

Синчук Світлана Миколаївна,
докторка юридичних наук, доцентка,
професорка кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка

Амелічева Лілія Петрівна,
докторка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри цивільного права і процесу
Донецького національного університету імені Василя Стуса

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК МЕХАНІЗМ ПІДТРИМКИ ПРОСВРОПЕЙСЬКИХ ТРУДОПРАВОВИХ РЕФОРМ В УКРАЇНІ У СВІТЛІ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ

У статті досліджено проблематику посилення соціального діалогу як механізму підтримки просвропейських трудовправових реформ в Україні у світлі концепції гідної праці.

Метою цієї статті є виявлення деяких соціально-економічних, політико-правових та інших передумов недостатньої ефективності соціального діалогу в Україні; розробка пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства про працю, що регулює колективні трудові відносини з питань поліпшення умов праці та посилення соціальної злагоди й соціальної справедливості між сторонами цих відносин в умовах впровадження просвропейських трудовправових реформ у світлі ідеї гідної праці.

Проведений авторами аналіз чинного законодавства про працю, про колективні договори і угоди, спеціальної юридичної літератури про соціальний діалог дав змогу виявити деякі соціально-економічні, політико-правові та інші передумови недостатньої ефективності соціального діалогу в Україні (економічні та соціальні зміни, процеси децентралізації, недосконалість нормативно-правового регулювання соціального діалогу тощо).

Основними результатами цього дослідження є висновки та пропозиції щодо: необхідності спрощення системи визнання (реєстрації) профспілок; перегляду критеріїв репрезентативності профспілок та їхніх союзів, роботодавців та їхніх об'єднань у такий спосіб, щоб вони відповідали сучасним економічним і соціальним змінам в країні; важливості розробки механізмів співробітництва тристоронніх соціально-економічних рад різних рівнів у засіданнях колегіальних органів центральних і місцевих органів виконавчої влади, а також механізмів впровадження / врахування тристоронніх домовленостей і забезпечення Урядом зворотного зв'язку на виконання рекомендацій органів соціального діалогу та доповнення відповідними новими нормами Закону України «Про соціальний діалог».

Авторами також запропоновано передбачити у законодавстві про соціальний діалог новий правовий засіб соціального діалогу – прийняття соціальних пактів сторонами соціального діалогу насамперед на національному рівні, що дасть змогу провести більш якісно реформи у сфері зайнятості і працевлаштування, оплати праці, охорони праці, які викликають широкий суспільний резонанс.

Ключові слова: соціальний діалог, реформа, соціальний пакт, євроінтеграція, репрезентативність, колективні переговори.

Постановка проблеми. У трудових практиках багатьох країн соціальний діалог вже давно є усталеним дієвим правовим механізмом сприяння поліпшенню умов праці та посиленню соціальної злагоди й соціальної справедливості, а також ефективним політичним інструментом вирішення внутрішніх соціально-економічних проблем. Зокрема, саме завдяки ефективному соціальному діалогу стали можливими у світі корисні трудові практики щодо встановлення восьмигодинного робочого дня, охорони материнства, впровадження низки стратегій, що сприяють безпеці на робочому місці та врегулюванню трудових відносин [1, с. 51]. Дієвість і ефективність політико-правових інструментів чи механізмів соціального діалогу в сфері праці як розвинутих країн, так і країн, що розвиваються, залежить насамперед від розуміння урядами, законодавцями, науковцями, фахівцями принципів роботи та специфіки функціонування вказаних інструментів чи механізмів. Активізація соціального діалогу як важливого феномена трудової сфери та основної компоненти гідної праці також залежить від перманентного зовнішнього контролю Міжнародною організацією праці за виконанням національними урядами країн-членів МОП взятих на себе відповідних зобов'язань за Програмами гідної праці для країни. Не менш значимим є і внутрішній контроль діяльності сторін соціального діалогу щодо виконання ними своїх функцій і повноважень на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях. Важливою умовою посилення соціального діалогу також є постійна незалежна експертна оцінка дієвості механізмів правового регулювання діяльності його учасників.

Отже, як вже вище зауважувалося, в багатьох країнах світу, й Україна не є виключенням, саме соціальний діалог може стати важливим засобом для досягнення соціальної справедливості й мати вирішальне значення в здобутті чоловіками та жінками гідної і продуктивної праці в умовах свободи, рівності, безпеки та людської гідності.

Візія на євроінтеграцію України наразі посилює процеси впровадження в нашій державі проєвропейських трудових реформ у світлі концепції гідної праці, особливо після підписання у 2014 р. Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика посилення соціального діалогу як механізму підтримки проєвропейських правових реформ у сфері праці в сучасних умовах державотворення України висвітлюється в останніх наукових дослідженнях вчених трудового права, таких як-от: Л. П. Амелічева [1], В. Я. Буряк [2], Р. Я. Бутинська [3], Т. Г. Головань [4], М. Д. Ждан [5], І. О. Гуменик [6], С. М. Синчук [7], Г. І. Чанишева [8] та ін. У працях зазначених вчених надається характеристика децентралізованому правовому регулюванню суспільно-

трудових відносин, правовому статусу учасників соціального діалогу, змісту колективних договорів і угод, відповідальності за порушення законодавства про соціальний діалог, а також досліджуються питання ефективності соціального діалогу крізь призму правового регулювання його принципів тощо. Не применшуючи цінності вказаних наукових праць, все ж таки необхідно зауважити, що у світлі концепції гідної праці та євроінтеграції нашої держави питання проблематичності правового, соціального, економічного, політичного характеру щодо посилення соціального діалогу як механізму підтримки проєвропейських трудових реформ залишаються малодослідженими за комплексним підходом.

Постановка мети. Метою наукової статті є виявлення деяких соціально-економічних, політико-правових та інших передумов недостатньої ефективності соціального діалогу в Україні; розробка пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства про працю, що регулює колективні трудові відносини з питань поліпшення умов праці та посилення соціальної злагоди й соціальної справедливості між сторонами цих відносин в умовах впровадження проєвропейських трудових реформ у світлі ідеї гідної праці.

Виклад основного матеріалу. Вищезазначена Угода про асоціацію між Україною та ЄС (далі – Угода) є наразі головною рушійною силою, що визначає порядок денний реформ в Україні [9, с. 5], і в сфері праці також. У Главі 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» Угоди передбачаються норми, які регламентують питання розвитку соціального діалогу в Україні як механізму підтримки проєвропейських правових реформ у сфері основних складників гідної праці.

Відповідно до ст. 419 Угоди Сторони взяли на себе зобов'язання посилити діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, а саме: політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації. Однією із цілей співробітництва Сторін у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей задекларовано посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу згідно зі ст. 420 цієї Угоди. Також варто зауважити, що за положеннями ст.ст. 421, 423 Угоди Сторони взяли на себе обов'язки сприяти залученню всіх зацікавлених сторін, зокрема соціальних партнерів та організацій громадянського суспільства, у контексті впровадження реформ в Україні та співробітництва між Сторонами, докладати зусиль для посилення співробітництва у сфері зайнятості та соціальної політики в рамках усіх відповідних регіональних, багатосторонніх та міжнародних форумів і організацій.

Отже, соціальний діалог є тим соціально-правовим інструментом, призначення якого сприяти в нашій країні реформуванню систем зайнятості та працевлаштування, оплати праці, охорони праці тощо не лише шляхом застосування тради-

ційних форм і засобів соціального діалогу, але й через впровадження нових. Серед нових форм соціального діалогу в Україні необхідно вказати такі форми, як: консультації, колективні переговори сторонами соціального діалогу у розширеному форматі із залученням представників НСПП, Держпраці, різних фондів в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, громадських правозахисних інституцій і «нерепрезентативних» сторін соціального діалогу. До нових правових засобів можна віднести прийняття соціальних пактів (актів учасників соціального діалогу, які можна зарахувати до актів «м'якого» права) як результат вищезазначених консультацій та колективних переговорів. Соціальні пакти нині широко застосовуються в колективних трудових відносинах в розвинутих країнах насамперед Європи. На відміну від генеральних колективних угод, соціальні пакти є підсумком тристоронніх політичних переговорів і спрямовані на погодження коригувальних заходів у національній економіці для протидії зовнішнім потрясінням (як-то світовим економічним кризам) або на досягнення прийняттого компромісу у структурних реформах. Соціальні пакти можуть мати більш загальний характер, ніж колективні угоди, які є більш конкретними [10].

Далі в контексті дослідження необхідно зазначити, в яких саме проєвропейських трудових реформах в Україні, проведення котрих не можливе без соціального діалогу, є нагальна потреба під час впровадження в Україні вже п'ятої Програми гідної праці МОП для України на 2020–2024 рр. [9].

Зокрема, вкрай необхідним стало реформування системи зайнятості та працевлаштування в Україні з огляду на пандемію COVID-19, спричинену коронавірусом SARS-CoV-2. Однак у 2020 р. відбулася невдала спроба законодавця прийняти майже без обговорення зі сторонами соціального діалогу на національному рівні проєкту Закону України «Про працю» від 28.12.2019 р. (реєстр. № 2708) [11], норми якого були покликані регулювати саме індивідуальні трудові відносини насамперед в сфері зайнятості і працевлаштування. До того ж у 2020–2021 рр. законодавцем були проведені лише «косметичні» правки до КЗпП України щодо дистанційної та надомної роботи. Зазначене вказує на відсутність комплексного підходу до реформування системи зайнятості та працевлаштування як до структурної реформи на засадах соціального діалогу та з урахуванням досвіду європейських трудових практик.

Ще один процес проєвропейського трудового реформування – удосконалення системи оплати праці в Україні наразі також є актуальним, і зволікання з його проведенням призводить до соціального напруження. Адже українці є активними трудовими мігрантами в країні ЄС й поступово звикають жити за європейськими стандартами. Повертаючись додому, вони також хочуть отримувати справедливу оплату праці (що є маркером гідної праці) вже на вітчизняних підприємствах, яка могла б забезпечувати їм та їхнім сім'ям гідний рівень життя.

Отже, така реформа в нашій країні не може відбуватися відірвано від процесів деолігархізації, змін у трудовому і податковому законодавстві, без формування доброчесної податкової культури, яка повинна враховувати ще й біологічний життєвий цикл працюючої людини-платника податків. Всі ці складні питання, які викликають суспільний резонанс, можна вирішувати лише комплексно на панелях соціального діалогу, попередньо вивчаючи досвід насамперед країн Європейського Союзу. Адже «у країнах з розвинутою економікою більша частина знову створеної вартості (національного доходу) стає власністю працівника. Цей показник складає 75–80 % нової вартості у національному доході. Саме така ринкова пропорція (75 % – заробітна плата, 25 % – прибуток) забезпечує можливість працівника захистити себе результатом своєї праці: працівник стає самозабезпеченим, самодостатнім і виступає на ринку, по суті, інвестором тих галузей економіки, продукцією й послугами яких він користується» [12]. Також і розмір податків на заробітну плату в цих країнах значно менший для працівників, що знаходяться на етапі свого життя – народження і виховання дітей тощо.

Без широкого обговорення сторонами соціального діалогу наразі неможливо провести і проєвропейське реформування системи управління охороною праці, яка розпочата вже Урядом України [13] й повинна ґрунтуватися на ризикорієнтованому підході, що передбачений у Директиві № 89/391/ЄЕС (1989 р.) про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників [14]. В сучасній доктрині трудового права теорія професійного ризику залишається малодослідженою [15], бо не є релевантною для цієї науки, адже апріорі не можна працюючу людину розглядати як об'єкт виробничої небезпеки або об'єкт нараження на професійний ризик. З одного боку, це дійсно суперечить принципу гуманізму трудового права. Проте, з іншого боку, використовуючи метод екстраполяції права, можна було б підійти до вирішення цієї наукової проблеми у такий спосіб, як це здійснили вчені-правознавці галузі права соціального забезпечення, де теорія соціального ризику є вже і релевантною, і затребуваною на сьогодні. Сучасні науковці-юристи винайшли методологічно правильні підходи для розробки цієї теорії у науці права соціального забезпечення [16; 17; 18], що необхідно брати за методологічну основу і в науці трудового права для розробки теоретичних положень запровадження ризикорієнтованого підходу в системі управління охороною праці.

Фахівці в сфері охорони праці, роботодавці, юристи-практики також є ще не готовими до корінних змін у сфері охорони праці, де на перший план виходить профілактика заходів забезпечення безпечних і здорових умов праці, впровадження теорії безпеки праці та її стрижня – теорії професійного ризику. На жаль, багато роботодавців, які вважають себе соціально відповідальними, хочуть мати привабливий імідж на ринку праці, не можуть остаточно прийняти ідеї стандар-

тизації і міжнародної сертифікації управління безпекою і охороною здоров'я працівників на базі нового ризикорієнтованого підходу, який їм видається безпідставно витратним. Змінити ставлення роботодавців як соціальних партнерів до зазначеної реформи також можливо лише на панелях соціального діалогу насамперед на національному рівні.

Отже, щоб здійснювати всі ці реформи у сфері праці, Україна як Сторона Угоди взяла на себе зобов'язання імплементувати 42 європейські стандарти, які передбачені в окремому Додатку до Глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» Угоди. Найбільш ключовими серед них є: Директива Ради № 1999/70/ЄС від 28.06.99 про рамкову угоду про роботу на визначений термін; Директива Ради № 97/81/ЄС від 15.12.97 про рамкову угоду про неповну зайнятість; Директива Ради № 2000/78/ЄС від 27.11.2000, що встановлює загальну систему рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності; Директива № 89/391/ЄЕС від 12.06.89 про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників; Директива № 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 04.11.2003 про деякі аспекти організації робочого часу; Директива № 2006/54/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 05.07.2006 про реалізацію принципів рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості тощо.

Гармонізація національного трудового законодавства із зазначеними директивами повинна була здійснюватися протягом 3–4-х років на базі соціального діалогу. Однак, наявність деяких соціально-економічних, політико-правових та інших передумов недостатньої ефективності соціального діалогу в Україні в певній частині завадили цим амбітним цілям.

У рішенні Комітету з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів Верховної Ради України від 15.04.2020 (прот. № 32) «Про схвалення рекомендацій слухань у Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів» на тему: «Сучасний стан українських профспілок. Потреба у перезавантаженні соціального / публічного діалогу» виявлено декілька серйозних викликів та обмежень, які можуть бути перепорою його ефективності: 1) економічні та соціальні зміни; 2) процес децентралізації; 3) недосконалість нормативно-правового регулювання [10].

Економічні та соціальні зміни. За період незалежності України у структурі економіки мали місце істотні зміни. Суттєво зменшилася кількість зайнятих на великих підприємствах, зріс рівень прекарізації, трудової міграції за кордон, зменшилася кількість активних підприємств [10]. Такі процеси призвели до зменшення частини як найманих працівників, охоплених членством у профспілках, так і роботодавців, що створюють свої союзи та об'єднання.

Процеси децентралізації. З 2015 р. в Україні розпочалася реформа місцевого самоврядування з огляду на прийняття Закону України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» від 05.02.2015 № 157-VIII. Реформа передбачає концентрацію основної частини повноважень на рівні територіальних громад, зокрема об'єднаних (далі – ОТГ), для покращення добробуту та підвищення соціально-економічного захисту людей. Нині новостворені ОТГ дуже різняться за своїм складом. Зокрема є багато ОТГ з адміністративним центром у селищі / селі, на території яких розташовані фермерські господарства та бюджетні установи, а також ті, що утворені у межах одного району з адміністративним центром у місті / селищі чи на території декількох районів, до складу яких входять міста з розвинутою промисловістю тощо. За таких обставин визначити універсальний порядок формування складу суб'єктів сторін соціального діалогу в межах ОТГ не видається можливим [10]. Як наслідок, залишається невизначеною і процедура оцінки репрезентативності потенційних соціальних партнерів на цьому рівні за чинним законодавством про соціальний діалог.

Недосконалість нормативно-правового регулювання соціального діалогу. Нормативно-правова база ведення соціального діалогу в Україні фактично не оновлювалася після прийняття Закону «Про соціальний діалог» від 23.12.2010 № 2862-VI [10], тому є багато недоліків в ній, таких як-от:

1) наявність законодавчої колізії щодо визначення моменту набуття профспілками прав та статусу юридичної особи, що впливає на оцінку їхньої репрезентативності. Зокрема у ст. 16 Закону України «Про професійні спілки, права та гарантії їх діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV встановлено, що профспілка, об'єднання профспілок набувають права юридичної особи з моменту затвердження статусу (положення). Згідно зі ст. 15 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань» від 15.05.2003 № 755-IV закріплена обов'язкова процедура нотаріального засвідчення підписів на протоколах, рішеннях, нових редакціях статуту (положення) профспілок, що також ускладнює цю ситуацію. У рішенні Конституційного Суду України від 18.10.2000 № 11-рп [19] констатовано, що положення Закону України «Про професійні спілки, права та гарантії їх діяльності» в частині встановлення таких умов легалізації профспілок, які фактично пов'язують початок діяльності створеної з метою забезпечення і захисту інтересів працівників організації, як профспілки, з моментом її реєстрації у відповідних органах, що рівнозначно вимозі про попередній дозвіл на утворення профспілки, не відповідають ч. 3 ст. 36 Конституції України, в якій зазначено, що професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їхніх членів;

2) існуючі критерії репрезентативності профспілок та їхніх союзів, роботодавців та їхніх об'єднань, закріплені у ст. 6 Закону України «Про соціальний діалог»

від 23.12.2010 № 2862-VI, є такими, що не відповідають сучасним соціальним та економічним трансформаціям в державі [10]. Вкрай важливо переглянути підходи до визначення сучасних критеріїв репрезентативності вказаних суб'єктів на національному, галузевому і територіальному рівнях;

3) невизначеність чинним законодавством про соціальний діалог механізмів впровадження / врахування тристоронніх домовленостей і забезпечення Урядом зворотного зв'язку на виконання рекомендацій органів соціального діалогу [10] тощо.

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

Отже, з метою посилення соціального діалогу в сучасних умовах необхідно запропонувати такі заходи:

1) спростити систему визнання (реєстрації) профспілок, передбачену у ст. 15 Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань» від 15.05.2000 № 755-IV, ст. 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV;

2) переглянути критерії репрезентативності профспілок та їхніх союзів, роботодавців та їхніх об'єднань, що закріплені у ст. 6 Закону України «Про соціальний діалог» від 23.12.2010 № 2862-VI, у такий спосіб, щоб вони відповідали сучасним економічним і соціальним змінам в країні;

3) розробити механізми співробітництва тристоронніх соціально-економічних рад різних рівнів у засіданнях колегіальних органів центральних і місцевих органів виконавчої влади, а також механізми впровадження / врахування тристоронніх домовленостей і забезпечення Урядом зворотного зв'язку на виконання рекомендацій органів соціального діалогу та доповнити відповідними новими нормами Закон України «Про соціальний діалог» від 23.12.2010 № 2862-VI;

4) передбачити у законодавстві про соціальний діалог новий правовий засіб соціального діалогу – прийняття соціальних пактів сторонами соціального діалогу насамперед на національному рівні, що дасть змогу провести більш якісно реформи в сфері зайнятості і працевлаштування, оплати праці, охорони праці, які викликають широкий суспільний резонанс, тощо;

5) впровадити нові форми соціального діалогу – консультації, колективні переговори сторін соціального діалогу у розширеному форматі із залученням пред-

ставників НСПП, Держпраці, різних фондів у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, громадських правозахисних інституцій і «нерепрезентативних» сторін соціального діалогу.

Подальші дослідження цієї теми доцільно присвятити новим формам та правовим засобам у сфері соціального діалогу, які дадуть змогу більш ефективно просувати проєвропейські трудові реформи в Україні у світлі концепції гідної праці.

Список використаних джерел

1. Амелічева Л. П. До питання про посилення соціального діалогу в умовах дефіциту гідної праці: правовий та інформаційний аспекти. *Юриспруденція в сучасному інформаційному просторі*: Матеріали IX Міжн. наук.-практ. конф., м. Київ, Нац. авіац. ун-т, 01 березня 2019 р. Т. 2. Київ, 2019. С. 51–53.
2. Буряк В. Я. Відповідальність за порушення законодавства про соціальний діалог. *Актуальні проблеми соціального права*: матер. Міжн. наук.-практ. конф. «Європейська соціальна хартія та проблеми реалізації соціальних прав в умовах глобалізації» (до 25-річчя Європейської соціальної хартії (переглянутої), 23 квітня 2021 р. Вип. 10. Львів: ГАЛИЧ-ПРЕСС, 2021. С. 79–82.
3. Бутинська Р. Я. Правовий статус учасників колективно-трудова правовідносин: монографія. Львів: Видавництво «Растр-7», 2020. 234 с.
4. Головань Т. Г. Питання ефективності соціального діалогу в Україні крізь призму правового регулювання його принципів. *Зб. наук. праць. ХНПУ імені Г. С. Сковороди «Право»*. 2020. С. 24–31.
5. Ждан М. Д. Щодо правового регулювання соціального діалогу в Україні. *Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах*: матер. VII Всеукр. наук.-практ. конф., Харків: ХНУВС, 2018. С. 143–145.
6. Гуменюк І. О. Соціальний діалог як ефективний правовий механізм забезпечення розвитку соціально орієнтованої економіки. *Правове забезпечення соціально орієнтованої економіки*: матер. Круглого столу (27 квітня 2021 р.) / відп. ред. Н. А. Мазаракі. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2021. С. 24–28.
7. Синчук С. М. Щодо проблеми децентралізованого правового регулювання відносин соціального забезпечення в Україні. *Університетські наукові записки*. Вип. 3. 2016. С. 52–62.
8. Чанишева Г. І. Зміст колективних угод як актів соціального діалогу. *Юридичні гарантії забезпечення прав громадян на працю і соціальний захист*: тези доп. та наук. повідомл. учасників X Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 09 жовт. 2020 р.) / уклад.: О. М. Ярошенко, Н. Г. Орлова, О. В. Соловійов; за ред. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2020. С. 18–22.
9. Програма гідної праці МОП для України на 2020–2024 роки. *International Labor Organization*. URL: <https://cutt.ly/Hmf8Iag> (дата звернення: 28.06.2021).
10. Про схвалення рекомендацій слухань у Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів на тему: «Сучасний стан українських профспілок. Потреба у перезавантаженні соціального / публічного діалогу»: рішення Комітету з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів Верховної Ради України від 15.04.2020

- (прот. № 32). *Офіційний сайт Київської обласної державної адміністрації*. URL: <https://cutt.ly/XmkdQ3s> (дата звернення: 29.06.2021).
11. Про працю: проект Закону України від 28.12.2019 (реєстр. № 2708). *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/tmkdEGr> (дата звернення: 29.06.2021).
 12. Худякова С. С. К вопросу о праве работников на справедливую заработную плату. *Пермский конгресс ученых юристов*: тез. докл. междунар. науч.-практ. конф. Пермь, 2010. С. 496.
 13. Про схвалення Концепції реформування системи управління охороною праці в Україні та затвердження плану заходів щодо її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.12.2018 р. № 989-р. *Урядовий портал*. URL: <https://cutt.ly/IbW93ZE> (дата звернення: 27.06.2021).
 14. Щодо проведення заходів з метою поліпшення безпеки і захисту здоров'я працівників під час роботи: Директива ЄЕС 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 р. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/IpUNcTp> (дата звернення: 26.06.2021).
 15. Амелічева Л. П. Поняття та юридичні ознаки «професійного ризику»: науково-теоретичні підходи та законодавче визначення. *Правничий часопис Донецького університету*. 2010. № 2. С. 81–87.
 16. Синчук С. М. Теорія соціального ризику за правом соціального забезпечення. *Право України*. 2003. № 3. С. 55–59.
 17. Яковлева Г. О. До визначення поняття та природи соціальних ризиків у праві соціального забезпечення. *Право та інновації*. № 2. 2018. С. 49–53.
 18. Трунова Г. Страховий соціальний ризик у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування. *Підприємництво, госп-во і право*. 2012. № 2. С. 105–107.
 19. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційними поданнями народних депутатів України та Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) статей 8, 11, 16 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (справа про свободу утворення профспілок) від 18.10.2000 р. № 11-рп. *Офіційний сайт Верховної Ради України*. URL: <https://cutt.ly/fmkdThQ> (дата звернення: 28.06.2021).

References

1. Amelicheva L. P. (2019). Do pitannya pro posilennya social'nogo dialogu v umovah deficitu gidnoi praci: pravovij ta informacijnij aspekti. *Yurisprudenciya v suchasnomu informacijnomu prostori*: Mat-li IX Mizhn. nauk.-prakt. konf., Kyiv, Nac. aviac. un-t, 1 bereznja 2019 r. T. 2. Kyiv. 51–53.
2. Burak V. Ya. (2021). Vidpovidal'nist' za porushennya zakonodavstva pro social'nij dialog. *Aktual'ni problemi social'nogo prava*. # 10. Mat-li Mizhn. nauk.-prakt. konf. «Yevropejs'ka social'na hartiya ta problemi realizacii social'nih prav v umovah globalizacii» (do 25-richchya Evropejs'koï social'noï hartii (pereglyanutoï), 23 kvitnya 2021 r. L'viv: GALICH-PRESS/. 79–82.
3. Butins'ka R. Ya. (2020). Pravovij status uchashnikiv kolektivno-trudovih pravovidnosin: monografiya. L'viv: Vidavnictvo «Rastr-7». 2020. 234.
4. Golovan' T. G. (2020). Pitannya effektivnosti social'nogo dialogu v Ukraini kriz' prizmu pravovogo reguluvannya jogo principiv. *Zb. nauk. Prac'. HNPu imeni G. S. Skovorodi. «Pravo»*. 24–31.

5. Zhdan M. D. (2018). Shchodo pravovogo reguluvannya social'nogo dialogu v Ukraïni. *Aktual'ni problemi trudovogo zakonodavstva, zakonodavstva pro derzhavnu sluzhbu ta sluzhbu v pravoohoronnih organah*: Mat-li VII Vseukr. nauk.-prakt. konf., Harkiv: HNUVS. 143–145.
6. Gumenyuk I. O. (2021). Social'nij dialog yak efektyvnyj pravovij mekhanizm zabezpechennya rozvitku social'no oryentovanoi ekonomiki. *Pravove zabezpechennya social'no oryentovanoi ekonomiki*: Mat-li Kruglogo stolu (27 kvitnya 2021 r.) / vidp. red. N. A. Mazaraki. Kyiv: Kyiv. nac. torg.-ekon. un-t. 24–28.
7. Sinchuk S. M. (2016). Shchodo problemi decentralizovanogo pravovogo reguluvannya vidnosin social'nogo zabezpechennya v Ukraïni. *Universytets'ki naukovy zapiski*. # 3. 52–62.
8. Chanisheva G. I. (2020). Zmist kolektivnih ugod yak aktiv social'nogo dialogu. *Yuridichni garantii zabezpechennya prav gromadyan na pracyu i social'nij zahist*: tezi dop. ta nauk. povidoml. uchasnykiv X Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (m. Harkiv, 9 zhovt. 2020 r.) / uklad.: O. M. Yaroshenko, N. G. Orlova, O. V. Solovjov; za red. O. M. Yaroshenka. Harkiv: Pravo. 18–22.
9. Programa gidnoi praci MOP dlya Ukraïni na 2020–2024 roki. *International Labor Organization*. Retrieved from: <https://cutt.ly/Hmf8Iag>
10. Pro skhvalennya rekomendacij sluhan' u Komiteti Verhovnoi Radi Ukraïni z pitan' social'noi politiki ta zahistu prav veteraniv na temu: «Suchasnij stan ukraïns'kih profspilok. Potreba u Perezavantazhenni social'nogo / publichnogo dialogu»: rishennya Komitetu z pitan' social'noi politiki ta zahistu prav veteraniv Verhovnoi Radi Ukraïni vid 15.04.2020 (prot. № 32). *Oficijnij sayt Kyivs'koï oblasnoi derzhavnoi administracii*. Retrieved from: <https://cutt.ly/XmkdQ3s>
11. Pro pracyu: proekt Zakonu Ukraïni vid 28.12.2019 (reestr. № 2708). *Oficijnij sayt Verhovnoi Radi Ukraïni*. Retrieved from: <https://cutt.ly/tmkdEGr>
12. Hudyakova S. S. (2010). K voprosu o prave rabotnikov na spravedlivuyu zarabotnyuyu platu. *Permskij kongress uchenyh yuristov*: tez. dokl. mezhdunar. nauch.-prakt. konf., Perm'. 496.
13. Pro skhvalennya Koncepcii reformuvannya sistemi upravlinnya ohoronoyu praci v Ukraïni ta zatverdzhennya planu zahodiv shchodo ii realizacii: rozporyadzhennya Kabinetu Ministriv Ukraïni vid 12.12.2018 № 989-r. *Uryadovij portal*. Retrieved from: <https://cutt.ly/IbW93ZE>
14. Shchodo provedennya zahodiv z metoyu polipshennya bezpeki i zahistu zdorov'ya pracivnykiv pid chas roboti: Direktiva CES 89/391/CES vid 12.06.1989. *Oficijnij sayt Verhovnoi Radi Ukraïni*. Retrieved from: <https://cutt.ly/IpUNcTp>
15. Amelicheva L. P. (2010). Ponyattya ta yuridichni oznaki «profesijnogo riziku»: naukovy-teoretychni pidhodi ta zakonodavche viznachennya. *Pravnychij chasopis Donec'kogo universitetu*. # 2. 81–87.
16. Sinchuk S. M. (2003). Teoriya social'nogo riziku za pravom social'nogo zabezpechennya. *Pravo Ukraïni*. # 3. 55–59.
17. Yakovleva G. O. (2018). Do viznachennya ponyattya ta prirodi social'nih rizikiv u pravi social'nogo zabezpechennya. *Pravo ta innovacii*. # 2. 49–53.
18. Trunova G. (2012). Strahovij social'nij rizik u sistemi zagal'noobov'yazkovogo derzhavnogo social'nogo strahuvannya. *Pidpriemnictvo, gosp-vo i pravo*. # 2. 105–107.
19. Rishennya Konstitucijnogo Sudu Ukraïni u spravi za konstitucijnimi podannymi narodnih deputativ Ukraïni ta Upovnovazhenogo Verhovnoi Radi Ukraïni z prav lyudini shchodo vidpovidnosti Konstitucii Ukraïni (konstitucijnosti) statej 8, 11, 16 Zakonu Ukraïni «Pro profesijni spilki, ih prava ta garantii diyal'nosti» (sprava pro svobodu utvorennya profspilok) vid 18.10.2000 № 11-rp. *Oficijnij sayt Verhovnoi Radi Ukraïni*. Retrieved from: <https://cutt.ly/fmkdThQ>

Svitlana Synchuk, Liliia Amelicheva. Social dialogue as a mechanism for supporting pro-European legal reforms in the sphere of labor in Ukraine in the light of the concept of decent work

The article is devoted to the problems of strengthening social dialogue as a mechanism for supporting pro-European legal reforms in the field of labor in the light of the concept of decent work.

The purpose of this article is to identify some socio-economic, political, legal and other prerequisites for the lack of effectiveness of social dialogue in Ukraine; to develop proposals to improve the current labor legislation regulating collective labor relations, to improve working conditions and strengthen social harmony and social justice between the parties to these relations in the context of the introduction of pro-European legal reforms in the field of work in the light of the idea of decent work.

The authors' analysis of the current labor legislation, collective contracts and agreements, and special legal literature on social dialogue revealed some socio-economic, political-legal and other prerequisites for the insufficient effectiveness of social dialogue in Ukraine (economic and social changes, decentralization processes, imperfection of legal regulation of social dialogue, etc.).

The main results of this study are conclusions and proposals regarding: the need to simplify the system of recognition (registration) of trade unions; to revise the criteria for the representativeness of trade unions and their associations, employers and their associations in such a way that they correspond to modern economic and social changes in the country. The authors stressed the importance of developing mechanisms for cooperation of tripartite social and economic councils of different levels at meetings of collegial bodies of central and local executive authorities, as well as mechanisms for implementing / respecting tripartite agreements and providing feedback from the Government on the implementation of recommendations of social dialogue bodies and supplementing the Law of Ukraine «On Social Dialogue» with relevant new norms.

The authors also proposed to provide for a new legal means of social dialogue in the legislation on social dialogue – the adoption of social pacts by the parties to the social dialogue, primarily at the national level, which will allow for better reforms in the field of employment, remuneration, labor protection, which cause a wide public response.

Keywords: social dialogue, reform, social pact, European integration, representativeness, collective bargaining.