і забезпечення прав людини [49], то відповідно виважений підхід до розробки регіональної політики щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу дозволяє сконцентрувати зусилля сторін на тих проблемних сферах діяльності, де це необхідно.

Перенесення акцентів державної політики з централізованого

управління на регіональний рівень супроводжується передачею владних повноважень регіональним органам виконавчої влади та місцевого самоврядування, відкриває найбільш широкі можливості для використання соціального діалогу та реалізації його завдань. Однак до цього часу саме цей рівень залишається найбільш «слабкою ланкою» в усій системі соціального діалогу [50].

Єдиним законодавчо визначеним на сьогодні інструментом соціального діалогу на територіальному рівні залишаються регіональні угоди. Практика свідчить, що вони фактично позбавлені будь-якого впливу на ситуацію в регіоні. Існуючі на регіональному рівні механізми соціального діалогу не включають до кола учасників органи місцевого самоврядування, місцеві громади, громадські та неурядові організації, що діють на цьому рівні.

Проблемою узгодженості інтересів сторін соціального діалогу в регіоні є відсутність відповідної регіональної політики. Тому доцільно було б розробити її та спрямувати на вирішення і подолання проблем за такими напрямками:

- по-перше, сприяння збалансованому соціально-економічному розвитку регіону: підвищенню рівня життя населення, забезпечення належних умов і оплати праці;
- по-друге, підтримка активності сторін у конструктивному діалозі;
- по-третє, забезпечення багаторівневого співробітництва та добровільного партнерства.

Слід зазначити, що проведення регіональної політики щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу повинно бути довгостроковим, що стане основою для вирішення поточних, коротко- і довгострокових завдань.

Модель формування регіональної політики щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу в регіоні повинна включати мету, завдання, цілі, напрями реалізації стратегії (рис. 3.1).

Вважаємо, що пріоритетним напрямком регіональної політики щодо узгодженості інтересів сторін соціального діалогу має стати поглиблення взаємодії, співпраці, проведення ефективного діалогу замість формальних процедур, надання пріоритету узгоджувальним процедурам, а не конфронтації, досягнення домовленостей, збільшення кількості укладених колективних договорів, угод в області, зміцнення трьохстороннього співробітництва у досягненні

цілей, спрямованих на соціально-економічний, культурний прогрес, всебічне забезпечення захисту прав і свобод людини.

*Метою* є досягнення високого рівня узгодження інтересів сторін соціального діалогу демократичним безконфліктним шляхом, залучення широкого кола громадськості для участі у формуванні та реалізації державної політики з метою забезпечення соціально-економічного розвитку в області.



Рис. 3.1. Модель формування регіональної політики щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу

Завданням регіональної політики щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу має стати:

- створення сприятливих умов для подальшого розвитку соціального діалогу в регіоні: відкритість, чесність, прозорість процедур, незалежність та рівноправність сторін;

- стимулювання сторін до участі у соціальному діалозі шляхом посилення роботи органів соціального діалогу з проведення консультацій зі сторонами щодо питань соціально-економічного розвитку регіону, механізму взаємодії;

- підтримка ініціатив сторін щодо подальшого розвитку соціального діалогу в області;

- формування передумов для подальшої співпраці сторін;

- проведення навчальних семінарів «Активізація розвитку соціального діалогу» Національною тристоронньою соціально-економічною радою для підвищення обізнаності представників територіальних рад у питаннях щодо існуючих правових засад соціального діалогу, практики діяльності органів соціального діалогу в Україні, форм та методів взаємодії сторін під час здійснення їх діяльності;

- підтримка збалансованості інтересів сторін соціального діалогу на високому рівні.

На основі загальних цілей регіональної політики [51] визначимо цілі регіональної політики щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу:

- створення та забезпечення умов для подальшого розвитку соціального діалогу в регіоні шляхом врахування всіх позицій сторін;

- забезпечення необхідних передумов для соціально-економічного розвитку регіону шляхом залучення та взаємодії сторін соціального діалогу на основі трипаратизму.

Крім того, реалізація регіональної політики щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу покликана виконувати ряд основних та допоміжних функцій. До основних функцій належать:

- конструктивна – лежить в основі проведення соціального діалогу;

- координаційна – виступає в якості інформаційного забезпечення оперативного управління з метою підвищення ефективності соціального діалогу;

- контролююча – перевірка дотримання прав усіх сторін соціального діалогу;

- регулятивна – забезпечує регулювання ситуації в соціально-

трудовій сфері;

- комунікаційна – процедура проведення соціального діалогу є способом донесення до його сторін інформації, служить сигналом для коригування ситуації, забезпечує зворотний зв'язок.

До допоміжних функцій віднесемо:

- відображення інтересів сторін соціального діалогу шляхом задоволення їх потреб та інтересів;

- взаємодія сторін з органами соціального діалогу за кордоном з метою врахування і використання позитивного досвіду;

- запобігання виникненню і вирішення протиріч та суперечностей, що виникають у процесі взаємодії сторін відділенням НСПП в області;

- забезпечення інтеграції сторін соціального діалогу, поліпшення роботи органів соціального діалогу для збалансування інтересів між сторонами, укладання угод і договорів, обов'язковості виконання досягнутих домовленостей, відповідальності за прийняті зобов'язання та контроль за їх виконанням.

У відповідності до Державної стратегії регіонального розвитку до 2015 року [52], визначимо принципи регіональної політики щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу:

- поєднання напрямів розвитку регіону та соціально-економічного розвитку країни;

- дотримання вимог законодавства щодо ведення соціального діалогу в Україні;

- дотримання загальнодержавних нормативно-правових актів при розробці регіональної політики щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу;

- забезпечення максимального врахування і задоволення потреб та інтересів сторін соціального діалогу;

- розробка заходів щодо активізації соціального діалогу в регіоні;

- обов'язковості й належного виконання колективних, регіональних, угод.

Загальним пріоритетним напрямком регіональної політики щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу є досягнення високого рівня узгодженості інтересів сторін у містах та районах області і за видами економічної діяльності. Спираючись, на вище викладений матеріал пропонуємо авторське визначення

регіональної політики щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу.

Регіональна політика щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу – це сукупність організаційно-правових та економічних заходів, реалізація яких має на меті стимулювання сторін до ведення діалогу, забезпечення його ефективності і закріплення досягнутих позицій через укладання регіональної угоди та колективних договорів.

Розробка регіональної політики щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу сприятиме досягненню високого рівня узгодженості інтересів і як наслідок зростанню частки працівників, охоплених колективними договорами, збільшенню числа підписаних угод на рівні області, районів, вдосконаленню відносин в системі господарського комплексу регіону; підвищенню ефективності виробництва, забезпеченню прав і гарантій працівників; підвищенню реальних доходів населення та скорочення безробіття. Підписання угод, договорів гарантуватиме працівнику впевненість у завтрашньому дні: зростання його реальних доходів, погашення заборгованості з виплати зарплати, повна зайнятість, створення безпечних умов праці, становлення стабільності та громадської злагоди. Також сприятиме забезпеченню економічного зростання, створенню привабливого інвестиційного клімату для подальшого розвитку регіону. Важливість узгодження інтересів сторін і продовження соціального діалогу в регіоні є визначальним явищем, оскільки сприяє пом'якшенню соціальних проблем; розвитку виробництва і забезпеченню продуктивної зайнятості; зростанню рівня оплати праці та доходів загалом; забезпеченню належних умов праці та відпочинку; підвищенню рівня соціального захисту та задоволення духовних потреб.

У попередньому розділі було проведено комплексну оцінку ступеня узгодженості інтересів сторін соціального діалогу на регіональному рівні за видами економічної діяльності, яка дала можливість виділити 3 групи за рівнем узгодженості інтересів сторін соціального діалогу. Відповідно до проблем, що виникли у сфері налагодження соціального діалогу за видами економічної діяльності для кожної з груп пропонуємо відповідний тип регіональної політики щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу (рис. 3.2).





Рис. 3.2. Типи регіональної політика щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу

Для групи з низьким рівнем узгодженості інтересів сторін соціального діалогу пропонуємо стимулюючу політику щодо узгодженості інтересів сторін.

Для групи з середнім рівнем – політику забезпечення узгодженості інтересів сторін.

Для групи з високим рівнем – політику стабільного співробітництва та зміцнення досягнутих позицій.

Стимулююча політика щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу, що була запропонована для групи з низьким рівнем узгодженості інтересів сторін соціального діалогу, являє собою сукупність скоординованих дій органів виконавчої влади державного та територіального рівнів та сторін соціального діалогу, спрямованих на посилення взаємодії, інтеграції, пошук питань, що становить взаємний інтерес для кожного зі сторін і оперативне їх розв’язання.

Модель реалізації стимулюючої політики щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу в регіоні відображена на рисунку 3.3. Модель реалізації стимулюючої політики щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу в регіоні включає мету, цілі, завдання, об’єкти, суб’єкти політики та інтереси сторін соціального діалогу.

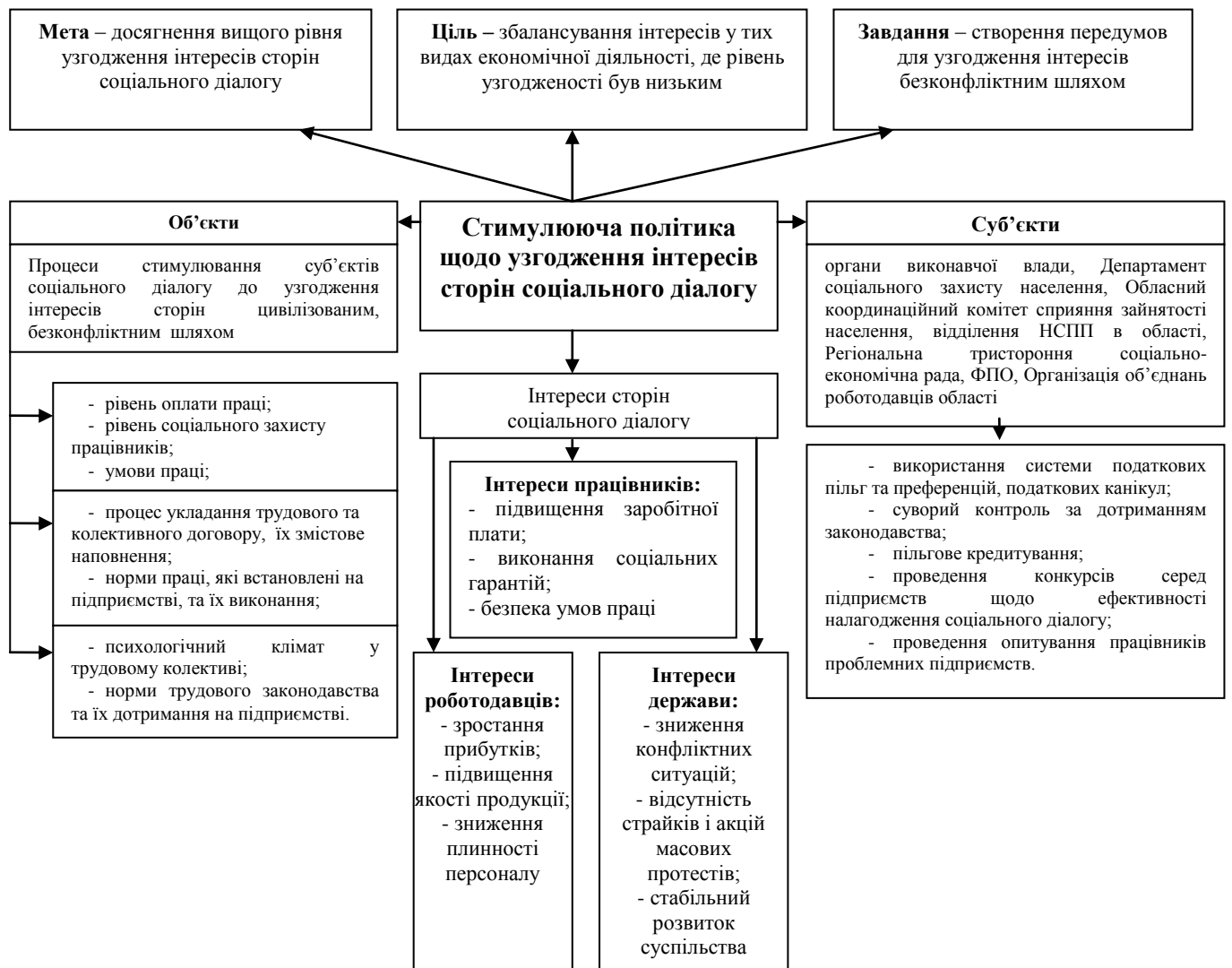


Рис. 3.3. Модель реалізації стимулюючої регіональної політики щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу

Реалізація політики стимулювання щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу в регіоні потребує підтримки з боку органів виконавчої влади державного та територіального рівнів. Саме їм відводиться ключове місце.

Головне завдання політики – створення передумов для узгодження інтересів безконфліктним, демократичним шляхом, що сприятиме зростанню частки працівників, охоплених колективними договорами у тих видах економічної діяльності, де рівень узгодження інтересів сторін є низьким, та прийняття кожною стороною позиції, яка б була взаємовигідною для всіх сторін соціального діалогу.

Суб'єктами стимулюючої регіональної політики узгодження інтересів сторін є: органи виконавчої влади, Департамент соціального захисту населення, Обласний координаційний комітет сприяння зайнятості населення, відділення НСПП в області,

Регіональна тристороння соціально-економічна рада, ФПО, Організація об'єднань роботодавців області.

Суб'єкти стимулюючої регіональної політики щодо узгодження інтересів сторін, шляхом вдосконалення нормативної бази на державному рівні, врахування зарубіжного досвіду здійснення соціального діалогу, активізації інформаційної, навчальної роботи, проведення конференцій, засідань з питань соціального діалогу, використання форм, принципів та інструментів соціального діалогу, здійснюють стимулювання суб'єктів соціального діалогу до узгодження інтересів.

В якості об'єкта стимулюючої політики щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу в регіоні виступають процеси стимулювання суб'єктів соціального діалогу до узгодження інтересів сторін цивілізованим, безконфліктним шляхом для врахування вимог і пропозицій сторін.

З метою ефективною реалізації стимулюючої політики щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу в регіоні, необхідно проводити заходи, які повинні враховувати інтереси сторін, оскільки вони є представниками, виразниками інтересів різних груп: роботодавців, працівників, які мають абсолютно не однакові потреби та інтереси. Лише іноді інтереси працівників збігаються з інтересами держави, а порівняно з роботодавцями у них різновекторні інтереси.

З позицій працівників важливим є ліквідація заборгованості з виплати заробітної плати, зростання доходів, реалізація заходів щодо усунення плинності кадрів, виконання соціальних гарантій; повна зайнятість, безпечні умови праці.

Для роботодавців у процесі соціального діалогу важливим є зростання прибутків, підвищення якості продукції, зниження рівня плинності кадрів, а також забезпечення підприємств висококваліфікованим персоналом.

З позицій держави проведення соціального діалогу повинне забезпечити створення передумов для прискореного зростання основних макроекономічних показників у розрахунку на одного зайнятого, своєчасної виплати заробітної плати та дотримання роботодавцями встановлених її мінімальних розмірів, повна зайнятість і зниження рівня безробіття в області, зменшення заборгованості з виплати зарплати, зниження конфліктних ситуацій; відсутність страйків, акцій і масових протестів.

Лише врахувавши інтереси всіх сторін, можна досягнути стабільності в суспільстві.

Основними напрямками процесів стимулювання суб'єктів соціального діалогу до узгодження інтересів сторін є:

1) на державному рівні провести вдосконалення нормативно-правової бази за такими напрямками:

- з метою посилення ролі держави як захисника загальнонаціональних інтересів у процесі соціального діалогу ввести в Закон України «Про соціальний діалог в Україні» норми, які надади б державі право вето, а також переважне право у разі прийняття органами соціального діалогу стратегічних соціально-економічних рішень;

- ввести норму щодо обов'язковості виконання відповідними органами державної влади спільних рішень, прийнятих органами соціального діалогу [53];

- забезпечити участь працівників в управлінні організацією, що має стати організаційно-правовою формою соціального діалогу на виробничому рівні. Для прикладу, у західних країнах незалежно від того, яка модель застосовується (біпартизм чи трипартизм), загальним є те, що більшість питань, що виникають у соціально-трудої сфері, вирішуються на базовому рівні, тобто на рівні підприємства;

- ввести норму щодо обов'язкового укладання колективних договорів з працівниками підприємств, установ, організацій, що фінансуються з державного бюджету;

- для посилення відповідальності соціальних партнерів за невиконання прийнятих ними колективних угод та договорів внести зміну до статті 18 Закону України «Про колективні договори і угоди» [54], якою передбачити суттєве збільшення суми штрафу;

- розглянути пропозиції і внести зміни до Закону України «Про соціальний діалог» від 23.12.2010 р щодо залучення якомога ширшого кола учасників для врахування інтересів всіх верств населення;

- надати профспілкам додаткові права та повноваження у сфері захисту інтересів найманих працівників та ведення соціального діалогу;

- внести в чинне трудове законодавство, зокрема в Закон України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» [55-56], Кодекс законів про працю України, норми щодо обов'язкового узгодження із профспілками рішень, які стосуються найважливіших для працівників питань – зміни умов праці, звільнення або скорочення працівників тощо;

- розглянути питання про доцільність перегляду передбачених

Законом України «Про соціальний діалог» критеріїв репрезентативності профспілок, а саме: знизити мінімальну загальну чисельність їх членів, а також показники галузевої й територіальної розгалуженості, необхідних для участі у колективних переговорах з укладання колективних договорів і угод, органах соціального діалогу, міжнародних заходах;

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

- внести зміни до розділу III Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» у напрямку спрощення процедури початку та проведення законного страйку, зокрема: переглянути норми Статті 19, яка передбачає, що рішення про оголошення страйку на підприємстві приймається загальними зборами (конференцією) найманих працівників шляхом голосування і вважається прийнятим, якщо за нього проголосувала більшість найманих працівників або дві третини делегатів конференції; передбачити у Статті 19 право на страйк підрозділу (частини) підприємства, а також відповідну процедуру його проведення;

- широку пропаганду колективно-договірного регулювання здійснити шляхом проведення спільних брифінгів за підсумками виконання Генеральної, Регіональної угод, висвітлення на сайтах соціальних партнерів інформації з питань колективно-договірного регулювання, забезпечити розміщення текстів галузевих та регіональних угод на веб-сайтах сторін соціального діалогу. Поширення ідеології соціального партнерства як складової світогляду суспільства неможливе без здійснення комплексу організаційних, правових, наукових, освітніх, інформаційних заходів на загальнодержавному рівні, врахування позитивного зарубіжного досвіду ведення соціального діалогу, розв'язання конфліктів та узгодження позицій;

- здійснити підготовку арбітрів та посередників, що

спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) Національною службою посередництва і примирення;

- сприяти проведенню навчальних семінарів «Активізація розвитку соціального діалогу» Національною тристоронньою соціально-економічною радою для підвищення обізнаності представників територіальних рад у питаннях щодо існуючих правових засад соціального діалогу, практики діяльності органів соціального діалогу в Україні, форм та методів взаємодії сторін під час здійснення їх діяльності;

2) на територіальному рівні забезпечити:

- широку пропаганду колективно-договірного регулювання органами виконавчої влади через активізацію інформаційної, навчальної роботи, проведення конференцій, засідань з питань соціального діалогу, організацію позачергових засідань тристоронньої ради,

- проведення навчальних семінарів «Активізація розвитку соціального діалогу» Регіональною тристоронньою соціально-економічною радою для підвищення обізнаності представників районних рад у питаннях щодо існуючих правових засад соціального діалогу, практики діяльності органів соціального діалогу в Україні, форм та методів взаємодії сторін під час здійснення їх діяльності, вирішення проблем ведення соціального діалогу;

- подолання формального характеру колективно-договірного процесу серед роботодавців через розробку мотиваційних механізмів для них органами виконавчої влади.

Реалізація запропонованих заходів та напрямів щодо стимулювання суб'єктів соціального діалогу до взаємодії дозволить значно покращити ситуацію в регіоні і у тих сферах діяльності, де це необхідно.

Для групи з середнім рівнем узгодженості інтересів сторін соціального діалогу пропонуємо регіональну політику забезпечення узгодженості інтересів сторін соціального діалогу.

Модель реалізації політики забезпечення узгодженості інтересів сторін соціального діалогу в регіоні представлена на рисунку 3.4.

Модель реалізації політики забезпечення узгодженості інтересів сторін включає мету, цілі, завдання, об'єкти, суб'єкти політики, інтереси сторін соціального діалогу.

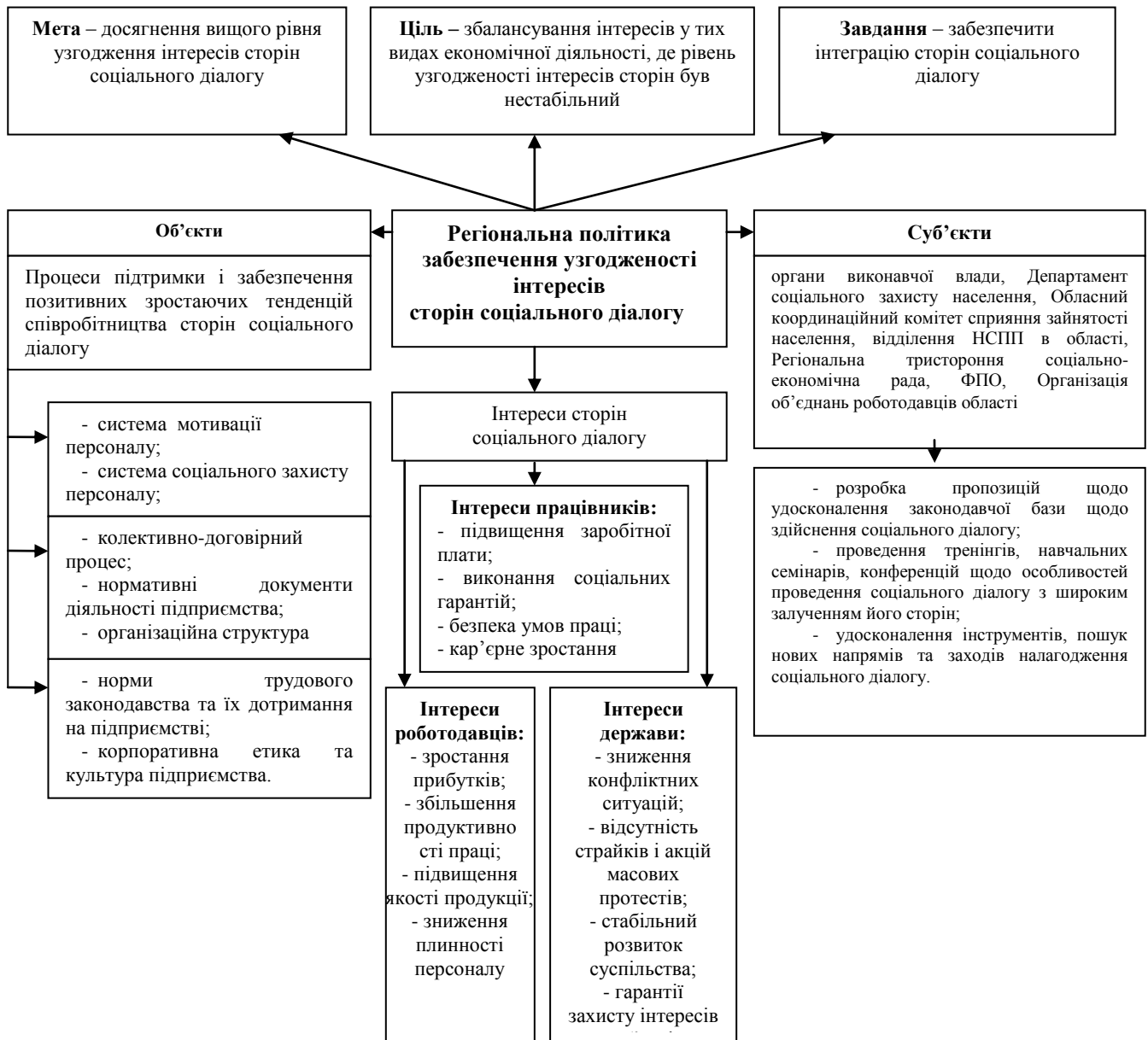


Рис. 3.4. Модель реалізації політики забезпечення узгодженості інтересів сторін соціального діалогу

Політика забезпечення узгодженості інтересів сторін являє собою сукупність скоординованих дій органів виконавчої влади державного та територіального рівнів та органів соціального діалогу, спрямованих на підтримку позитивних зростаючих тенденцій співробітництва сторін та їх забезпечення. Це означає, що деякі здобутки, напрацювання у сторін уже є, залишається направити зусилля на закріплення досягнутого і перехід на більш вищий ступінь узгодженості інтересів сторін.

Реалізація цієї політики також потребує підтримки з боку органів виконавчої влади державного та територіального рівнів, тому що досягнувши середнього рівня узгодження інтересів, сторони ще не готові самі до ведення конструктивного діалогу у тих видах

економічної діяльності, де раніше спостерігались проблеми.

Інтереси сторін щодо видів економічної діяльності з середнім рівнем узгодженості інтересів є недостатньо збалансованими, тому завданням буде забезпечення співробітництва між сторонами соціального діалогу.

В якості об'єкта політики забезпечення узгодженості інтересів сторін у регіоні виступають процеси підтримки і забезпечення позитивних зростаючих тенденцій співробітництва сторін соціального діалогу.

Суб'єкти регіональної політики для забезпечення узгодженості інтересів сторін повинні розробляти пропозиції для внесення змін до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» щодо організації роботи органів соціального діалогу, проводити навчальні семінари, круглі столи, створювати тристоронні допоміжні органи, використовувати існуючі та розробляти нові форми, принципи та інструменти соціального діалогу, здійснювати забезпечення узгодженості інтересів сторін.

З метою забезпечення узгодженості інтересів сторін і ведення ефективного соціального діалогу в Закон України «Про соціальний діалог в Україні» слід внести зміни у напрямку встановлення обов'язковості прийняття органами соціального діалогу спільних рішень на основі згоди сторін. Для досягнення цієї мети доцільно було б:

- закріпити у ст. 9 норму, згідно з якою при формуванні порядку денного пропозиції органів соціального діалогу – Національної тристоронньої соціально-економічної ради (НТСЕР) та територіальних тристоронніх соціально-економічних рад – вносяться в обов'язковому порядку;

- внести зміни до п.5 ст. 13, які б виключили можливість прийняття НТСЕР спільних рішень, які не мають підтримки більшості голосів кожної сторони соціального діалогу;

- забезпечити розробку положень Закону України «Про соціальну відповідальність бізнесу», передбачивши в ньому демократичні механізми залучення представників малого бізнесу до розв'язання ключових соціальних проблем працівників підприємства, регіону [53].



На територіальному рівні основними напрямками процесів забезпечення позитивних зростаючих тенденцій співробітництва сторін соціального діалогу є:

- проведення навчальних семінарів, круглих столів представниками відділення НСПП в області для сторін соціального діалогу з метою запобігання виникнення конфліктів в області;

- створення на районному рівні тристоронніх допоміжних органів соціального діалогу з метою сприяння розвитку співробітництва з організаціями професійних спілок та роботодавців, створення умов для узгодженого вирішення питань, що виникають у соціально-економічній сфері на місцях.

Щодо інтересів сторін соціального діалогу, то:

- з позицій працівників важливим є наявність належних умов для прискореного зростання їх реальних доходів порівняно із зростанням встановлених державою соціальних стандартів, належні умови праці, та ліквідація вимушеної неповної зайнятості, кар'єрне зростання.

- з позицій роботодавців – зростання прибутків, підвищення якості продукції, зниження рівня плинності кадрів, реалізація заходів щодо мінімізації непродуктивних втрат робочого часу, а також забезпечення випереджаючого зростання продуктивності праці порівняно із зростанням заробітної плати працівників;

- з позицій держави – стабільність у суспільстві, зниження конфліктних ситуацій, нарощення трудового потенціалу.

Для групи з високим рівнем узгодженості інтересів сторін соціального діалогу пропонуємо політику стабільного співробітництва та зміцнення досягнутих позицій узгодженості інтересів сторін.

Регіональна політика стабільного співробітництва та зміцнення досягнутих позицій узгодженості інтересів сторін являє собою сукупність скоординованих дій органів виконавчої влади, профспілок, об'єднань роботодавців, спрямованих на інтеграцію сторін соціального діалогу в усіх видах економічної діяльності для створення нових передумов у взаємодії між сторонами задля найповнішого врахування інтересів сторін соціального діалогу (рис. 3.5).

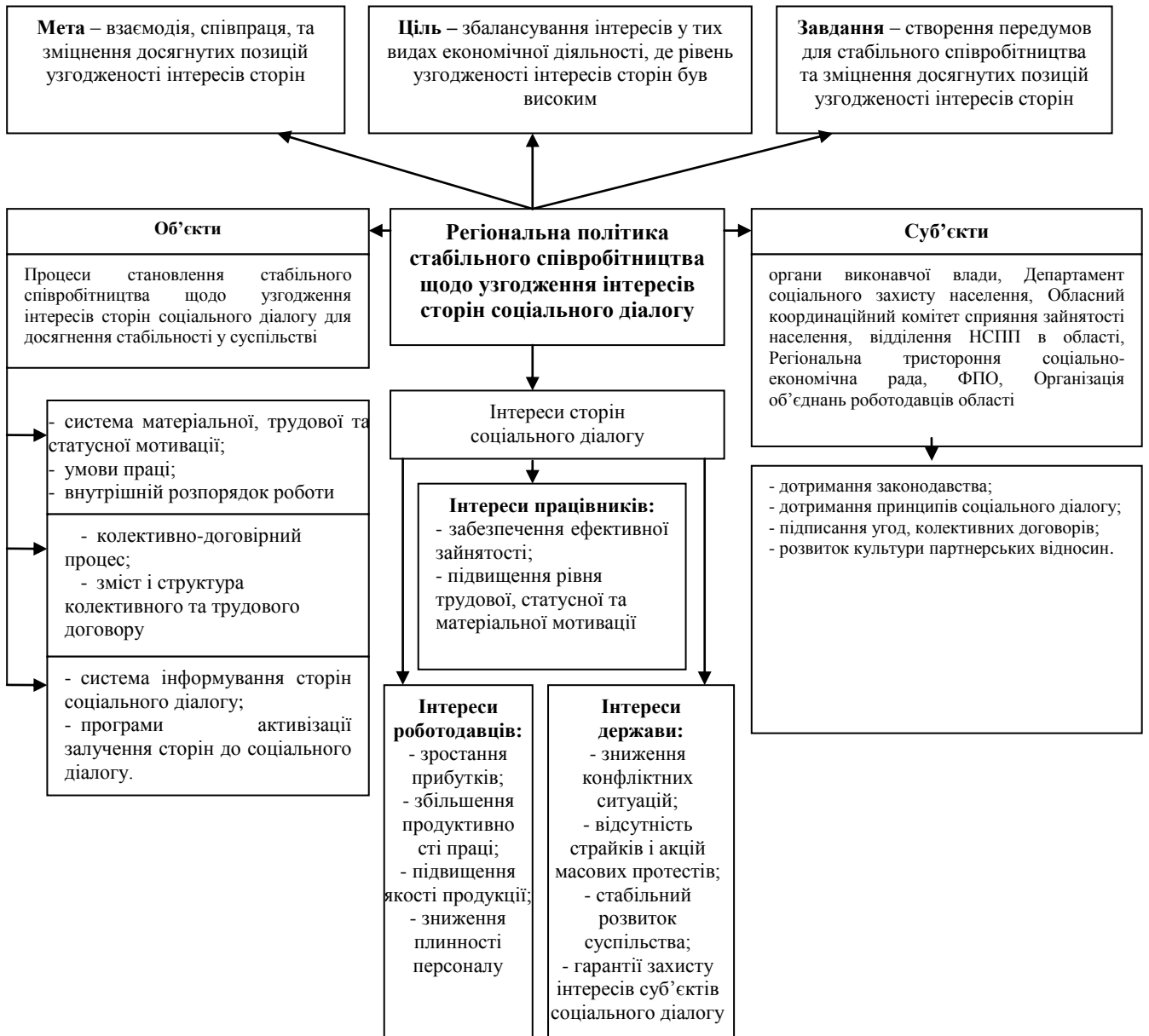


Рис. 3.5. Модель реалізації регіональної політики стабільного співробітництва та зміцнення досягнутих позицій

Види економічної діяльності з високим рівнем узгодженості інтересів сторін соціального діалогу характеризуються високими економічними показниками, що є позитивним для всіх сторін, але проблемою є те, що вони перебувають у своєрідному стані виклику, оскільки можуть потрапити до групи з середнім рівнем узгодженості інтересів сторін. Сторони повинні цього не допустити, саме тому необхідно розробити такий механізм, який би сприяв тривалому стабільному співробітництву.

Модель реалізації регіональної політики стабільного співробітництва та зміцнення досягнутих позицій узгодженості інтересів сторін включає мету, цілі, завдання, об'єкти, суб'єкти

політики та інтереси сторін соціального діалогу.

Реалізація зазначеної політики в регіоні також потребує підтримки з боку органів виконавчої влади державного та територіального рівнів. Ключовим моментом цієї політики є розробка програм суб'єктами регіональної політики, проведення заходів, «круглих» столів, засідань, створення тристоронніх комісій для розробки додаткових положень до угоди.

Головним завданням політики є створення передумов для стабільного співробітництва та зміцнення досягнутих позицій узгодженості інтересів сторін за рахунок взаємовигідної співпраці.

Вважаємо, що у стійкості налагоджених відносин повинні бути об'єктивно зацікавлені всі соціальні групи, оскільки за їх допомогою досягається стабільність у суспільстві, його прогресивний соціально-економічний розвиток.

Об'єктом виступають процеси становлення стабільного співробітництва щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу в регіоні. Встановити і зберегти тривалі взаємозв'язки між сторонами можна за рахунок використання інструментів соціального діалогу й аналізу результатів роботи органів соціального діалогу.

Серед можливих кроків з боку держави, які могли б сприяти становленню в Україні ефективної системи соціального партнерства, слід назвати наступні: розглянути доцільність переходу від трипартійної (роботодавці-державо-профспілки) до біпартійної (роботодавці-профспілки) моделі соціального діалогу, надавши державі функції арбітра процесу соціального діалогу та захисника загальнонаціональних інтересів. У разі позитивного вирішення цього питання прийняти нову редакцію Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Реалізація заходів цієї політики також передбачає:

- залучення до ведення соціального діалогу так званого «третього сектору» – об'єднання громадян, інститути територіального, професійного, економічного самоврядування, які не пройшли репрезентативний відбір.

- розробку положення і проведення конкурсу «Кращий роботодавець року в області»;

- співпрацю з міжнародними організаціями;

- активізацію роботи відділення НСПП в області, використання профілактичних заходів, роботи зі сторонами. Слід

додати, що розв'язання трудових спорів слід проводити на початковій стадії, щоб забезпечити стабільну ситуацію в області;

- створення тристоронніх комісій, які б надавали консультації сторонам, займались розробкою проектів щодо інтеграції сторін;

- створення дієвої системи інформування сторін соціального діалогу.

Визначено, що основою для плідної співпраці буде проведення соціального діалогу на наукових принципах, а також розробка програми розвитку культури партнерських відносин.

Оскільки, як зазначає А. Колосок, фактори, що сприяють партнерським відносинам є доброзичливість; взаєморозуміння; толерантність; чесність; порядність, а фактори, що стримують партнерські відносини: психологічний тиск; погрози; адміністративні перепони; некоректність; підкуп; провокація. Саме на усунення (пом'якшення) негативних факторів повинна бути направлена вибрана політика [57].

Лише, усунувши деструктивні фактори, можна досягнути стабільності у суспільстві і забезпечити добробут населення, саме і на це направлена регіональна політика стабільного співробітництва та зміцнення досягнутих позицій узгодженості інтересів сторін.

Щодо інтересів сторін соціального діалогу цієї політики, то:

- з позицій працівників – зростання їх реальних доходів до рівня життя, досягнутого у розвинених країнах; активізація укладання колективних договорів; включення в колективні договори підприємств, установ, організацій заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та стану виробничого середовища, що суттєво зменшить рівень виробничого травматизму та професійної захворюваності на виробництві;

- з позицій роботодавців – важливим є підвищення показників доходу і прибутку у розрахунку на одного зайнятого; забезпечення випереджаючого зростання продуктивності праці порівняно із зростанням заробітної плати працівників; підвищення якості продукції; зниження рівня плинності кадрів; забезпечення підприємств висококваліфікованим персоналом; мінімізація непродуктивних втрат робочого часу;

- з позицій держави головним залишається стабільність у суспільстві; своєчасна та в повному обсязі виплата заробітної плати на підприємствах, в організаціях та установах усіх форм власності;

підтримка пріоритетних напрямків підвищення конкурентоспроможності територій (село, місто, район, область) за рахунок впровадження структурних реформ, інновацій, залучення зовнішніх і внутрішніх інвестицій; створення нових робочих місць; виконання програм.

Основними напрямками політики стабільного співробітництва є:

- використання досягнутого рівня взаємодії для інтеграції сторін соціального діалогу і вирішення першочергових завдань у тих видах економічної діяльності, де працівники є найменш захищеними;

- підтримка активності сторін у конструктивному діалозі;

- розробка мотиваційних механізмів співпраці;

- забезпечення умов для подальшого становлення розвитку соціального діалогу в регіоні шляхом врахування всіх пропозицій сторін.

Реалізація заходів щодо підтримки позитивних зростаючих тенденцій співробітництва сторін дозволить збалансувати інтереси у тих видах економічної діяльності, де вони є невизначеними.

Вважаю, що регіональна політика щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу в регіоні, буде реалізована тоді, коли працівникам буде забезпечено своєрідну «тріаду прав працівників» – право на зайнятість, гідну оплату та умови праці.

Для того, щоб соціальний діалог був ефективним, кожна зі сторін повинна вирішити внутрішні проблеми, бути сформованою, налаштованою на переговори, досягнення консенсусу.

Запропоновані заходи різних типів регіональної політики щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу дозволять вирішити проблеми узгодженості інтересів сторін соціального діалогу дипломатичним шляхом.

## 3.2. СТРАТЕГІЇ АКТИВІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У РЕГІОНІ

Забезпечення узгодженості інтересів сторін соціального діалогу та зміцнення досягнутих позицій здійснюється за допомогою проведення навчальних семінарів, круглих столів, засідань, створення тристоронніх органів і комісій при тристоронній раді та розробки програм, планів на територіальному рівні.

Розробка дієвої стратегії активізації соціального діалогу посідає важливе місце серед головних чинників ефективного управління соціально-трудовими відносинами у регіоні.

Аналіз основних програмних документів області, нормативно-правових актів, що стосуються соціального діалогу показує, що проблема економічного прориву та підвищення добробуту нації є в них основною. Однак більшість заяв та програмних документів є несистемними.

Зважаючи на той факт, що у вітчизняній практиці вже мала місце розробка стратегічних програм економічного і соціального розвитку, жодна з яких не була реалізована, чи реалізована частково, то у представників сторін соціального діалогу виникають сумніви щодо необхідності розробки і реалізації документу стратегічного характеру.

Л. Лаврів [58, с. 39-40; 59] вказує на доцільність на необхідність реалізації засад стратегічного планування на рівні держави, оскільки воно виступає одним з дієвих засобів впливу на розвиток усєї соціально-економічної системи країни, до того ж досвід високорозвинутих європейських країн, США та Росії переконливо свідчить про це.

Відсутність виваженої стратегії активізації соціального діалогу в регіоні призводить до того, що рівень узгодженості інтересів сторін соціального діалогу за видами економічної діяльності є нестабільним і непередбачуваним, що, у свою чергу, вимагає її розробки.

Стратегія узгодженості інтересів сторін соціального діалогу повинна забезпечити впорядкування економічної, соціально-психологічної та правової сторін реалізації програм соціально-трудових відносин у державі, регіоні. Ця функція спрямована на виокремлення уповноважених органів, на яких покладена відповідальність за ефективну реалізацію розроблених програм.

Згідно з теорією менеджменту, стратегія – це детальний, всебічний комплексний план, спрямований на втілення місії організації (держави).

Місія держави зумовлена самою її сутністю, чітко визначеною метою її існування. Безперечно, що держава існує для людей, тому забезпечення найкращого життя для громадянина є її самоціллю. В даному аспекті великої уваги заслуговує питання стратегічного управління процесом активізації соціального діалогу.

Стратегічне управління – діяльність з управління, що пов'язана з постановкою цілей і завдань органу державної влади та з підтримкою низки взаємовідносин між нею і оточенням, що надає можливість їй досягти своїх цілей, відповідає її внутрішнім можливостям та дає змогу залишатися сприйнятливою до зовнішніх потреб [60].

Хоча кожна стратегія є унікальною за своєю природою, а процес її формування та прийняття буде постійно ускладнюватись особливостями ситуації, можна виокремити деякі загальні вимоги до цього процесу, які полягають у такому:

- ситуаційна виправданість розробки, прийняття та реалізації стратегії, яка сприяє вирішенню проблеми, що виникла, запобігає її загостренню;
- існування чіткої уяви про механізм (алгоритм) реалізації, а саме мету дії, завдання, порядок їх виконання (організацію, мотивацію, контроль), можливості вчасно визначати необхідні організаційні зміни в системі, орієнтуючись при цьому на досягнення кінцевої мети;
- максимальне використання потенційних можливостей системи та навколишнього середовища у процесі реалізації стратегії;
- ресурсна забезпеченість усіх етапів підготовки та реалізації стратегії;
- можливість адекватного корегування стратегії при зміні ситуації;
- відкритість доступу виконавців до інформації [61].

Розглядаючи стратегію активізації соціального діалогу як комплексну програму, спрямовану на досягнення довгострокової мети, слід зупинитися на визначенні її стратегічної мети.

Відповідно стратегічною метою є забезпечення високого рівня дієвості соціального діалогу та узгодженості інтересів його сторін.

Цілі стратегії можна розподілити на три рівні:

- I – стратегічний рівень. Головна мета: забезпечення високого рівня узгодженості інтересів його сторін через високий рівень соціальних гарантій та матеріального благополуччя;
- II – тактичний рівень. На цьому рівні до основних цілей можна віднести: забезпечення достатнього рівня добробуту, встановлення і забезпечення соціальних стандартів, підвищення розміру середньої

заробітної плати, покращення структури соціальних та компенсаційних пакетів підприємств, формування громадянського суспільства та соціальної злагоди;

- III – оперативний рівень. До поточних цілей, реалізація яких передбачається на короткострокову перспективу, віднесемо: зростання рівня оплати праці; сприяння зайнятості населення та зниження рівня безробіття; покращення умов праці; запобігання виникненню трудових та соціальних конфліктів.

Процес формування стратегії активізації соціального діалогу доцільно представити як ряд таких етапів:

- 1) організаційно-підготовчий;
- 2) аналітичний;
- 3) розробка проекту стратегії;
- 4) узгодження і затвердження стратегії.

Організаційно-підготовчий етап – проводиться збір необхідної інформації, підготовка для розробки стратегії.

Аналітичний етап розробки стратегії активізації соціального діалогу складається з наступних кроків:

1. Аналіз макро- і мікросередовища.

При дослідженні макросередовища доцільно враховувати чинники зовнішнього оточення – економічні, науково-технічні, політичні, правові, соціальні, екологічні. Безпосередньо на соціально-трудова відносини впливають соціальна, економічна та фінансова політика, інвестиційний клімат у регіоні, рівень розвитку науки, технологій, інтеграційні процеси.

Аналіз мікросередовища потребує врахування чинників пов'язаних безпосередньо з суб'єктами проведення соціального діалогу в регіоні, тобто це аналіз ринку праці, аналіз кількісних і якісних характеристик робочої сили тощо.

2. Ресурсний аналіз – збирається інформація про сучасний стан результатів соціального діалогу, будуються організаційні моделі їх підвищення.

3. Формування стратегії – на основі проведеного аналізу та зібраної інформації відбувається визначення пріоритетної стратегії (рис. 3.6).

Для досягнення стратегічних цілей у процесі активізації соціального діалогу в області на перший план ми ставимо комплексність в управлінні та орієнтація на максимальне використання



людських ресурсів, налагоджене функціонування системи управління даними ресурсами та спрямування на перспективу. При цьому повинна приділятися увага ситуаційним факторам управління, як зовнішнім (вплив держави і ринкові умови), так і внутрішнім (філософія управління, погляди та очікування працівників, застосуванні технології).

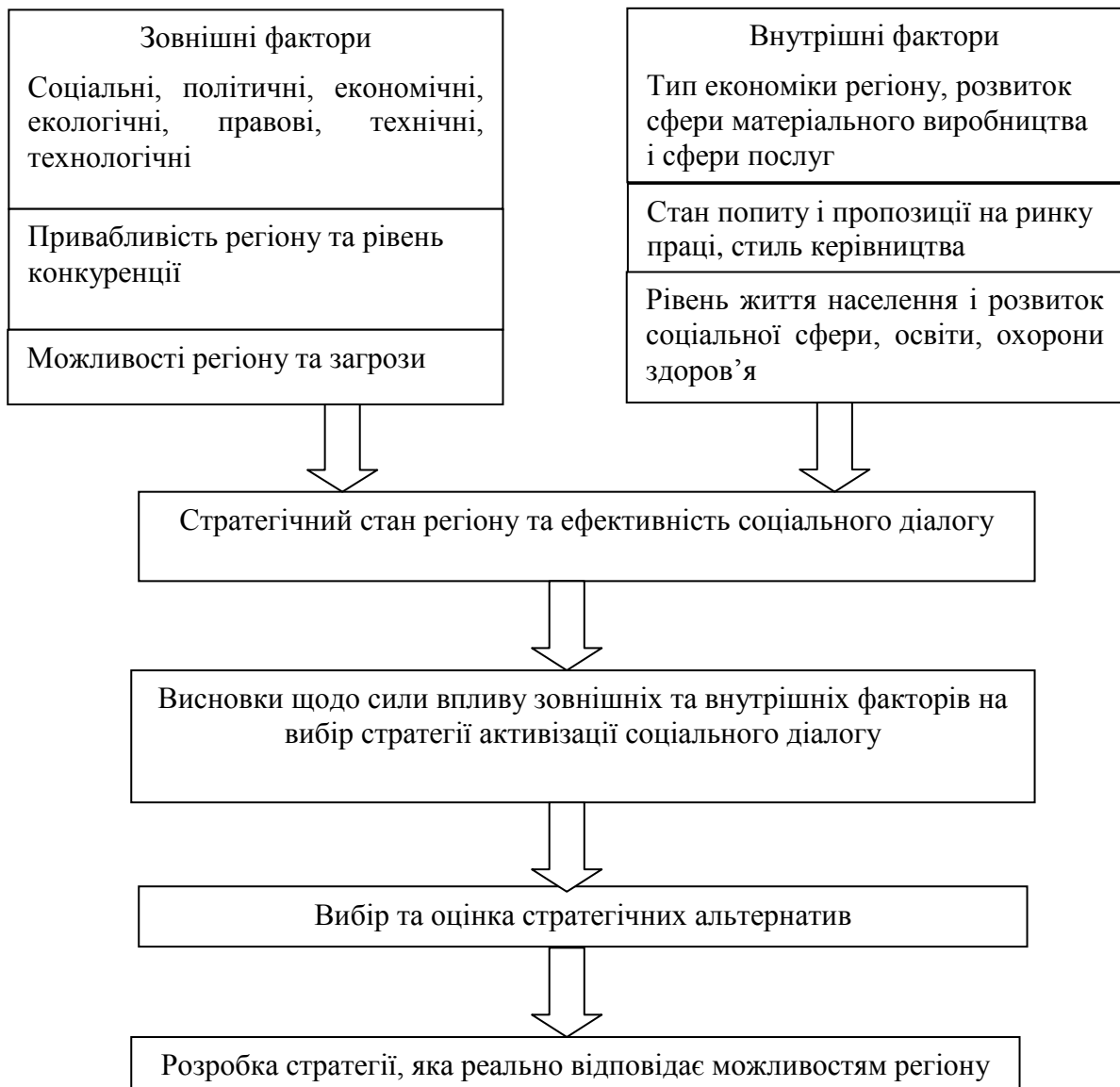


Рис. 3.6. Фактори впливу на формування та вибір стратегії\*

Заключним етапом узгодження та затвердження реалізації стратегії активізації соціального діалогу є оперативне управління проектами, контроль за їх реалізацією та внесення змін у разі необхідності.

При розробці стратегії необхідно враховувати такі вимоги:

- орієнтація на досягнення реальних взаємопов'язаних цілей;

- ясність змісту та розуміння необхідності застосування даної стратегії;
- ієрархічний характер;
- надійність, що передбачає її всебічну обґрунтованість, зваженість;
- відображення етапів проведення соціального діалогу у їхній сукупності та взаємозв'язку;
- гнучкість і динамічність стратегії, тобто врахування змін у зовнішньому та внутрішньому середовищі.

Структура стратегії активізації соціального діалогу включає:

- 1) вихідні умови й оцінка початкової ситуації;
- 2) стратегічний вибір мети розробки (сукупність пріоритетних функцій, які мають бути реалізовані);
- 3) постановку стратегічних цілей і завдань;
- 4) механізм та ресурси для реалізації стратегії.

Стратегічною метою є гуманізація соціально-трудових відносин і збалансування інтересів усіх сторін соціального діалогу.

Стратегічні цілі визначимо на двох рівнях:

- 1) з позицій кожної зі сторін соціального діалогу:
  - працівників;
  - роботодавців;
  - держави;
- 2) з позиції необхідності збалансування інтересів сторін соціального діалогу:
  - збалансування інтересів працівників і роботодавців;
  - збалансування інтересів працівників і держави;
  - збалансування інтересів роботодавців і держави.

Зі сторони працівників основними цілями будуть: зростання рівня оплати праці, покращення системи соціального захисту, забезпечення повної зайнятості, гарантування безпечних умов праці, зниження плинності персоналу та надання гарантій зайнятості.

Зі сторони роботодавців основними завданнями будуть: забезпечення ефективної зайнятості персоналу, підвищення конкурентоспроможності працівників та підприємства, зниження втрат робочого часу, підвищення продуктивності праці, зростання якості продукції, підвищення рентабельності діяльності підприємства, зниження рівня виробничого травматизму та професійної захворюваності працівників.

Зі сторони держави основними цілями є: забезпечення дотримання трудового законодавства, вчасної виплати заробітної плати у розмірах, які не повинні бути нижчими законодавчо встановлених норм, зростання надходжень до місцевих та державного бюджетів, зростання макроекономічних показників, зокрема ВВП та ВРП, підвищення рівня соціальної відповідальності бізнесу.

Цілями збалансування інтересів працівників і роботодавців є узгодження положень щодо оплати праці, соціальних гарантій, норм праці та їх виконання, дотримання правил внутрішнього розпорядку.

Збалансування інтересів працівників і держави полягає в узгодженні позицій щодо визначення мінімального розміру заробітної плати, систем та форм оплати праці, які можуть застосовувати на підприємстві, механізму нарахування та виплати доплат, надбавок, премій, інших компенсаційних та заохочувальних платежів, можливостей проведення страйків, мітингів.

Збалансування інтересів роботодавців і держави передбачає узгодження позицій щодо процедури найму та звільнення працівників, надання відпусток, проведення оплати праці, системи соціальної відповідальності бізнесу.

Досягнення визначених стратегічних цілей вимагає розробки набору стратегій активізації соціального діалогу. Вибір стратегії передбачає генерування великої кількості альтернативних стратегій, що входять до так званого «набору стратегій» і створюють можливості для досягнення поставлених цілей [62].

Набір стратегій – це сукупність основних та допоміжних стратегій, що формуються окремо для кожного виду діяльності з метою досягнення високого рівня узгодженості інтересів сторін.

До набору стратегій активізації соціального діалогу в регіоні слід включити основну чи базову і допоміжні стратегії активізації соціального діалогу в регіоні.

Рішення про вибір певної стратегії для відповідного виду економічної діяльності залежатиме від того, у яку групу він потрапив за результатами розрахунку інтегральних, групових індексів, що характеризують рівень ефективності соціального діалогу.

Основна стратегія активізації соціального діалогу в регіоні розрахована на тривалу перспективу і виступає загальним планом управління, спрямованим на зменшення (усунення) впливу дестабілізуючих факторів на розвиток соціального діалогу та розробку програм, планів і проведення заходів щодо його активізації в регіоні.

Основна стратегія задає параметри для побудови стратегій активізації соціального діалогу в регіоні.

Отже, основна стратегія активізації соціального діалогу в регіоні включає 3 типи стратегій залежно від рівня узгодженості інтересів сторін соціального діалогу:

- для групи з низьким рівнем узгодженості інтересів сторін соціального діалогу пропонуємо стратегію формування узгодженості інтересів сторін;

- для групи з середнім рівнем узгодженості інтересів сторін – стратегію підтримки узгодженості інтересів сторін;

- для групи з високим рівнем узгодженості інтересів сторін – стратегію стабілізації та зміцнення досягнутих позицій.

Стратегія формування узгодженості інтересів сторін передбачає стимулювання сторін до участі у соціальному діалозі шляхом посилення роботи органів соціального діалогу, виявлення недоліків і розробку пропозицій щодо вдосконалення нормативно-правової бази на державному рівні, широку пропаганду колективно-договірного регулювання, активізації інформаційної, навчальної роботи, проведення конференцій, засідань з питань соціального діалогу органами соціального діалогу для формування і становлення передумов високого рівня узгодженості інтересів сторін соціального діалогу. Суб'єкти соціального діалогу використовуючи форми, принципи та інструменти створюють основу для формування взаємовигідної співпраці.

Для групи з середнім рівнем узгодженості інтересів сторін пропонуємо стратегію підтримки узгодженості інтересів сторін, що має на меті сприяння зростанню позитивних тенденцій взаємодії, співпраці між сторонами, закріплення досягнутих результатів шляхом укладання угод, договорів, спрямування зусиль сторін соціального діалогу на перехід до більш вищого ступеня узгодженості інтересів сторін.

Для групи з високим рівнем узгодженості інтересів сторін пропонуємо стратегію стабілізації та зміцнення досягнутих позицій, що повинна забезпечити досягнення таких стратегічних цілей, як встановлення стабільного співробітництва між сторонами, зміцнення позицій узгодженості інтересів сторін, формування нових передумов у взаємодії між сторонами соціального діалогу для становлення стабільності в суспільстві, забезпечення добробуту населення області, високого рівня відкритості, довіри між сторонами соціального діалогу.

Для послідовних дій, спрямованих на досягнення високого рівня узгодженості інтересів сторін соціального діалогу за видами

економічної діяльності, необхідно розробити допоміжні стратегії активізації соціального діалогу в регіоні, які сприятимуть досягненню мети у найкоротші терміни. Критерієм вибору допоміжної стратегії активізації соціального діалогу в регіоні буде слугувати досягнутий рівень узгодженості інтересів сторін соціального діалогу за видами економічної діяльності (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Типи стратегії для видів економічної діяльності залежно від рівня узгодженості інтересів сторін соціального діалогу

Рівень узгодженості інтересів сторін соціального діалогу	Тип стратегії для видів економічної діяльності залежно від рівня узгодженості інтересів сторін соціального діалогу		
	Низький	Середній	Високий
Загальна стратегія	Стратегія формування узгодженості інтересів сторін	Стратегія підтримки узгодженості інтересів сторін	Стратегія стабілізації та зміцнення досягнутих позицій.
Сторона працівників	Наступальна стратегія	Стратегія пошуку компромісу	Стратегія з нульовою сумою
Сторона роботодавців	Конфронтаційна стратегія	Стратегію партнерських взаємовідносин	Стратегію завищених вимог
Сторона держави	Стратегія відходу	Стратегія зростання	Стратегія утримання позицій

Отже, для сторони працівників пропонуємо такі типи допоміжних стратегій залежно від рівня узгодженості інтересів сторін соціального діалогу:

- для групи з низьким рівнем узгодженості інтересів сторін соціального діалогу пропонуємо наступальну стратегію;
- для групи з середнім рівнем узгодженості інтересів сторін – стратегію пошуку компромісу;
- для групи з високим рівнем узгодженості інтересів сторін – стратегію з нульовою сумою.

Наступальна стратегія передбачає використання активних дій для покращення рівня узгодженості інтересів сторін соціального діалогу, в

першу чергу, що стосується сторони працівників. В цьому випадку доцільно застосовувати радикальні методи впливу, включаючи мітинги, страйки, для того, щоб досягти покращення існуючих позицій.

Стратегія пошуку компромісу передбачає пошук компромісних рішень, які б задовольняли інтереси двох сторін, а також не утискали інтереси третьої сторони у цій сфері.

Стратегія з нульовою сумою застосовується у тих сферах діяльності, де рівень узгодженості інтересів сторін соціального діалогу є високим, проте працівники завжди прагнуть до покращення свого становища. Тому в цьому випадку, працівники на переговорний процес у ході соціального діалогу висуватимуть нові вимоги, які б покращили їхнє становище. Суть цієї стратегії: або абсолютний виграш, або повний програш. Проте в цьому випадку працівники нічим не ризикують, оскільки й так мають високі гарантії. Проте в переговорному процесі можна домогтися поступок від партнера і покращити свою ситуацію.

Для сторони роботодавців пропонуємо такі типи допоміжних стратегій залежно від рівня узгодженості інтересів сторін соціального діалогу:

- для групи з низьким рівнем узгодженості інтересів сторін соціального діалогу пропонуємо конфронтаційну стратегію;
- для групи з середнім рівнем узгодженості інтересів сторін – стратегію партнерських взаємовідносин;
- для групи з високим рівнем узгодженості інтересів сторін – стратегію завищених вимог.

Конфронтаційна стратегія передбачає пошук консенсусу, де не виявиться тих, що виграли цілком, і тих, що програли: кожний з учасників зазнає певних втрат і має переваги щодо прийняття його позицій. При цьому всі сторони соціального діалогу діють так, щоб за мінімальних втрат «відвоювати» в іншій стороні якнайбільше. З цією метою вони намагаються знайти слабкі місця в позиції один одного. Також ця стратегія вимагає проведення взаємоузгоджених дій, спрямованих на зростання своїх позицій.

Стратегія партнерських відносин доцільна для застосування у сферах економічної діяльності із середнім рівнем узгодження інтересів сторін соціального діалогу. При цьому сторони соціального діалогу проводять взаємовигідну співпрацю на партнерських засадах, враховуючи при цьому інтереси всіх сторін та надаючи при необхідності підтримку та допомогу один одному, щоб спільними зусиллями покращити свої позиції. Реалізація стратегії при цьому

передбачає: взаємне уточнення інтересів, поглядів і позицій сторін соціального діалогу; обговорення (висунення аргументів на підтримку своїх пропозицій, критика інших необґрунтованих позицій тощо); узгодження позицій і вироблення домовленостей.

Стратегія завищених вимог полягає в тому, щоб у процесі соціального діалогу забезпечити якнайкращу позицію для себе. Висунуті пропозиції включають численні пункти, деякі з яких у процесі соціального діалогу можна буде зняти як поступку, і зажадати натомість аналогічних кроків з боку інших сторін.

Для сторони держави пропонуємо такі типи допоміжних стратегій залежно від рівня узгодженості інтересів сторін соціального діалогу:

- для групи з низьким рівнем узгодженості інтересів сторін соціального діалогу пропонуємо стратегію відходу;
- для групи з середнім рівнем узгодженості інтересів сторін – стратегію зростання;
- для групи з високим рівнем узгодженості інтересів сторін – стратегію утримання позицій.

Стратегія відходу доцільно використовувати державі, де рівень узгодженості її позицій з іншими сторонами є низьким. Така стратегія передбачає відхід від використання шорстких контролюючих методів і вихід на шлях партнерських, взаємовигідних переговорів у процесі соціального діалогу.

Стратегія зростання націлена на покращення рівня узгодженості сторін соціального діалогу, а саме, що стосується держави. В цьому випадку також можуть використовувати прийоми партнерських переговорів, взаємних поступок чи пакетування з метою покращення позиції держави у процесі соціального діалогу.

Стратегія утримання позицій передбачає, що у процесі соціального діалогу держава утримує свої позиції, оскільки вони є високими, важко погоджується на пропозиції, які б могли негативно вплинути на рівень узгодженості інтересів сторін.

На основі розроблених стратегій розробимо матрицю вибору стратегії активізації соціального діалогу в регіоні для окремих видів економічної діяльності (табл. 3.4).

Стратегія стабілізації та зміцнення досягнутих позицій доцільна для використання у промисловості, торгівлі, діяльності готелів та ресторанів, сфері державного управління та освіти. при цьому вона націлена на:

- утримання показників руху персоналу у допустимих межах;

Таблиця 3.4

### Матриця вибору стратегії активізації соціального діалогу в регіоні для окремих видів економічної діяльності

	Загальна стратегія (за інтегральним індексом)	Загальна стратегія (за інтегральним індексом)	Загальна стратегія (за інтегральним індексом)	Загальна стратегія (за інтегральним індексом)
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги	Стратегія формування узгодженості інтересів сторін	Наступальна стратегія	Конфронтаційна стратегія	Стратегія відходу
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	Стратегія формування узгодженості інтересів сторін	Стратегія пошуку компромісу	Конфронтаційна стратегія	Стратегія відходу
Рибальство, рибицтво	Стратегія формування узгодженості інтересів сторін	Стратегія з нульовою сумою	Конфронтаційна стратегія	Стратегія відходу
Промисловість	Стратегія стабілізації та зміцнення досягнутих позицій	Стратегія з нульовою сумою	Стратегію партнерських взаємовідносин	Стратегія зростання
Будівництво	Стратегія формування узгодженості інтересів сторін	Стратегія пошуку компромісу	Стратегію завищених вимог	Стратегія відходу
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	Стратегія стабілізації та зміцнення досягнутих позицій	Стратегія пошуку компромісу	Стратегію партнерських взаємовідносин	Стратегія утримання позицій
Діяльність готелів та ресторанів	Стратегія стабілізації та зміцнення досягнутих позицій	Стратегія з нульовою сумою	Стратегію завищених вимог	Стратегія утримання позицій
Діяльність транспорту та зв'язку	Стратегія підтримки узгодженості інтересів сторін	Стратегія пошуку компромісу	Стратегію партнерських взаємовідносин	Стратегія зростання
Фінансова діяльність	Стратегія підтримки узгодженості інтересів сторін	Наступальна стратегія	Стратегію завищених вимог	Стратегія зростання
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	Стратегія підтримки узгодженості інтересів сторін	Стратегія пошуку компромісу	Стратегію партнерських взаємовідносин	Стратегія зростання
Державне управління	Стратегія стабілізації та зміцнення досягнутих позицій	Стратегія з нульовою сумою	Стратегію завищених вимог	Стратегія зростання
Освіта	Стратегія стабілізації та зміцнення досягнутих позицій	Стратегія з нульовою сумою	Стратегію завищених вимог	Стратегія зростання
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	Стратегія підтримки узгодженості інтересів сторін	Стратегія з нульовою сумою	Стратегію партнерських взаємовідносин	Стратегія зростання
Надання комунальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	Стратегія підтримки узгодженості інтересів сторін	Стратегія з нульовою сумою	Стратегію партнерських взаємовідносин	Стратегія відходу

Примітка. Розроблено автором.

- підвищення заробітної плати працівників;
- збільшення рівня охоплення працівників колективними договорами.

Отже, стратегія формування узгодженості інтересів сторін соціального діалогу доцільна для застосування у таких сферах: сільське і лісове господарство, рибальство та будівництво. Реалізації стратегії передбачає виконання заходів, спрямованих на:



- досягнення вищого рівня прибутків у розрахунку на одного працівника;

- повна ліквідація втрат робочого часу;

- забезпечення помірної економії фонду оплати праці;

- стимулювання професійного навчання на робочому місці.

Стратегію підтримки узгодженості інтересів сторін доцільно реалізовувати у сфері діяльності транспорту і зв'язку, фінансовій діяльності, операцій з нерухомим майном, охороні здоров'я, надання комунальних послуг. Ця стратегія націлена на:

- скорочення до мінімуму частки нарахувань за невідпрацьований час;

- помірною зростання рівня оплати праці;

- покращення умов праці;

- збільшення рівня соціальних гарантій.

Загалом реалізація всіх запропонованих стратегій передбачає вибір відповідних напрямів діяльності а також заходів, які б дозволили вирішити існуючі проблеми та забезпечити високий рівень узгодженості інтересів сторін соціального діалогу.

### 3.3. ЗАХОДИ ЩОДО РЕАЛІЗАЦІЇ СТРАТЕГІЇ АКТИВІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

За останнє десятиріччя в Україні була розроблена значна кількість пропозицій та рекомендацій щодо налагодження та активізації соціального діалогу. Більшість зазначених заходів носять національний, регіональний і муніципальний характер, тобто обов'язки за впровадження системи соціального діалогу покладаються на державу, спільні представницькі органи роботодавців та профспілок, органи місцевої влади та ін. Проте розроблені пропозиції мають хаотичний характер та не знайшли практичного втілення.

В нашому дослідженні пропонуємо визначити напрями та заходи активізації соціального діалогу відповідно до того типу стратегії, яку обере регіон чи вид економічної діяльності для реалізації.

Загалом реалізація стратегії активізації соціального діалогу можлива лише за наявності певних умов та впроваджених заходів, які забезпечуються винятково на рівні держави, регіонів та підприємства.

Реалізація стратегії активізації соціального діалогу повинна відбуватися за такими ключовими напрямками, як:

- 1) економічний;
- 2) організаційний (управлінський);
- 3) нормативний;
- 4) соціальний.

До економічного напрямку безпосередньо відносяться:

- формування ресурсно-матеріального базису активізації соціального діалогу, що передбачає визначення можливих зисків і ризиків, оцінювання людських і фінансових можливостей, формування комплексу соціальних інвестицій;

- розвиток та адаптація ресурсно-економічної бази відповідно до запланованої програми активізації соціального діалогу:

- формування власної моделі активізації соціального діалогу з урахуванням специфіки регіону чи підприємства (виду економічної діяльності, обсягів виробництва, фінансового стану та ін.);

- формування першочергового та другорядного комплексу соціально-економічних заходів з урахуванням особливостей розвитку регіону чи підприємства (впливу на суспільство, масштабу діяльності та ін.).

До організаційного (управлінського) напрямку можна віднести таке:

- узгодження цілей та напрямів активізації соціального діалогу;
- комплексне визначення положень і принципів активізації соціального діалогу;
- формування відповідної організаційної структури з метою активізації соціального діалогу;
- забезпечення виконання програми активізації соціального діалогу;
- визначення повноважень і заходів щодо діяльності профспілкових організацій у контексті активізації соціального діалогу;
- створення стійкої системи комунікаційних зв'язків;
- активізація зусиль і ресурсів щодо проведення відповідних заходів стосовно співпраці з профспілковими організаціями, об'єднаннями роботодавців, органами місцевого самоврядування та ін.;
- створення або вдосконалення інформаційно-комунікаційної бази щодо розвитку партнерських відносин з іншими регіонами та підприємствами для вироблення спільних підходів до активізації соціального діалогу;
- створення відкритого Інтернет-порталу, де висвітлюватиметься практика ведення соціального діалогу в інших регіонах, державах тощо.

Нормативний напрямок активізації соціального діалогу базується на такому:

- забезпечення виконання положень пропозицій і рекомендацій МОП у сфері охорони праці, забезпечення соціальних та економічних прав людини;
- адаптування положень та принципів документів ООН (Гідна Праця, Глобальний Договір та ін.) до стратегії та принципів розвитку регіону чи підприємства.

До соціального напрямку активізації соціального діалогу слід віднести таке:

- запровадження адекватної системи гідного соціально-економічного забезпечення працівників підприємства та їхніх родин;
- удосконалення системи соціального забезпечення шляхом надання соціальних пакетів;
- запровадження системи додаткового страхування (пенсійного, медичного) та визначення схеми додаткового пільгового соціального забезпечення;
- налагодження відкритої співпраці підприємств, представників працівників, органів місцевого самоврядування, елементів громадянського суспільства й інших сторін соціального діалогу з метою

формування переліку найбільш актуальних питань конкретної території та їх швидкого розв'язання.

Крім того визначимо основні напрями активізації соціального діалогу та підвищення рівня узгодженості сторін соціального діалогу за сферами економічної діяльності (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

Напрями підвищення рівня узгодженості інтересів сторін за видами економічної діяльності

Види економічної діяльності	Сторона працівників	Сторона роботодавців	Сторона держави
1	2	3	4
Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ними послуги	- зниження рівня плинності кадрів; - підвищення рівня оплати праці;	- зростання частки працівників, які мають повну вищу освіту; - зростання частки працівників, які підвищили кваліфікацію; - спрощення системи оподаткування; - зниження податкового тиску; - зростання рівня рентабельності діяльності	- виробництво екологічно чистих продуктів; - зниження соціальної напруги на селі; - створення нових робочих місць
Лісове господарство та пов'язані з ним послуги	- зростання рівня соціальної захищеності;	- зростання показників продуктивності праці; - зниження податкового навантаження на фонд оплати праці	- створення нових робочих місць; - забезпечення вчасної виплати заробітної плати
Рибальство, рибництво		- зростання продуктивності праці; - зростання обсягів виготовленої та реалізованої продукції на одного працівника	- забезпечення дотримання трудового законодавства
Промисловість	- адекватність оплати праці складності та важливості виконаної роботи; - створення належних умов праці на робочому місці, гарантування безпеки життя і здоров'я працівників	- створення умов для максимального використання робочого часу кожного працівника; - забезпечення відповідності здібностей та навиків працівників складності виконуваних робіт; - зростання частки працівників, які мають повну вищу освіту	- підвищення престижності робітничих професій; - сприяння масштабному технологічному оновленню промислового виробництва на основі впровадження передових енергозберігаючих і ресурсозберігаючих технологій, у тому числі модернізації існуючих та введення в експлуатацію нових виробничих потужностей
Будівництво			- подолання тіньової зайнятості;
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	- зростання частки працівників, охоплених колективними договорами; - зниження рівня плинності кадрів; - покращення системи мотивації праці	- досягнення найвищих кількісних та якісних показників праці; - ліквідація втрат робочого часу	- подолання тіньової зайнятості; - своєчасність проведення розрахунків з працівниками і соціальними фондами

Продовження табл. 3.5

1	2	3	4
Діяльність готелів та ресторанів	- зниження рівня плинності кадрів; - підвищення рівня оплати праці; - зростання рівня соціальної захищеності;	- створення умов для максимального використання робочого часу кожного працівника;	- зниження соціальної напруги у сфері; - забезпечення дотримання трудового законодавства
Діяльність транспорту та зв'язку	- зростання частки працівників, охоплених колективними договорами;	-зростання показників продуктивності праці; - зниження податкового навантаження на фонд оплати праці	-створення нових робочих місць; - забезпечення вчасної виплати заробітної плати
Фінансова діяльність	- зростання частки працівників, охоплених колективними договорами; -зростання рівня соціальної захищеності;	-створення прозорої системи оподаткування доходів, запобігання корупції та організованим злочинності;	
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	- зростання частки працівників, охоплених колективними договорами;	-досягнення найвищих кількісних та якісних показників праці;	- подолання тіньової зайнятості; - своєчасність проведення розрахунків з працівниками і соціальними фондами
Державне управління	- отримання працівникам максимального морального матеріального задоволення від роботи	-зростання частки працівників, які мають повну вищу освіту; - зростання частки працівників, які підвищили кваліфікацію; -зниження рівня плинності кадрів;	
Освіта	-зниження рівня плинності кадрів; -зростання рівня соціальної захищеності; -підвищення рівня оплати праці	- створення ефективної системи підвищення кваліфікації, системи післядипломної освіти, мотивації громадян до безперервного професійного та особистісного вдосконалення	
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	-створення безпечних і здорових умов праці, -проведення заходів щодо профілактики профзахворювань.	-встановлення системи пільг і компенсації; - розроблення заходів щодо поліпшення умов праці та оздоровлення працівників.	
Надання комунальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	-зниження рівня плинності кадрів; -зростання рівня соціальної захищеності; -підвищення рівня оплати праці	-дотримання усіх соціальних гарантій працівникам, передбачених законодавством	- створення нових робочих місць; - забезпечення вчасної виплати заробітної плати

Реалізація визначених напрямів діяльності на шляху активізації соціального діалогу передбачає використання ряду заходів:

- підготувати законодавчу базу для забезпечення даного процесу, що позитивно вплине на розвиток трипартизму в державі;
- продовжити створення інституціональної й адміністративної баз задля ефективного функціонування соціального діалогу;
- надати тристороннім соціально-економічним радам на національному та територіальному рівнях статус самостійного органу, що сприятиме більш ефективній участі сторін соціального діалогу в реалізації актуальних завдань, які стоять перед суспільством та економікою держави;
- забезпечити конструктивну взаємодію Національної тристоронньої соціально-економічної ради з Міністерством праці й соціальної політики України;
- організувати співробітництво Національної тристоронньої соціально-економічної ради з Європейським економіко-соціальним комітетом;
- забезпечити постійний моніторинг соціально-трудової сфери;
- вдосконалити систему державного замовлення на працenaдлишкові професії та збільшити замовлення на підготовку фахівців тих спеціальностей, які користуються попитом;
- надавати дотації тим роботодавцям, які беруть активну участь у соціальному діалозі;
- підвищення рівня реальної зарплати та соціальних виплат до європейського рівня;
- мотивація легалізації праці і заробітної плати;
- створення нових високотехнологічних робочих місць;
- зниження податкового тиску на фонд оплати праці;
- зниження тіньового сектору економіки;
- адаптація системи освіти до потреб роботодавців;
- удосконалення процедури атестації робочих місць;
- удосконалення системи мотивації та кадрових процедур;
- посилення державного контролю за додержанням трудового законодавства;
- активне залучення працівників до процесу розподілу прибутків підприємств.

Крім того заходи щодо реалізації стратегії активізації соціального діалогу можна згрупувати за двома критеріями: за характером та сферою реалізації (рис. 3.7).



Рис. 3.7. Групи заходів щодо реалізації стратегії активізації соціального діалогу

Відповідно до проведеної класифікації заходів дамо безпосередні пропозиції їх застосування для кожної зі сторін соціального діалогу (табл. 3.6). Варто також зазначити, що кожна сторона соціального діалогу повинна обирати відповідний набір заходів залежно від сфери діяльності, регіональної приналежності, рівня економічного розвитку, наявних ресурсів тощо.

Нормативно-правові заходи щодо реалізації стратегії активізації соціального діалогу доцільно впроваджувати як на загальнодержавному рівні так і на рівні підприємства. Тому нормативно-правовими заходами реалізації стратегії активізації соціального діалогу є підготовка пропозицій щодо внесення змін до законодавчих актів, які регулюють діяльність у цій сфері.

## Заходи реалізації стратегії активізації соціального діалогу

Група заходів	Працівники	Роботодавці	Держава
1	2	3	4
Нормативно-правові	- ввести норму щодо обов'язкового укладання колективних договорів з працівниками на підприємствах, установах, організаціях, що фінансуються з державного бюджету - надати профспілкам додаткові права та повноваження у сфері захисту інтересів найманих працівників та ведення соціального діалогу	- посилення відповідальності соціальних партнерів за невиконання прийнятих ними колективних угод та договорів внести зміну до статті 18 Закону України «Про колективні договори і угоди», якою передбачити суттєве збільшення суми штрафу;	- ввести в Закон України «Про соціальний діалог в Україні» норми, які надади б державі право вето - розглянути пропозиції і внести зміни до Закону України «Про соціальний діалог» від 23.12.2010 р, щодо залучення якомога ширшого кола учасників для врахування інтересів всіх верств населення - внести зміни до розділу II Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», які спрощували б механізм вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) - Внести зміни до розділу III Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» у напрямку спрощення процедури початку та проведення законного страйку, - в Закон України «Про соціальний діалог в Україні» слід внести зміни у напрямку встановлення обов'язковості прийняття органами соціального діалогу спільних рішень на основі згоди сторін.
Економічні	Застосування гнучких систем оплати праці, що відображає залежність заробітку від вмінь, знань, навичок працівника	Стимулювання працівників до підвищення своєї конкурентоспроможності і підприємств	Забезпечення взаємозв'язку винагороди та результатів праці
Інформаційні	- широка пропаганда колективно-договірного регулювання - поширення ідеології соціального партнерства - проведення навчальних семінарів «Активізація розвитку соціального діалогу» - проведення навчальних семінарів, круглих столів представниками відділення НСПП в області для сторін соціального діалогу з метою запобігання виникнення конфліктів в області		
Мотиваційні	розробка програми розвитку культури партнерських відносин.	розробка положення і проведення конкурсу «Кращий роботодавець року в області» - подолання формального характеру колективно-договірного процесу серед роботодавців через розробку мотиваційних механізмів	створення на районному рівні тристоронніх допоміжних органів соціального діалогу
У сфері охорони праці	Інформувати профактиви і трудові колективи про зміни в законодавстві про охорону праці.	Належне фінансування заходів з охорони праці в обсягах, не менших, ніж встановлені колективними договорами, профілактику виробничого травматизму та профзахворювань.	



Продовження табл. 3.6

1	2	3	4
У сфері зайнятості	Впровадження гнучких робочих графіків інформувати профспілковий актив, трудові колективи про зміни у трудовому законодавстві України.	Проведення оцінки доцільності робочих місць Вживати належних заходів, спрямованих на збалансування попиту й пропозиції робочої сили в області, запобігання масовому безробіттю шляхом її ефективного використання, створення нових робочих місць, забезпечення раціональної структури зайнятості Завчасно розробляти й впроваджувати запобіжні заходи у зв'язку з вимушеним звільненням працюючих з ініціативи власника, розглядаючи випадки таких звільнень як виняток.	Забезпечення ефективної зайнятості проведення активної політики на ринку праці, що забезпечить щорічне працевлаштування на вільні та новостворені робочі місця щонайменше 3,5 тис. незайнятих громадян Сприяти щорічному створенню в містах області щонайменше 100 нових робочих місць для працевлаштування насамперед жінок і молоді,
У сфері соціального захисту працівників	Створити умови для підвищення тривалості життя шляхом розвитку інфраструктури для занять масовим спортом та активного відпочинку,	Забезпечувати щорічне збільшення чисельності оздоровлених працівників та членів їх сімей в санаторно-курортних закладах за рахунок більш ефективного використання коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності та залучення коштів застрахованих осіб.	пропаганда здорового способу життя Створити умови для підвищення рівня забезпеченості житлом громадян, шляхом: будівництва доступного житла, зокрема житла для молоді, з поступовим збільшенням житлового будівництва; іпотечного кредитування та отримання житла
У сфері трудових відносин	Інформувати органи виконавчої влади та місцевого самоврядування про факти порушень законодавства про працю, усунення яких потребує втручання правоохоронних органів.	Сприяти укладенню протягом першого кварталу кожного року колективних договорів та їх повідомній реєстрації в місцевих органах виконавчої влади	аналіз причин не укладання колективних договорів на підприємствах, в організаціях і установах незалежно від форм їх власності та надавати їм необхідну додаткову практичну допомогу в їх прийнятті у встановленому чинним законодавством порядку.
У сфері задоволення соціально-культурних та духовних потреб населення	Координувати проведення в області дитячих новорічних і різдвяних ранків та оздоровлення дітей на період літніх канікул.	Брати участь в реалізації регіональних програм соціально-культурного і духовного розвитку населення, частковому фінансуванні запланованих культурно-масових і спортивних заходів, свят, змагань	Розширювати сферу охоплення дітей і учнівської молоді систематичними заняттями спорту у спортивних школах проведення спортивних змагань, фізкультурно-оздоровчих і спортивно-масових заходів для всіх верств населення.
У сфері оплати праці	проводити спільно з територіальною державною інспекцією праці перевірки підприємств, де допущено порушення строків виплати заробітної плати.	Приймати при укладанні колективних договорів норми Генеральної, галузевих і регіональних угод з питань оплати праці та трудових відносин як мінімальні гарантії та забезпечувати їх виконання.	Забезпечувати своєчасну виплату заробітної плати, а також всі затвержені чинним законодавством доплати і надбавки працівникам бюджетної сфери

Активізацію соціального діалогу можна очікувати також за умови поліпшення економічної ситуації в регіоні, центральну роль у цьому мають відіграти:

- подолання бідності, запобігання розвитку хронічної та успадкованої бідності на основі зростання доходів та рівня життя всього населення;

- глибоке реформування сфери праці, оскільки саме тут формуються провідні важелі репродуктивних і міграційних настанов, вітальної поведінки, здорового способу життя;

- забезпечення ефективної зайнятості, яка має стати надійною гарантією належного рівня життя не тільки для самого працюючого, а і для його утриманця.

Тому економічними заходами реалізації стратегії активізації соціального діалогу є:

- запровадження системи податкових пільг;

- пільгове кредитування суб'єктів, які проводять активізацію соціального діалогу;

- застосування гнучких систем оплати праці, в основі яких покладено залежність заробітку від індивідуальних якостей і заслуг працівників та результатів діяльності підприємства;

- запровадження погодинної мінімальної заробітної плати, що дозволить значно розширити можливості людини у вільному виборі продуктивної праці в умовах неповного робочого часу, що відповідатиме як інтересам роботодавців, так і найманих працівників;

- забезпечення взаємозв'язку винагороди та результатів праці;

- стимулювання найманих працівників до підвищення своєї конкурентоспроможності, за рахунок різного роду доплат, надбавок, премій.

Інформаційні заходи – важлива роль відводиться створенню інформаційно-аналітичної бази, яка повинна служити основою моніторингу соціально-трудової сфери.

Мотиваційними заходами реалізації стратегії активізації соціального діалогу є запровадження корпоративної культури, що є підґрунтям до підвищення конкурентоспроможності працівників і підприємств, важливою умовою зміцнення партнерських відносин між роботодавцями та найманими працівниками, спрямованості спільної мети на досягнення відповідного рівня узгодженості сторін соціального діалогу.

Заходи у сфері зайнятості – це спрямування дій на підвищення

якості трудового потенціалу підприємства і розширення сфери докладання праці з метою запобігання безробіттю і збільшення ефективної зайнятості. До основних заходів у сфері зайнятості відносимо: оцінка загальної потреби в робочих місцях на підприємствах; визначення і забезпечення підтримки регіональних та галузевих пріоритетів, що стимулюють процес створення нових, додаткових та збереження наявних високопродуктивних робочих місць; створення нових робочих місць; участь у реалізації заходів активної політики зайнятості, зокрема через професійну підготовку та перепідготовку; реформування системи соціального захисту працівників; підвищення професійної мобільності працівників з метою перерозподілу персоналу на підприємстві; створення правових і соціально-економічних засад щодо регулювання процесу регулювання формування та використання трудового потенціалу підприємства.

Заходи у сфері соціального захисту працівників включають медичне страхування, пенсійне та соціальне страхування, гарантування соціальної безпеки працівників. Реалізація цих заходів дозволить: підвищити рівень задоволеності працею; зменшити рівень захворюваності працівників та втрати робочого часу у зв'язку з перебуванням на лікарняному; підвищити рівень матеріального становища працівників та якість їхнього життя; знизити рівень плинності персоналу; надати додаткові гарантії зайнятості та отримання доходів у пенсійному віці; забезпечити розвиток трудового потенціалу підприємств.

Заходами у сфері охорони праці наступні:

- вивільнення працівників, які зайняті ручною працею і на роботах зі шкідливими умовами праці;
- підвищення ефективності діючої системи управління охороною праці на всіх рівнях;
- удосконалення режиму роботи працівників;
- поліпшення санітарно-побутових умов праці;
- створення та впровадження системи загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричиняють втрату працездатності;
- запобігання виробничому травматизмові, зниження захворюваності та поліпшення медичного обслуговування.
- створення системи навчання з питань охорони праці для працівників підприємств, установ та організацій всіх форм власності.

Заходи у сфері трудових відносин покликанні забезпечити налагодження сприятливого психологічного клімату у трудовому колективі. Це може бути досягнуто шляхом: розробки кодексу корпоративної культури, який визначатиме логотип підприємства, стиль одягу працівників, стиль спілкування між співробітниками, легенди, імідж, репутація, ритуали, звичаї та традиції підприємства; формування корпоративної політики та контролю за її реалізацією; проведення корпоративних заходів.

У сфері задоволення соціально-культурних та духовних потреб населення основними заходами будуть:

- збереження та подальший розвиток мережі лікувально-профілактичних закладів;
- збереження та подальше зміцнення матеріально-технічної бази лікувально-профілактичних закладів;
- підвищення ефективності санітарно-освітньої роботи та пропаганди здорового способу життя з широким використанням сучасних технологій та засобів масової інформації;
- збільшення бюджетних асигнувань на охорону здоров'я з одночасним підвищенням ефективності їх використання, та сприяння спрямуванню позабюджетних коштів на розвиток галузі охорони здоров'я;
- будівництво спортивних споруд або реконструкція та модернізація діючих;
- облаштування в населених пунктах району сучасних спортивних майданчиків за місцем проживання та у містах масового відпочинку громадян.

У сфері оплати праці основними заходами будуть:

- проводити спільно з територіальною державною інспекцією праці перевірки підприємств, де допущено порушення строків виплати заробітної плати;
- забезпечувати своєчасну виплату заробітної плати, а також всі затверджені чинним законодавством доплати і надбавки;
- приймати при укладанні колективних договорів норми Генеральної, галузевих і регіональних угод з питань оплати праці та трудових відносин як мінімальні гарантії та забезпечувати їх виконання.

Оскільки завданням є реалізація стратегії активізації соціального діалогу, то пропонуємо визначити відповідні завдання та заходи для кожної із розроблених стратегій (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

## Завдання та заходи реалізації базових стратегій активізації соціального діалогу

Тип стратегії	Завдання реалізації	Заходи реалізації
Стратегія формування узгодженості інтересів сторін	<ul style="list-style-type: none"> <li>- досягнення вищого рівня прибутків у розрахунку на одного працівника;</li> <li>- повна ліквідація втрат робочого часу;</li> <li>- забезпечення помірної економії фонду оплати праці;</li> <li>- стимулювання професійного навчання на робочому місці</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- посилення відповідальності соціальних партнерів за невиконання прийнятих ними колективних угод та договорів</li> <li>- подолання формального характеру колективно-договірного процесу серед роботодавців через розробку мотиваційних механізмів;</li> <li>- запобігання виробничому травматизмові, зниження захворюваності та поліпшення медичного обслуговування;</li> <li>- забезпечувати своєчасну виплату заробітної плати, а також всі затверджені чинним законодавством доплати і надбавки;</li> </ul>
Стратегія підтримки узгодженості інтересів сторін	<ul style="list-style-type: none"> <li>- скорочення до мінімуму частки нарахувань за невідпрацьований час;</li> <li>- помірнього зростання рівня оплати праці;</li> <li>- покращення умов праці;</li> <li>- збільшення рівня соціальних гарантій</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- забезпечення взаємозв'язку винагороди та результатів праці;</li> <li>- реформування системи соціального захисту працівників;</li> <li>- створення системи навчання з питань охорони праці для працівників підприємств, установ та організацій всіх форм власності</li> </ul>
Стратегія стабілізації та зміцнення досягнутих позицій	<ul style="list-style-type: none"> <li>- утримання показників руху персоналу у допустимих межах;</li> <li>- підвищення заробітної плати працівників;</li> <li>- збільшення рівня охоплення працівників колективними договорами.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- застосування гнучких систем оплати праці, що відображає залежність заробітку від вмінь, знань, навичок працівника;</li> <li>- удосконалення режиму роботи працівників;</li> <li>- широка пропаганда колективно-договірного регулювання;</li> <li>- підвищення ефективності діючої системи управління охороною праці на всіх рівнях</li> </ul>

Оскільки соціальний діалог ґрунтується, в першу чергу, на укладених договірних угодах різного рівня, тому основними заходами реалізації стратегії активізації соціального діалогу вважаємо активізація укладання колективних договорів та внесення змін до Генеральної, галузевої та регіональної угод. Активізація укладання колективних договорів повинна проходити шляхом пропагування та висвітлення переваг такого процесу для усіх сторін соціального діалогу. Зокрема в таблиці 3.8 наведено переваги укладання колективних договорів для працівників та роботодавців.

## Переваги укладення колективних договорів

Для роботодавців	Для працівників та їх представників
- колективний договір забезпечує стабільні та конструктивні відносини між роботодавцем і працівниками та їх представниками в особі профспілок	- діючи колективно, працівники мають більше шансів задовольнити свої потреби
- врегулювання відносин з працівниками дасть роботодавцю змогу мати надійний соціальний клімат в колективі, локалізувати можливість конфліктів і страйків за умови виконання колективного договору	- коло гарантій, зафіксоване законодавством про працю, досить обмежене, рівень гарантій недостатній для забезпечення належного рівня життя. Самі гарантії не завжди є нормами прямої дії. Законодавство та угоди встановлюють мінімальні гарантії, конкретний їх рівень визначається в колективному договорі господарюючого суб'єкта
- конструктивні договірні відносини створюють умови для поєднання зусиль роботодавця і працівників у забезпеченні ефективності виробництва, високої продуктивності праці, а відтак - конкурентоспроможності підприємства	- коло виробничих, трудових та соціально-економічних питань, що регулюється колективним договором, необмежене, лише б вони перебували в межах повноважень сторін

Регіональні угоди пропонуємо розвантажити за рахунок розробки положень щодо регіональних цільових і програм соціально-економічного розвитку. Оскільки відповідно до Закону про соціальний діалог, питання погодження та участі у прийнятті головних програмних документів щодо економічного і соціального розвитку регіону віднесено до компетенції територіальної тристоронньої соціально-економічної ради. Зокрема, щодо: проектів територіальних програм економічного та соціального розвитку; формування місцевого бюджету на відповідний рік; нормативно-правових актів, що приймаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування та стосуються регулювання економічних і соціально-трудова відносин суб'єктів соціального діалогу.

Крім того, пропонуємо внести пропозиції щодо вдосконалення положення Територіальної угоди між Волинською обласною державною адміністрацією, Волинським обласним об'єднанням організацій роботодавців та Федерацією профспілок області на 2013-2015 роки (табл. 3.9).

Таблиця 3.9

**Внесення пропозицій щодо вдосконалення положення  
Територіальної угоди між Волинською обласною державною  
адміністрацією, Волинським обласним об'єднанням організацій  
роботодавців та Федерацією профспілок області на 2013-2015 роки**

Сфера	Переваги	Недоліки	Пропозиції
1	2	3	4
У сфері виробництва	Орієнтувати регіональну політику на стале функціонування усіх видів економічної діяльності області	Надати пріоритетного значення розвитку тим видам економічної діяльності, де рівень узгодженості інтересів сторін є низьким	Надати пріоритетного значення розвитку аграрного ринку через надання фінансової підтримки сільськогосподарського виробництва з державного бюджету; сприяння відновленню крупнотоварних господарств, підвищенню ефективності використання земель сільськогосподарського призначення
У сфері зайнятості	Угода сприяє консолідації зусиль сторін для виконання завдань Програми зайнятості	Напрями реалізації не вказано	Забезпечити створення в області у 2014 році не менше ніж 3500 нових робочих місць за рахунок всіх джерел фінансування Сприяти сталому скороченню нелегальної і тіньової зайнятості населення, легалізації трудових відносин
	Сприяння працевлаштуванню молодим спеціалістам, які закінчили вищі навчальні заклади.	Напрями реалізації не вказано	Направити зусилля сторін на підвищення мотивації до праці молодих працівників через сприяння підвищенню якості професійної підготовки робочої сили, рівня її кваліфікації за спеціальностями, що користуються попитом на ринку праці, у тому числі з використанням мережі навчальних закладів державної служби зайнятості.
	Залучення молоді до праці у сільській місцевості	Напрями реалізації не вказано	За рахунок розвитку обслуговуючих кооперативів, фермерства, сімейного бізнесу, зеленого туризму, народних промислів та вивчення можливості економічного стимулювання роботодавців, що створюють робочі місця у сільській місцевості
	Вживати заходів для зростання щороку рівня зайнятості населення віком 15-70 років не менш як на 0.8 відсотка.	Напрями реалізації чітко не визначено	Визначити категорії населення пріоритетними при працевлаштуванні за рахунок надання дотацій роботодавцям. Забезпечити реалізацію гарантій зайнятості для громадян, які не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці і вимагають соціального захисту, а саме: інвалідів, жінок, молоді
	Вживати заходів для зменшення щорічного рівня безробіття, визначеного за методологією МОП (у відсотках до економічно активного населення віком 15-70 років), не менш як на 0.5 відсотка.	Напрями реалізації не вказано	Розгортати професійне навчання під замовлення роботодавців, зокрема безпосередньо на підприємствах У разі необхідності забезпечити організацію громадських робіт

Продовження табл. 3.9

1	2	3	4
Умови праці	<p>Організовано за участю всіх сторін соціального діалогу щоквартальний розгляд стану умов та безпеки праці на виробництві, виробничого травматизму та професійної захворюваності і вживають заходів щодо їх недопущення</p>	<p>Відсутність контролю за забезпеченням працівників лікувальним харчуванням, миючими засобами, наданням працівникам пільг і компенсацій</p>	<p>Контроль за забезпеченням працюючих лікувальним та оздоровчим харчуванням, спеціальним харчуванням, миючими засобами, наданням працівникам пільг і компенсацій, передбачених законодавством</p> <p>Сприяти включенню в колективні договори і угоди підприємств, установ, організацій комплексних заходів щодо досягнення установлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам.</p>
	<p>Забезпечувати своєчасне проведення атестації робочих місць за умовами праці працівників, зайнятих у шкідливих і важких умовах праці, для встановлення їх права на пільги і компенсації, а також для розроблення заходів щодо поліпшення умов праці та оздоровлення працівників</p>	<p>Відсутність на багатьох великих підприємствах медичної служби</p>	<p>Рекомендувати сторонам колективних договорів під час їх укладення передбачати можливість створення медичної служби на підприємствах з важкими та шкідливими умовами праці та кількістю працюючих більше 500 чол.</p>
У сфері оплати праці	<p>Забезпечувати своєчасну та в повному обсязі виплату заробітної плати на підприємствах, в організаціях та установах усіх форм власності</p>	<p>Відсутність відповідальності власників і роботодавців за несвоєчасну сплату заробітної плати та недотримання гаранто-ваного рівня заробітної плати</p>	<p>За несвоєчасну чи не в повному обсязі виплату заробітної плати кваліфікувати як грубе порушення законодавства про працю та цієї Угоди і вживати спільних невідкладних заходів відповідно до законодавства</p>
	<p>Здійснювати державний контроль щодо реалізації прав і гарантій працівників у сфері зайнятості та оплати праці.</p>	<p>Відсутність ефективних заходів щодо ліквідації заборгованості з виплати заробітної плати, забезпечення мінімальних гарантій в оплаті праці.</p>	<p>Вжити заходів щодо погашення працівникам підприємств боргів із заробітної плати, що залишилися на кінець року протягом I кварталу наступного року.</p> <p>Інформувати відділення Національної служби посередництва і примирення</p>
		<p>Відсутність належного контролю щодо забезпечення гендерної рівності в оплаті праці, працевлаштуванні, просуванні по службі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.</p>	<p>Усунення диспропорцій в оплаті праці робочих та управлінців.</p>



1	2	3	4
Розвиток соціального діалогу	Сприяти ефективній роботі обласної, міських та районних тристоронніх соціально-економічних рад з метою прийняття узгоджених рішень з найбільш актуальних соціально-економічних та трудових питань як вагомого та впливового чинника соціального діалогу.	Напрями реалізації не вказано	Надавати методичну, інформаційно-консультативну і практичну допомогу в організації діяльності органів соціального діалогу органами виконавчої влади, відділенням НСПП в області. Інформувати сторони про проведення зборів, форумів, зустрічей, «круглих столів» і інших заходів щодо всіх соціально-економічних проблем з метою можливості участі представників сторін у цих заходах.
	Сприяти розвитку колективно-договірного регулювання трудових відносин у суб'єктах господарювання усіх форм власності з охопленням ним максимальної кількості працівників.	Напрями реалізації не вказано	Проводити спільно обласні семінари із запрошенням до участі в них фахівців відповідних державних установ; розробляти та надавати рекомендації учасникам переговорного процесу на виробничому рівні; проводити в лютому-березні двомісячник з укладання колективних договорів. Рекомендувати керівникам, профспілковим організаціям підприємств, установ та організацій брати активну участь в обласному та всеукраїнському конкурсах на кращий колективний договір.

Реалізація стратегії активізації соціального діалогу повинна передбачати нормативно-правове, інституційне, кадрове, фінансове та інформаційне забезпечення (рис. 3.8) [63].

Слід зазначити, що нормативно-правове забезпечення реалізації стратегії активізації соціального діалогу в регіоні є надзвичайно важливим, а його вдосконалення слугує своєрідним «проривом», кроком вперед до інтеграції сторін, узгодженості інтересів. Безперечно, важливим є той момент, що реалізація стратегії повинна проводитись в межах чинного законодавства на основі форм, принципів соціального діалогу за активної участі сторін.

Інституційне забезпечення реалізації стратегії активізації соціального діалогу в регіоні передбачає створення тристоронніх допоміжних органів соціального діалогу для координації дій сторін соціального діалогу щодо взаємодії, співпраці у тих видах економічної діяльності, де рівень узгодженості інтересів є низьким та розробка на цій основі положень щодо формування узгодженості інтересів сторін.

Фінансове забезпечення стратегії повинне відбуватись за рахунок коштів бюджету області.



Рис. 3.8. Ресурсне забезпечення реалізації стратегії активізації соціального діалогу у регіоні

Інформаційне забезпечення стратегії активізації соціального діалогу в регіоні повинне забезпечити дієву систему інформування сторін соціального діалогу.

Що стосується кадрового забезпечення, то підбір кадрів для реалізації заходів стратегії слід провести від кожної сторони, а ось моніторинг за виконанням функціональних обов'язків відповідальних покласти на органи виконавчої влади.

Становлення системи соціального діалогу в Україні стикається з цілою низкою об'єктивних і суб'єктивних проблем. Для їх подолання необхідно зробити наступні кроки:

- сформуванню правову базу регулювання системи соціального діалогу в Україні;
- реформувати профспілковий рух і відновити довіру працівників до профспілок;
- залучити організації роботодавців до активної участі в укладанні галузевих угод;

- проводити заходи щодо поширення серед працівників і роботодавців основних ідей соціального діалогу і підвищенню мотивації сторін соціального діалогу до співпраці;
- підвищити рівень правової підготовки соціальних партнерів;
- підвищити рівень активності держави по залученню сторін соціального діалогу у вирішенні соціально-економічних питань;
- створити дієву систему інформування сторін соціального діалогу.

Крім того шляхами подолання недоліків реалізації стратегії активізації соціального діалогу є подолання корупції в органах місцевого самоврядування; надання податкових пільг для підприємств, що беруть участь у соціальних проектах; налагодження ефективного зворотного зв'язку між учасниками соціального діалогу тощо.

Отже, реалізація запропонованих у роботі заходів повинна сприяти швидкій та ефективній реалізації відповідної стратегії та активізації соціального діалогу в регіоні.

## ВИСНОВКИ

У монографії розглянуто теоретичні і методичні засади дослідження та шляхів активізації соціального діалогу. Це визначає новий підхід до вирішення наукової проблеми активізації соціального діалогу, що дозволить враховувати особливості здійснення цього процесу на різних рівнях з метою забезпечення стабільності у соціально-трудовій сфері. У процесі дослідження зроблені такі висновки.

Систематизоване вивчення та аналіз наукових праць вчених дозволили визначити підходи до трактування поняття соціальний діалог та сформулювати авторське бачення, який визначається як переговорний процес між сторонами, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, який націлений на пошук консенсусу у розв'язанні соціально-економічних проблем та конфліктів, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень з питань формування та реалізації державної соціальної й економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Для більш повного розкриття сутності поняття соціальний діалог визначено принципи, рівні, сторони та форми здійснення.

Розроблено авторську методику оцінки дієвості соціального діалогу на регіональному рівні, яка передбачає багаторівневий аналіз якісних і кількісних показників, та їх інтегральну оцінку. При чому оцінка передбачає визначення дієвості соціального діалогу для кожної з його сторін: працівника, роботодавця та держави. Це дозволить визначити основні проблеми налагодження соціального діалогу а також ступінь узгодженості інтересів сторін соціального діалогу.

Проведено аналіз сучасного стану, тенденцій та перспектив активізації соціального діалогу у Волинській області. Визначено, що на сьогодні при проведенні соціального діалогу в найбільш вигідному становищі лишається держава, а права роботодавців і працівників дещо звужуються, що суперечить принципам соціального партнерства.

Розрахунок інтегрального індексу дієвості соціального діалогу показав, що найвищим він був у Волинській області у 2011 році, а найнижчим – у 2009 році. Щодо узгодженості інтересів сторін

соціального діалогу, то в останній рік вони значно покращилися, хоча ще спостерігається значне неузгодження інтересів роботодавців та держави. Також потребують узгодження інтереси працівників та держави, роботодавців та держави.

Інтегральний показник рівня узгодженості інтересів сторін соціального діалогу найвищим виявився у таких сферах: промисловості, діяльності готелів та ресторанів, фінансовій діяльності, державному управлінні, торгівлі. У сфері сільського господарства, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, будівництва, освіти, діяльності транспорту та зв'язку, надання комунальних та індивідуальних послуг, операцій з нерухомим майном він є найменшим.

Проведений аналіз та оцінка дієвості соціального діалогу а також рівня узгодженості інтересів його сторін дозволив виявити ті проблеми розвитку соціально-трудової сфери, які потребують нагального вирішення.

На основі аналізу теоретико-методичних засад розробки та реалізації соціальної політики сформовано модель формування регіональної політики щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу, яка включає визначення мети, цілей, завдань та напрямів реалізації стратегії. Використання запропонованої моделі у практиці діяльності регіональних органів влади дозволить чітко структурувати напрями діяльності сторін соціального діалогу з метою його активізації та підвищення ефективності.

Дано визначення регіональній політиці щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу, під якою пропонуємо розуміти сукупність організаційно-правових та економічних заходів, реалізація яких має на меті стимулювання сторін до ведення діалогу, забезпечення його ефективності і закріплення досягнутих позицій через укладання регіональної угоди та колективних договорів.

Розроблено типи регіональної політики щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу, зокрема регіональну політику формування узгодженості інтересів сторін, яку запропоновано для реалізації у групі з низьким рівнем узгодженості інтересів сторін соціального діалогу пропонуємо стимулюючу політику щодо узгодженості інтересів сторін; політику забезпечення узгодженості інтересів сторін, яка доцільна для реалізації у групі з середнім рівнем узгодження; політику стабільного співробітництва та

зміцнення досягнутих позицій (для групи з високим рівнем). Крім того, для кожного типу регіональної політики щодо узгодження інтересів сторін соціального діалогу розроблено модель її реалізації.

У роботі обґрунтовано доцільність застосування стратегічного підходу до управління процесом активізації соціального діалогу. У зв'язку з цим запропоновано основні та допоміжні стратегії активізації соціального діалогу. Серед базових стратегій виділено: стратегію формування узгодженості інтересів сторін, стратегію підтримки узгодженості інтересів сторін, стратегію стабілізації та зміцнення досягнутих позицій. Допоміжні стратегії визначені для трьох рівнів: зі сторони працівників, роботодавців та держави. Для сторони працівників запропоновані такі типи допоміжних стратегій: наступальну стратегію, стратегію пошуку компромісу, стратегію з нульовою сумою. Для сторони роботодавців розроблені такі стратегії: конфронтаційну, партнерських взаємовідносин та завищених вимог. Для сторони держави визначені такі типи допоміжних стратегій: стратегію відходу, стратегію зростання та стратегію утримання позицій.

Розроблено матрицю вибору стратегії активізації соціального діалогу в регіоні для окремих видів економічної діяльності, яка дозволить більш оперативно приймати рішення щодо вибору того чи іншого типу стратегії, що, в результаті, підвищить дієвість соціального діалогу для кожної з його сторін.

Визначено, що реалізація стратегії активізації соціального діалогу повинна відбуватися за ключовими напрямками, серед яких виділено: економічний, організаційний або управлінський, нормативний та соціальний. Крім того, у роботі запропоновано напрями підвищення рівня узгодженості інтересів сторін для кожного виду економічної діяльності.

Багатогалузевість та різнонаправленість соціального діалогу обумовлює суттєві відмінності у розробці заходів щодо реалізації стратегії активізації соціального діалогу. Тому для ефективної реалізації цілей соціального діалогу було запропоновано заходи щодо реалізації стратегії активізації соціального діалогу розділити на дві групи: за характером – на нормативно-правові, економічні, інформаційні, мотиваційні та за сферою реалізації – у сфері зайнятості; у сфері соціального захисту працівників; у сфері охорони праці; у сфері трудових відносин; у сфері задоволення

соціально-культурних та духовних потреб; у сфері оплати праці.

Визначено, що першоосною налагодження соціального діалогу та його активізації є нормативно-правове затвердження відповідних прав та гарантій. У зв'язку з цим у роботі визначено переваги укладання колективних договорів для працівників та роботодавців та запропоновано проводити широку пропаганду доцільності укладання таких угод на підприємствах різних форм власності. Крім того, аналіз положень Територіальної угоди дозволив визначити її переваги та недоліки щодо кожної сфери економічної діяльності а також надати пропозиції щодо удосконалення цієї угоди.

Практичне втілення запропонованих шляхів активізації соціального діалогу дозволить досягти бажаної мети та зменшити рівень соціальної напруги у регіоні.

## ПЕРЕЛІК ПОСИЛАНЬ

1. Шемяков О. Д. Особливості виробничої демократії в управлінні соціально-трудовими відносинами в економічно розвинутих країнах / О. Д. Шемяков // Економічний вісник Національного гірничного університету. – Дніпропетровськ, 2012. – № 2. – С. 12-19.
2. Шемяков О. Д. Оцінка стану дієвості механізму взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин / О. Д. Шемяков // Вісник економічної науки України. – Дніпропетровськ, 2012. – № 2. – С. 185-189.
3. Про організації роботодавців : Закон України від 24.05.2001 р. № 2436 // Відом. Верховн. Ради України. – 2001. – № 32. – Ст. 171.
4. Сорочишин М. В. Поняття соціального діалогу за Проектом Трудового кодексу України // Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасників II Міжнародної науково-практичної конференції; м. Харків, 8-9 жовтня 2010 р. / [За ред. к.ю.н., доц. В. В. Жернакова]. – Х. : Кроссруд, 2010. – С. 410-413.
5. Трюхан О. А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. А. Трюхан. – Одеса., 2006. – 20 с.
6. Арсентьєва О. С. Щодо співвідношення понять «соціальний діалог» і «соціальне партнерство» умовах реформування трудового права України / О. С. Арсентьєва // Актуальні питання теорії та права: зб. наук. пр. – 2009. – № 15. – С. 219-228.
7. Трунова Г. А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні [монографія] / Г. А. Трунова. – Чернівці : Рута, 2009. – 200 с.
8. Кодифікація трудового законодавства України : Монографія / [Н. М. Хуторян, О. Я. Лаврів, С. В. Вишневецька та ін.] / [за ред. д-ра юрид. наук, проф. Н. М. Хуторян]. – Х. : Вид-во «ФІНН», 2009. – 432 с.
9. Проект Трудового кодексу України (в ред. від 10.12.2009 р.) // [Електронний ресурс] : Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.



10. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року // Офіційний вісник України від 24.01.2011. – 2011 р. – № 3.
11. Лосиця І. О. До питання соціального діалогу: аналіз новітнього законодавства / Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. – Серия «Юридические науки». – Том 24 (63). – № 1. – 2011 г. – С. 105-112.
12. Ожегов С. И. Словарь русского языка / изд. 8-е, стереотипное / С. И. Ожегов. – М. : Сов. Ёнциклоп., 1970. – 900 с.
13. Чанишева Г. І. Колективні трудові права за Проектом Трудового кодексу України. – Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: [тези доп. та наук. повідомл. учасників ІІ Міжнародної науково-практичної конференції; м. Харків, 8-9 жовтня 2010 р.] / [За ред. к.ю.н., доц. В. В. Жернакова]. – Х. : Кроссроуд, 2010. – С. 60-64.
14. Громадська Н.А. Передумови виникнення, проблеми та перспективи розвитку соціального діалогу в Україні // Наукові праці: Науково-методичний журнал. – Т. 47. – Вип. 34. – Політичні науки. – Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. П. Могили, 2006. – С. 151-155.
15. Цоколов С. Дискурс радикального конструктивізму / С. Цоколов. – М. : Изд-во Института социологии РАН, 2000. – 332 с.
16. Дробницкий О. Г. Моральная философия / О. Г. Дробницкий. – М. : Гардарики, 2002. – 523 с.
17. Шелер М. Избранные произведения / М. Шелер. – М. : Гнозис, 1994. – 490 с.
18. Мертон Р. Социальная теория и социальная структура / Р. Мертон. – М. : АСТ: АСТ МОСКВА: ХРАНИТЕЛЬ, 2006. – 873 с.
19. Бурдо Ж. Властители дум: пророки силы, добра и красоты / Ж. Бурдо. – М. : Изд-во ЛКИ, 2007. – 232 с.
20. Гераимчук И. М. Философия творчества : [монография] / И. М. Гераимчук. – К. : ЭКМО, 2006. – 120 с.
21. Соціальний діалог на ринку праці України // Навчально-тематичний план першого етапу підвищення кваліфікації всіх категорій працівників центрів зайнятості, які прийняті на державну службу вперше: Науково-методична розробка / Розроб. В. І. Жуков. – К. : ІПК ДСЗУ. – 2007. – 28 с.

22. Амоша О. І. Стан, тенденції та основні напрямки розвитку соціально-трудоких відносин на державному та регіональному рівнях / О. І. Амоша // Социально-экономические аспекты промышленной политики: сб. науч. тр. – Т.1: Социально-трудокие отношения в современных экономических условиях. – Донецк : Ин-т экономики промышленности НАН Украины, 2001. – С. 14–24.
23. Батченко Л. В. Создание действенной системы социальной защиты – неотъемлемое условие становления цивилизованного демократического государства / Л. В. Батченко // Економіка промисловості. –1999. – № 2(4). – С. 140–151.
24. Білінська М. М. Державне управління галузевими стандартами в умовах реформування вищої медичної освіти в Україні / М. М. Білінська. – К. : Нац. академія державного управління при Президентові України, 2004. – 248 с.
25. Бурега В. Социально-адекватный менеджмент. В поисках новой парадигмы: моногр. / В. Бурега. – К. : Академия, 2001. – 272 с.
26. Губерная Г. К. Государство как институт социальных услуг / Г. К. Губерная // Соціально-гуманітарні проблеми менеджменту: зб.наук. пр. – Донецьк : Східний видавничий дім, 2009. – С. 25–26.
27. Діденко Н. Г. Методология государственного управления в условиях развития сетевого общества / Н. Г. Диденко // Соціально-гуманітарні проблеми менеджменту : зб. наук. пр. – Донецьк : Східний видавничий дім, 2009. – С. 39–41.
28. Заяць Т. Продуктивність людських ресурсів України та регіональні можливості її забезпечення / Т. Заяць // Україна:аспекти праці. – 2004. – № 3. – С. 25–29.
29. Куценко В. І. Соціальна сфера: реальність і контури майбутнього (питання теорії і практики) : моногр. / В. І.Куценко. – Ніжин : Аспект-Поліграф, 2008. – 818 с.
30. Лібанова Е. М. Складова добробуту і бідності / Е. М. Лібанова // Соціальний захист. – 2004. – № 5. – С. 38–42.
31. Новікова О. Ф. Соціальна держава:концептуальна основа, критерії визначення та стратегічні пріоритети / О. Ф. Новікова // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион,

предприятие: сб. науч. тр. – Т.1. – Донецк : Ин-т экономики промышленности НАН Украины, 2006. – С. 12–18.

32. Основні засади діяльності прес-служб органів державної влади та місцевого самоврядування: світовий та український досвід:наук.-метод. видання / Під наук. керівн. О. С. Поважного. – Донецьк : Донецький держ. ун-т управління, 2011. – 107 с.

33. Основні засади діяльності прес-служб органів державної влади та органів місцевого самоврядування : навч.-метод.видання / Укладачі: В. Л. Пілюшенко, А. А. Халецька, Т. О. Колесникова, В. В. Лебедева; за наук. редакцією О. С. Поважного. – Донецьк : Донецький держ. ун-т управління, 2012. – 185 с.

34. Федорова М. В. Зарубежный опыт функционирования систем социальной защиты населения / М. В. Федорова // Економіка: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. – Вип. 205. – Т. 4. – Дніпропетровськ : ДНУ, 2005. – С. 1066–1072.

35. Халецька А. А. Соціальний захист населення в Україні: теорія та практика державного управління : моногр. / А. А. Халецька. – Донецьк : Юго-Восток, 2010. – 430 с.

36. Мірошніченко О. В. Розвиток соціально-трудового партнерства в Україні: методологія, методика аналізу, напрямки вдосконалення. – К. :РВПСУкраїни, УІСД: Вид-воТОВ «ПРИНТ-ЕКСПРЕС». – 2003. – 187 с.

37. Городецька Л. О. Методи оцінки стану соціально-трудоких відносин на підприємстві / Л. О. Городецька, І. І. Шаргородська // Проблеми підвищення ефективності інфраструктури : Збірник наукових праць. – 2012. – № 33. – С. 163-171.

38. Городецька Л. О. Проблеми оцінки стану і ступеня розвитку соціально-трудоких відносин / Л. О. Городецька // Проблеми підвищення ефективності інфраструктури : Збірник наукових праць. – К. : НАУ. – 2009. – №27. – С. 242 – 247.

39. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудокі відносини : навч. посібник / Н. І. Єсінова. – К. : Кондор, 2004. – 432 с.

40. Шубала І. В. Методичні аспекти комплексної оцінки рівня ефективної зайнятості населення / І. В. Шубала // Формування ринкових відносин в Україні. – К. – 2011. – № 12. – С.192-195.

41. 20. Волинь-2008 : Статистичний щорічник / За ред. М. І. Мотиль, Л. С. Баранюк. – Луцьк : Головне управління статистики у Волинській області, 2009. – 558 с.
42. 21. Волинь-2009 : Статистичний щорічник / За ред. М. І. Мотиль, Л. С. Баранюк. – Луцьк : Головне управління статистики у Волинській області, 2010. – 552 с.
43. 22. Волинь-2010 : Статистичний щорічник / За ред. В. Ю. Науменка, Л. С. Баранюк. – Луцьк : Головне управління статистики у Волинській області, 2011. – 558 с.
44. 23. Волинь-2011 : Статистичний щорічник / За ред. В. Ю. Науменка, Л. С. Баранюк. – Луцьк : Головне управління статистики у Волинській області, 2012. – 564 с.
45. 24. Статистичний збірник «Регіони України». Частина I / [За ред. О. Г. Осауленка] – К. : Державний комітет статистики України, 2008. – 359 с.
46. 25. Статистичний збірник «Регіони України». Частина I / [За ред. О. Г. Осауленка] – К. : Державний комітет статистики України, 2009. – 356 с.
47. 26. Статистичний збірник «Регіони України». Частина I / [За ред. О. Г. Осауленка] – К. : Державний комітет статистики України, 2010. – 358 с.
48. 27. Статистичний збірник «Регіони України». Частина I / [За ред. О. Г. Осауленка] – К. : Державна служба статистики України, 2011. – 358 с.
49. Шемяков О. Д. Представницькі органи роботодавців (власників) як складові механізму державного управління соціально-трудовими відносинами / О. Д. Шемяков, О. І. Черниш // Соціальний менеджмент і управління інформаційними процесами: зб. наук. праць Донецької державної академії управління. – Донецьк, 2006. т.VII, вип. 72, серія «Державне управління». – С. 38-48.
50. Жуков В. І. Трипартизм і соціальний діалог у системі соціально-трудових відносин : Навчальний посібник / В. І. Жуков // Соціально-трудові відносини: питання теорії та практики в Україні. – К. : АПСВ, 2005. – С.103-145.
51. Роль і місце держави в розбудові трипартизму й соціального діалогу: світовий досвід та Україна : навч.метод. матер. / В. А. Гошовська, Л. І. Ільчук; за заг. ред. В. А. Гошовської. – К. : НАДУ, 2010. – 112 с.

52. Державна стратегія регіонального розвитку на період до 2015 року // Постанова від 21 липня 2006 р. № 1001 „Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2015 року”. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1001-2006-п>

53. Більовський О. Основні напрями вдосконалення системи соціального партнерства в Україні. Аналітична записка. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/718>.

54. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України // Відомості Верховної Ради України [Текст]. – 1998. – № 34. – 227 с.

55. Про громадські об'єднання : Закон України // Відомості Верховної Ради України [Текст]. – 2013. – № 1. – 1 с.

56. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України // Відомості Верховної Ради України [Текст]. – 1999. – № 45. – 397 с.

57. Колосок А. М. Соціально-трудове партнерство як елемент договірної процесу [Текст] / А. М. Колосок // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – №12. – С.76-83.

58. Лаврів Л. А. Стратегічне планування у системі управління національним господарством [Текст] : дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.00.03 – економіка та управління національним господарством / Л. А. Лаврів. – Тернопіль : ТНЕУ, 2008. – 256 с.

59. Лаврів Л. Стратегічне планування в Україні на макро- та мезорівнях: організаційний аспект / Лілія Лаврів // Вісник Тернопільського національного економічного університету. – Тернопіль, 2007. – Вип. 4. – С. 7-18.

60. Мельник А. Ф. Державне управління : Навчальний посібник / А. Ф. Мельник, О. Ю. Смоленський, А. Ю. Васіна, Л. Ю. Гордієнко. – К. : «Знання-Прес», 2003. – 336 с.

61. Дороніна Н. В. Системний підхід до формування антикризової стратегії у державному управлінні. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2007-2/doc/1/05.pdf>.

62. Кіндрацька Г. І. Стратегічний менеджмент : навч. посібник/ Г. І. Кіндрацька. – 2-ге вид., перероб. і доповн. – Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2010. – 406 с.

63. Мельник С. В. Механізм регулювання соціально-трудової сфери України / С. В. Мельник. – К. : Соцінформ, 2009. – 768 с.
64. Петроє О. М. Соціальний діалог у державному управлінні: європейський досвід та українські реалії : монографія / О. М. Петроє. – К. : НАДУ, 2012. – 304 с.
65. Трунова Г. А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні: монографія / Г. А. Трунова. – Чернівці : Рута, 2009. – 200 с.
66. Антонова О. Соціальний діалог як модель взаємодії законодавчого органу з неурядовими організаціями / О. Антонова // Збірник наукових праць “Ефективність державного управління”. – 2013. – Вип. 35. – С.179-186.
67. Жуков В. Соціальне партнерство в Україні : Навч. посіб. / В. Жуков, В. Скуратівський. – К. : Вид-во Української Академії державного управління при Президентові України, 2001. – 200 с.
68. Жуков В. І. Трипартизм і соціальний діалог у системі соціально-трудових відносин / Осовий Г. В., Жуков В. І., Руденко В. М., Семеніхін В. О. // Соціально-трудові відносини: питання теорії та практики. – К. : АПСВ, 2005. – 436 с.
69. Костин Л. А. Международная организация труда. / Л. А. Костин. – М. : Издательство «Экзамен», 2002. – 416 с.
70. Рихлі Людек. Соціальний діалог на національному рівні у країнах – кандидатах на вступ до Європейського Союзу / Рихлі Людек, Прітцер Райнер // Соціальне партнерство-шлях до злагоди: практика, проблеми, здобутки, перспектива. –К. : 2003. – С.104-144.

## ДОДАТКИ

### Додаток А

Таблиця А.1

Вихідні дані для розрахунку показників ефективності зайнятості зі сторони працівників у Волинській області за 2007–2011 роки

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Чисельність вивільнених працівників, осіб	66000	70000	43000	50328	49817
Чисельність прийнятих працівників, осіб	66000	58000	55000	47702	46684
Середньооблікова чисельність працівників, тис. осіб	221,8	221,4	203,9	200,2	195,1
Чисельність працівників, які працювали в режимі неповної зайнятості	21000	31000	50000	48000	22000

Примітка. \*Розроблено автором на основі джерел [20-27].

Таблиця А.2

Вихідні дані для оцінки умов та охорони праці з позицій працівників Волинської області за 2007–2011 роки

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Чисельність працівників, які працюють на робочих місцях із шкідливими та небезпечними умовами праці, осіб	23000	22650	19500	21130	18206
Чисельність потерпілих з втратою працездатності на один робочий день і більше та з смертельним наслідком, осіб	469	375	298	247	216

Примітка. \*Розроблено автором на основі джерел [20-27].

Таблиця А.3

Вихідні дані для оцінки ефективності оплати праці та соціальної підтримки працівників Волинської області за 2007–2011 роки

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Середньомісячна заробітна плата штатних працівників, грн	1013	1380	1427	1692	1994
Середній рівень заробітної плати в економіці, грн	1351	1806	1906	2239	2633

Примітка. \*Розроблено автором на основі джерел [20-27].

Таблиця А.4

Вихідні дані для оцінки ефективності трудових відносин із позицій працівників Волинської області за 2007–2011 роки

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Чисельність працівників, з якими укладено колективні договори, осіб	197000	199000	189000	182000	180000
Кількість трудових спорів та страйків	1	3	4	1	1

Примітка. \*Розроблено автором на основі джерел [20-27].



## Додаток Б

Таблиця Б.1

Вихідні дані для розрахунку показників ефективності зайнятості зі сторони  
роботодавців у Волинській області за 2007–2011 роки

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Рівень використання робочого часу (відпрацьовано у % до фонду робочого часу)	86,3	86,2	82,1	84,4	86,4
Відсоток втрат робочого часу у загальному фонді робочого часу	2,0	2,0	6,1	15,6	13,6
Середня кількість працівників в еквіваленті повної зайнятості у % до середньооблікової кількості штатних працівників	93,4	93,3	90,2	92,2	94,3

Примітка. \*Розроблено автором на основі джерел [20-27].

Таблиця Б.2

Вихідні дані для розрахунку показників ефективності праці зі сторони  
роботодавців у Волинській області за 2007–2011 роки

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Фінансовий результат суб'єктів господарювання до оподаткування, млн. грн.	418,1	-1260,6	-642,5	243,1	654,2
Обсяг реалізованої промислової продукції (у фактичних цінах), млн. грн	9092,5	9336,5	6496,5	8090,4	10485,6
Індекс зростання середньої заробітної плати (до попереднього року)	130,9	136,3	103,5	123,2	117,9
Індекс зростання обсягу реалізації продукції (робіт, послуг) (до попереднього року)	101,5	102,68	69,58	124,53	129,61

Примітка. \*Розроблено автором на основі джерел [20-27].

Таблиця Б.3

Вихідні дані для розрахунку показників ефективності управління соціально-трудовими відносинами зі сторони роботодавців у Волинській області за 2007–2011 роки

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Частка нарахувань за невідпрацьований час у загальному фонді оплати праці, %	8,7	8,9	10,0	9,1	9,5
Чисельність працівників, які підвищили кваліфікацію, тис осіб	19,8	17,5	14,3	15,1	16,2
Чисельність працівників, яких навчено новим професіям, тис осіб	3,6	3,5	1,7	2,7	2,4
Кількість невідпрацьованих годин у середньому на одного працівника, який брав участь у страйку	326	465	828	255	15

Примітка. \*Розроблено автором на основі джерел [20-27].

## Додаток В

Таблиця В.1

Вихідні дані для оцінки економічної ефективності соціального діалогу із позицій держави у Волинській області за 2007–2011 роки

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Рівень ВРП на душу населення, грн	9711	12340	11796	13916	-
Індекс вартості життя (індекс споживчих цін) в цілому	115,1	121,3	110,0	108,1	103,2
Доходи населення, млн.грн.	10943	14662	15177	19137	22061
Чисельність наявного населення, тис. осіб	1038	1036,4	1036,2	1036,7	1037,1
Індекс зростання валової доданої вартості	113,1	105,4	89,0	99,4	-
Індекс зростання середньої заробітної плати (до попереднього року)	130,9	136,3	103,5	123,2	117,9
Сума випуску товарів і послуг (у фактичних цінах) у розрахунку на 1 зайнятого	8772,9	9009,2	6268,1	7802,5	1010,3

Примітка. \*Розроблено автором на основі джерел [20-27].

Таблиця В.2

Вихідні дані для оцінки соціальної ефективності соціального діалогу із  
позицій держави у Волинській області за 2007–2011 роки

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Економічна активність населення	63,3	64,1	63,4	63,6	64,3
Рівень зайнятості населення	58,2	58,8	57,4	58,2	59,0
Кількість зайнятих, тис. осіб	433,9	438,6	428,0	433,6	440,1
Співвідношення заробітної плати між крайніми за рівнем доходів працівниками в середині регіону	3,4	3,1	3,0	2,9	2,9
Співвідношення суми допомоги по безробіттю і середньої заробітної плати в регіоні	27,15	36,16	40,01	42,26	40,32
Розмір допомоги по безробіттю, грн	275	499	571	715	804
Середньомісячна заробітна плата штатних працівників, грн	1013	1380	1427	1692	1994
Рівень безробіття, %	2,6	4,1	2,1	2,2	1,8
Кількість осіб, які є безробітними більше 6 місяців	35,9	24,7	32,8	24,5	27,2
Чисельність працівників, які перебувають в умовах вимушеної неповної зайнятості, тис осіб	21	31	50,6	48,7	21,2
Кількість пенсіонерів, тис.осіб	288,9	289,1	288,6	286,5	286,8
Кількість пенсіонерів, які припадають на одного працюючого	0,666	0,659	0,674	0,661	0,652
Кількість непрацевдатних осіб,	420756	419623	419864	420957	327627
Кількість непрацевдатних осіб, які припадають на одного зайнятого	0,970	0,957	0,981	0,971	0,744
Співвідношення розмірів середньої пенсії та середньої заробітної плати працівників, зайнятих в економіці	37,46	44,87	44,9	44,75	42,68
Сума заборгованості з виплати заробітної плати у середньому на 1 працівника економічно активних підприємств	1267	1309	1741	2007	1258
Чисельність працевлаштованих Державною службою зайнятості, осіб	35125	23719	23719	22603	24254
Чисельність прийнятих найманих працівників, осіб	35258	35157	23719	24363	24254
Кількість працевлаштованих Державною службою зайнятості у % до чисельності прийнятих найманих працівників	99,62	67,47	100	92,78	100
Чисельність працюючих пенсіонерів, тис. осіб	33,6	36,8	36,2	38,4	39,6
Чисельність працюючої молоді (у віці 15–34 років), тис.осіб	41,8	40,6	39,8	40,3	38,3
Облікова кількість зайнятої молоді (у віці 15–34 років) у розрахунку на одного працюючого пенсіонера станом на кінець року	1,244	1,103	1,099	1,049	0,967

Примітка. \*Розроблено автором на основі джерел [20-27].

## Додаток Д

Таблиця Д.1

Результати розрахунку проміжних та підгрупового індексу ефективності зайнятості зі сторони працівників у Волинській області за 2007–2011 роки

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Індекс плинності персоналу	0,817	0,845	1,021	1,000	1,000
Індекс вивільнення працівників	0,709	0,667	1,000	0,839	0,826
Індекс вимушеної неповної зайнятості	1,000	0,676	0,386	0,395	0,840
<b>Підгруповий індекс</b>	0,842	0,729	0,802	0,745	0,889

Примітка. \*Розраховано автором.

Таблиця Д.2

Результати розрахунку проміжних та підгрупового індексу умов та охорони праці зі сторони працівників у Волинській області за 2007–2011 роки

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Індекс зайнятості на робочих місцях із шкідливими та небезпечними умовами праці	0,900	0,912	0,976	0,884	1,000
Індекс виробничого травматизму	0,524	0,647	0,786	0,917	1,000
Індекс професійної захворюваності працівників	0,987	1,000	0,962	0,974	0,987
<b>Підгруповий індекс</b>	0,803	0,853	0,908	0,925	0,996

Примітка. \*Розраховано автором.

Таблиця Д.3

Результати розрахунку проміжних та підгрупового індексу ефективності оплати праці та соціальної підтримки працівників Волинської області за 2007–2011 роки

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Індекс економічної справедливості оплати праці	0,981	1,000	0,980	0,989	0,991
Індекс заборгованості із заробітної плати	0,400	0,370	0,313	0,476	1,000
<b>Підгруповий індекс</b>	0,691	0,685	0,646	0,733	0,996

Примітка. \*Розраховано автором.

Таблиця Д.4

Результати розрахунку проміжних та підгрупового індексу ефективності трудових відносин із позицій працівників у Волинській області за 2007–2011 роки

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Індекс охоплення колективними договорами	0,984	0,993	1,000	0,966	0,980
Індекс гарантії розміру мінімальної тарифної ставки (окладу), встановленої колективним договором, по відношенню до законодавчо встановленої мінімальної зарплати є відповідним та вищим	0,982	0,987	0,986	0,999	1,000
<b><i>Підгруповий індекс</i></b>	0,983	0,990	0,993	0,983	0,990

Примітка. \*Розраховано автором.

## Додаток Е

Таблиця Е.1

Результати розрахунку проміжних та підгрупового індексу ефективності зайнятості зі сторони роботодавців у Волинській області за 2007–2011 роки

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Індекс використання робочого часу (відпрацьовано у % до фонду робочого часу)	0,999	0,998	0,950	0,977	1,000
Індекс втрат робочого часу у загальному фонді робочого часу	1,000	1,000	0,328	0,128	0,147
Індекс повної зайнятості	0,990	0,989	0,957	0,978	1,000
<b>Підгруповий індекс</b>	0,996	0,996	0,745	0,694	0,716

Примітка. \*Розраховано автором.

Таблиця Е.2

Результати розрахунку проміжних та підгрупового індексу ефективності праці зі сторони роботодавців у Волинській області за 2007–2011 роки

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Індекс фінансового результату суб'єктів господарювання	0,562	0	0	0,362	1,000
Індекс реалізованої продукції (робіт, послуг) суб'єктів господарювання	0,763	0,785	0,593	0,752	1,000
Індекс співвідношення між зростання обсягу реалізації продукції (робіт, послуг) та середньої заробітної плати	0,709	0,682	0,609	0,918	1,000
<b>Підгруповий індекс</b>	0,678	0,489	0,401	0,677	1,000

Примітка. \*Розраховано автором.

Таблиця Е.3

Результати розрахунку проміжних та підгрупового індексу ефективності управління соціально-трудовами відносинами із позицій роботодавців у Волинській області за 2007–2011 роки

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Індекс нарахувань за невідпрацьований час у загальному фонді оплати праці	1,000	0,978	0,870	0,956	0,916
Індекс підвищення кваліфікації персоналу	1,000	0,885	0,785	0,844	0,929
Індекс новоосвоєних професій	1,000	0,975	0,512	0,833	0,759
Індекс невідпрацьованого часу працівника, який брав участь у страйку	0,046	0,032	0,018	0,059	1,000
<b>Підгруповий індекс</b>	<b>0,762</b>	<b>0,717</b>	<b>0,546</b>	<b>0,673</b>	<b>0,901</b>

Примітка. \*Розраховано автором.



## Додаток Ж

Таблиця Ж.1

Результати розрахунку проміжних та підгрупового індексу економічної ефективності соціального діалогу зі сторони держави у Волинській області за 2007–2011 роки

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Індекс ВРП на душу населення	0,698	0,887	0,848	1,000	1,000
Індекс вартості життя (індекс споживчих цін) в цілому	0,897	0,851	0,938	0,955	1,000
Індекс розподілу реальних наявних доходів	0,496	0,665	0,689	0,868	1,000
Співвідношення між індексом фізичного обсягу валової доданої вартості (у цінах попереднього року) та індексом заробітної плати (до попереднього року)	0,86	0,77	0,86	0,81	0,81
Індекс випуску товарів і послуг у розрахунку на 1 зайнятого	0,974	1,000	0,696	0,866	0,112
<b><i>Підгруповий індекс</i></b>	<b>0,785</b>	<b>0,835</b>	<b>0,806</b>	<b>0,900</b>	<b>0,784</b>

Примітка. \*Розраховано автором.

Таблиця Ж.2

Результати розрахунку проміжних та підгрупового індексу соціальної ефективності соціального діалогу зі сторони держави у Волинській області за 2007–2011 роки

Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Індекс економічної активності населення	0,984	0,997	0,986	0,989	1,000
Індекс рівня зайнятості населення	0,986	0,997	0,973	0,986	1,000
Індекс заробітної плати між крайніми за рівнем доходів працівниками в середині регіону	0,986	0,976	1,000	0,987	0,973
Індекс співвідношення суми допомоги по безробіттю і середньої заробітної плати в регіоні	0,853	0,935	0,967	1,000	1,000
Індекс середнього розміру допомоги по безробіттю	1,000	0,751	0,679	0,642	0,673
Індекс рівня безробіття	0,692	0,439	0,857	0,818	1,000
Індекс безробіття тривалістю більше 6 місяців	0,682	0,992	0,747	1,000	0,901
Індекс вимушеної неповної зайнятості	1,000	0,677	0,415	0,431	0,991
Індекс навантаження пенсіонерів на одного працюючого	0,979	0,989	0,967	0,986	1,000
Індекс навантаження непрацездатних осіб на одного зайнятого	0,767	0,777	0,758	0,766	1,000
Індекс заборгованості з виплати заробітної плати	0,993	0,961	0,723	0,627	1,000
Індекс працевлаштування Державною службою зайнятості	0,996	0,675	1,000	0,928	1,000
Індекс співвідношення зайнятої молоді (у віці 15–34 років) та працюючих пенсіонерів	1,000	0,887	0,883	0,843	0,777
<b>Підгруповий індекс</b>	0,917	0,850	0,843	0,847	0,947

Примітка. \*Розраховано автором.

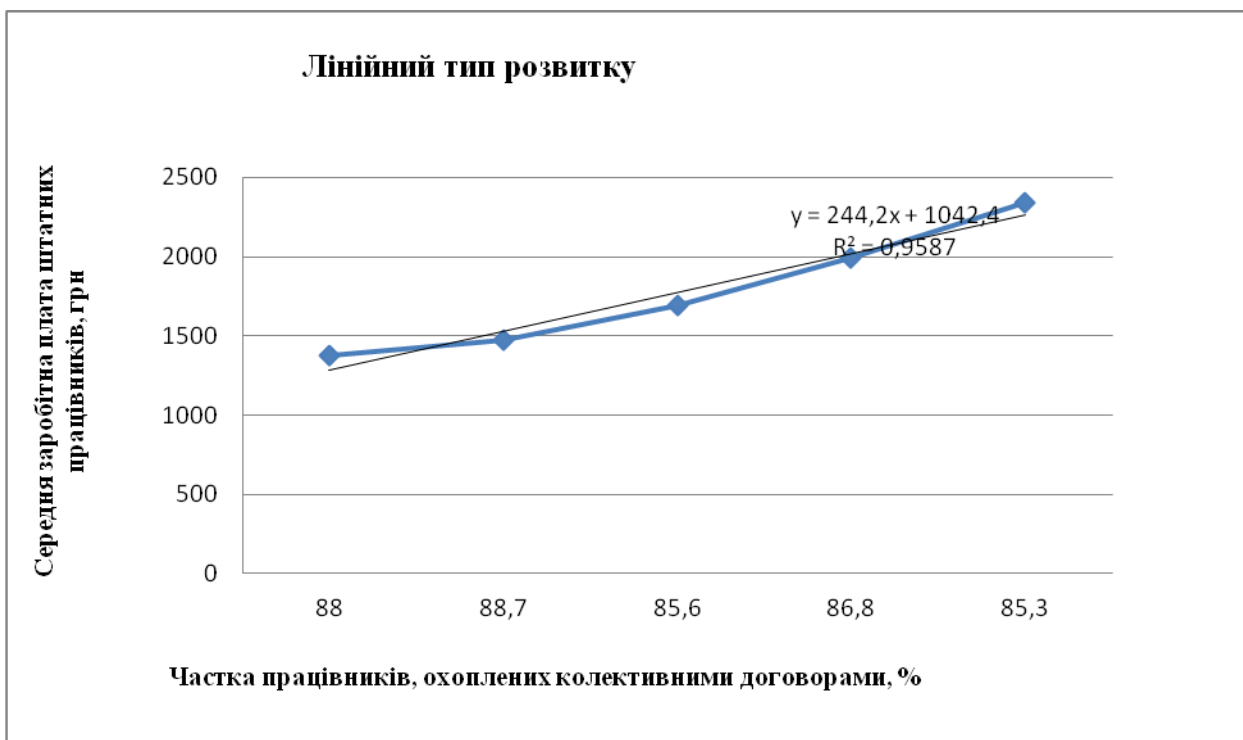
Таблиця Ж.3

Результати розрахунку проміжних та підгрупового індексу політичної ефективності соціального діалогу зі сторони держави у Волинській області за 2007–2011 роки

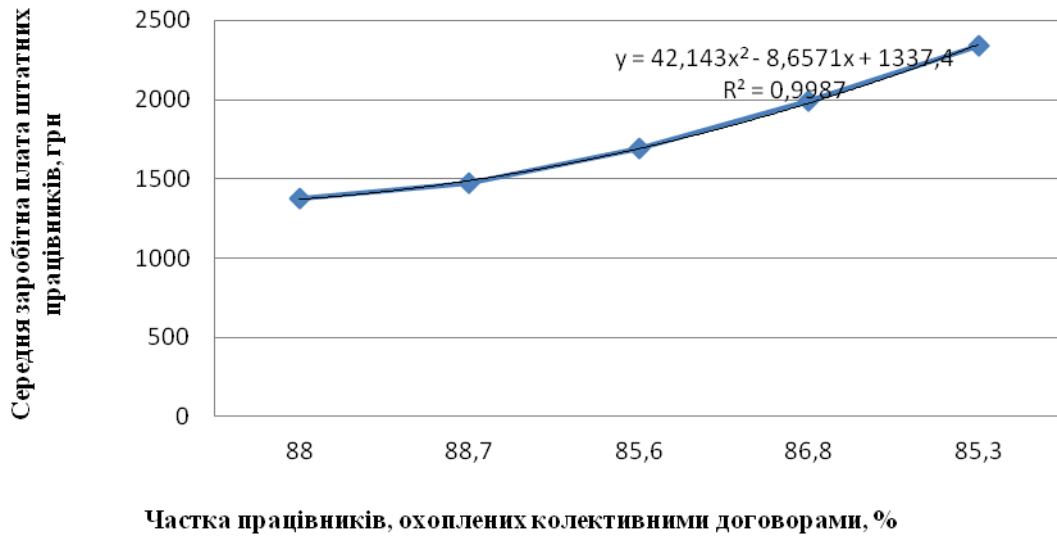
Показники	Роки				
	2007	2008	2009	2010	2011
Індекс гарантії розміру мінімальної тарифної ставки (окладу), встановленої колективним, по відношенню до рівня, передбаченого у галузевій угоді, який є відповідним та вищим	0,958	0,962	0,974	1,000	0,998
Індекс частоти страйків, мітингів та їхні наслідки	1,000	1,000	0,250	0,333	1,000
Індекс частоти судових справ щодо порушень трудового законодавства	0,698	1,000	0,888	0,905	0,850
Індекс важкості судових справ	0,937	1,000	0,590	0,551	0,514
<b>Підгруповий індекс</b>	0,898	0,990	0,675	0,697	0,841

Примітка. \*Розраховано автором.

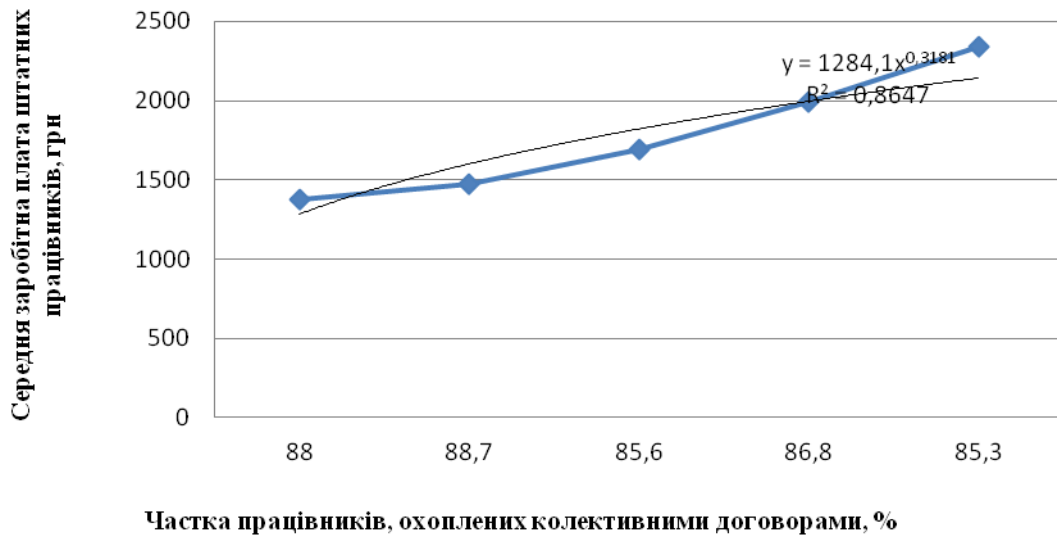
## Додаток К



### Поліноміальний тип розвитку



### Степеневий тип розвитку



Наукове видання

**Коленда Наталія Вікторівна**

**СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ: СУТНІСТЬ, ОЦІНКА ДІЄВОСТІ ТА  
НАПРЯМИ АКТИВІЗАЦІЇ**

**Монографія**

Комп'ютерний набір

Н.В.Коленда

Друкується в авторській редакції

Підписано до друку 28.05.14.

Формат 60x84 /16. Папір офс. Гарнітура Times.

Умовн. друк. арк. 10,75. Обл. вид арк. 10,0. Тираж 300 примірників.



