

«Соціальний діалог»

Без консолідації зусиль усіх гілок влади, роботодавців та профспілок, без конструктивного діалогу та співпраці між ними не можна сподіватись на успішну реалізацію сильної соціально-економічної політики в державі, забезпечення високих стандартів праці та гідної винагороди за неї.

Взаємовідносини між сторонами соціального діалогу мають забезпечувати оптимальний баланс інтересів держави, найманих працівників та власників і базуватися на принципах законності, рівноправності, прозорості, взаємоповаги та дотримання досягнутих домовленостей.

Відповідно до вимог ст.1 ЗУ «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 р. №2862-VI (надалі Закону):

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.

Так згідно вимогам вказаним у ст.2 вищезазначеного закону:

- законодавство України про соціальний діалог базується на Конституції України і складається із законів України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності”, “Про колективні договори і угоди”, “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, цього Закону, трудового законодавства, інших нормативно-правових актів.

- якщо міжнародним договором, згода на обов’язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші норми, ніж ті, що передбачені законодавством України про соціальний діалог, застосовуються норми міжнародного договору.

Основними принципами соціального діалогу є:

- законності та верховенства права;
- репрезентативності і правоможності сторін та їх представників;
- незалежності та рівноправності сторін;
- конструктивності та взаємодії;
- добровільності та прийняття реальних зобов’язань;
- взаємної поваги та пошуку компромісних рішень;
- обов’язковості розгляду пропозицій сторін;
- пріоритету узгоджувальних процедур;
- відкритості та гласності;
- обов’язковості дотримання досягнутих домовленостей;
- відповідальності за виконання прийнятих зобов’язань.

Для того щоб мати репрезентативний статус, об’єднання роботодавців та профспілок повинні пройти процес репрезентативності – здатність вибіркової сукупності відтворювати основні характеристики генеральної сукупності. Така репрезентативність досягається за рахунок правильного формування вибірки, яка принциповими для дослідження параметрами має відтворювати загальний об’єкт дослідження.

Також слід зазначити, що порядок оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців затверджено наказом **НСПП від 21.07.2011 р. №73**.

Репрезентативність проводиться один раз на 5 років.

Оцінка відповідності критеріям репрезентативності та її підтвердження вказані у ст.7 Закону, так встановлено відповідно до вимог ч.3 цієї статті *Національна служба посередництва і примирення та її відділення за результатами оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності ведуть реєстр цих організацій (об'єднань)*.

Репрезентативними визнаються організації роботодавців, їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, на підприємствах членів яких працюють не менше 5% зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці.

Репрезентативними являються об'єднання профспілок та організацій, членами яких є не менше 2% зайнятого населення у певній галузі.

Організація роботодавців та профспілок у разі не отримання репрезентативності не мають право брати участь в переговорах з суб'єктами соціального діалогу по підписанню угод.

Згідно вимог ст.5 Закону загальними критеріями репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців є:

- легалізація (реєстрація) зазначених організацій (об'єднань) та їх статус;
- для профспілок, їх організацій та об'єднань – загальна чисельність їх членів, для організацій роботодавців та їх об'єднань – загальна чисельність працівників, які працюють на підприємствах – членах відповідних організацій роботодавців;
- галузева та територіальна розгалуженість.

Визначення критеріїв репрезентативності на рівнях соціального діалогу визначені у ст.6 Закону.

Крім цього, слід зазначити, що соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах:

- обміну інформацією;
- консультацій;
- узгоджувальних процедур;
- колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод.

Органи соціального діалогу інформують громадськість про свою діяльність та прийняті рішення.

З метою співпраці зі сторонами соціального діалогу Відділенням постійно надаються консультації сторонам соціального діалогу щодо порядку здійснення оцінки відповідності критеріям репрезентативності.

**Головний спеціаліст
відділення НСПП в Запорізькій області**

О.О. Марченко