



АНТОНІУ САНТУШ,

менеджер Проєкту ЄС-МОП

«На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні»:



Ми зробили дуже багато для підтримки національних партнерів, проте Україна має виконати свою частину роботи!»

За 18 місяців реалізації Проєкту ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні» виконано величезний обсяг роботи з реформування сфери охорони праці та наближення її до міжнародних стандартів. Як оцінює її результати менеджер проєкту Антоніу Сантуш, що заважає реформуванню, чого очікувати від перехідного періоду і чому так важливо запустити механізм змін уже сьогодні.

– У липні до Києва приїжджав оцінювач Проєкту ЄС-МОП Еміль Крстановскі. Проміжні висновки оцінювача та партнерів проєкту – цілком схвальні. Антоніу, а як Ви вважаєте, що є найвищим досягненням проєкту, який Ви очолюєте?

– Є дуже очевидні зміни в тому, як наші українські партнери бачать і розуміють безпеку і здоров'я на роботі (далі – БЗР), що це поняття для них означає. У контексті

наближення українського законодавства з БЗР до міжнародних стандартів і норм ЄС спостерігається зміна парадигми, ментальності, розуміння, якими мають бути підходи до БЗР. Відбувається масштабне усвідомлення потреби переходу від реактивного до проактивного підходу, що ґрунтується на запобіжних заходах та усуненні впливу ризиків на працівників. Такий «тектонічний зсув» у свідомості дуже важливий, адже є передумовою практичних дій.



Зустріч з оцінювачем Проєкту ЄС-МОП, експертом Емілем Крстановскі

Для мене велике задоволення – чути від політиків, розробників законодавства, фахівців, соціальних партнерів меседжі, які я повторював упродовж останніх років і які вони зараз починають транслювати від себе, бо вони стали їхніми власними переконаннями. Це означає, що їх почули, усвідомили, прийняли, і вони стають частиною мислення, позицією національних партнерів. **Істотно зріс та якісно поліпшився рівень знання українськими фахівцями міжнародних і європейських стандартів не лише з БЗР, але й трудових відносин, інспекції праці.**

Розробники законодавства, політики, керівники, які приймають рішення, правові експерти, представники уряду, роботодавців, працівників

розуміють філософію і логіку стандартів, їхні вимоги, а отже, можуть застосовувати ці знання під час підготовки законопроектів та нормативно-правових актів. Важливо також, що тема проекту стала видимою в інформаційному полі, що нам вдалося, для прикладу, донести інформацію про незадекларовану працю до понад 3,7 млн людей в Україні, зокрема працівників, роботодавців. Вона – на порядку денному в національних партнерів.

Головне питання, яке мене турбує, – як Україна розпоряджатиметься дарунками від проекту. Ми зробили дуже багато для підтримки національних партнерів, проте Україна має виконати свою частину роботи. Питання в тому, чи стане для цього в українських партнерів відваги та волі, чи вони шукатимуть виправдань і пояснень, чому цього не було зроблено.

Одне з виправдань, що я їх часто чую, начебто Україна така особлива, що не в змозі запровадити в себе стандарти ЄС. На це я відповідаю: «Але ж кожна з 27 країн Євросоюзу також особлива, зі своїми національними відмінностями, характером, проте всі вони спромоглися гармонізувати своє законодавство і жити у спорідненому правовому полі. Тож Україна повинна чітко продемонструвати, що вона готова пройти цей непростий шлях наближення національних стандартів до стандартів МОП і ЄС, а не обирати примітивний шлях відмов і виправдань».

силу-силенну тренінгів та інших навчальних і просвітницьких заходів по всій країні. Тож аргументи українських партнерів про необізнаність і неготовність не зможуть витримати жодної критики.

Саме зараз ми побачимо, якою насправді є позиція України. Чи вона справді хоче імплементувати міжнародні європейські стандарти, чи ми маємо справу лише з деклараціями. Я розумію, що змінюватися, упроваджувати нове завжди нелегко, болісно, але 27 країн ЄС це зробили і від того виграли. Є дуже проста істина, відома і в Португалії, і в Україні: «Хто хоче – шукає можливості, хто не хоче – шукає виправдання».



Сторони соціального діалогу обговорюють проміжні підсумки Проекту ЄС-МОП

НАСТАВ МОМЕНТ ІСТИНИ

– На Вашу думку, наскільки Україна готова змінюватися?

– Саме сьогодні – той момент істини, коли Україна має відповісти на запитання, який шлях вона обере. Мінекономіки, ВРУ напрацювали низку законопроектів щодо трудових відносин, їх ознак, нестандартних форм зайнятості, дерегуляції. Усі вони зареєстровані у ВР, і над ними ведеться робота. На підході проект закону «Про безпеку і здоров'я працівників на роботі» (далі – **законопроект з БЗР**), а також законопроект, яким вносяться зміни до чинного Трудового кодексу щодо державного контролю за дотриманням законодавства про працю.

Крім того, Держпраці напрацьовує проекти нормативних актів, якими будуть транспонуватися індивідуальні директиви з БЗР Європейського Союзу. Тобто **низка законодавчих ініціатив або будуть матеріалізовані як документи, що наберуть чинності, або ж залишаться лише намірами.**

Проект ЄС-МОП неодноразово надавав докладні рекомендації фактично щодо кожної статті зазначених законопроектів, до того ж обґрунтував, чому те чи інше положення має саме такий вигляд. Ми надали всю потрібну інформацію та роз'яснення щодо стандартів, провели

– Про здобутки проекту, потребу діяти рішуче Ви сказали, а що, на Вашу думку, реалізувати не вдалося?

– Провалів і невдач, як підтверджують і оцінювачі, і національні партнери, у проекту немає. Ба більше, протягом 1,5 року ми реалізували 80% завдань проекту, інакше кажучи, виконали і перевиконали нашу «півторарічку». Зокрема, у зв'язку з глобальним поширенням коронавірусу провели серію вебінарів на тему безпеки праці під час пандемії COVID-19, забезпечили працівників, медиків, роботодавців інформаційними та методичними матеріалами.

Проект триває, попереду ще півтора року роботи, тобто ми лише перетнули позначку екватора. У нас є чіткі плани, завдання і бачення, як їх реалізувати. Керуємось документом під назвою *«Матриця моніторингу результатів»*, у якому прописані стратегічні та проміжні цілі, завдання під кожну з них, шляхи досягнення, часові межі, показники, за якими оцінюватиметься, чи виконано завдання.

Потенційною невдачею може бути лише прийняття Україною згадуваних законопроектів без урахування рекомендацій Проекту ЄС-МОП. Інший варіант провалу – Україна зробить якісні законопроекти, узгоджені зі стандартами МОП і ЄС, але вони не будуть прийняті. Гадаю, **це вже буде не стільки провал проекту, скільки провал України.**



Під час тренінгу, організованого Проектом ЄС-МОП

Доопрацьовану версію законопроекту з БЗР Мінекономіки кілька днів тому направив усім зацікавленим сторонам на погодження. За сприятливих обставин у вересні він може потрапити на погодження до КМУ, а до кінця року – до Верховної Ради. Важелів впливу на цей процес у нас немає, можемо лише спостерігати, як він відбувається. Буде прикро, якщо закон про БЗР не приймуть упродовж періоду роботи нашого проєкту. Хочеться побачити цей фундаментальний результат у період життя проєкту. Переконаний, що ми на правильному шляху, потяг рухається згідно з розкладом і вчасно прибуває на кожну зі станцій.

УГОДА – НЕ МЕНЮ, З ЯКОГО МОЖНА ВИБРАТИ СТРАВУ, ЩО ВАМ ДО ВПОДОБИ

– Влучне порівняння з потягом. Але й справді тривожно, чи не повистрибують з нього провідники вагонів і пасажери на півдорозі, чи доїдуть до станції призначення. Які Ви бачите перешкоди, труднощі, ризики у просуванні основних змін?

– Три-чотири року тому я міг би сказати, що такою перешкодою є нестача знань. Зараз інформації про міжнародні та європейські стандарти у фахівців удосталь і вони знають, де її взяти у вільному доступі. Вважаю, **сьогодні важливими є дві речі: перше – політична воля, друге – якість підготовки експертами законодавчих актів.** Замість того, щоб виконувати функції юристів і технічних експертів, завдання яких – відстежувати узгодженість документа з положеннями директив ЄС, вони перебирають на себе ролі політиків. Тобто статті документа доопрацьовують з огляду на те, що політикам може припасти до вподоби, а що ні, які положення законопроекту той чи інший урядовець може не сприйняти, чи відповідають дефініції документа політичним трендам.

У результаті політичної заангажованості вони роблять законопроектам такий собі «макіяж» і порушують його виразну узгодженість із міжнародними нормами. А потім «припудрений» проєкт закону з тонким політичним фльором

іде на підпис міністру. Але міністр не є експертом, який глибоко розуміється на прописаних у документі питаннях, він підписує його, бо покладається на професіоналізм фахівців, які його підготували. Ті запевняють, що документ узгоджений із міжнародними стандартами, і він їм вірить. Далі законопроект з підписом міністра передають в офіс віце-прем'єр-міністра з питань євроінтеграції. Там його мають перевірити на відповідність стандартам ЄС. У належний спосіб цього не роблять, документ схвалюють, і він з відхиленнями від міжнародних норм потрапляє до Комітету ВРУ з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів і до Комітету ВРУ з питань інтеграції України до Європейського Союзу.

Фактично остання структура залишається єдиним дієвим запобіжником. Я був на кількох засіданнях з обговорення законопроектів, і керівниця комітету дуже ясно зауважила, що це великий сором для уряду – подавати в комітет неякісні, неузгоджені зі стандартами ЄС законопроекти. Такі дії суперечать зобов'язанням України в межах *Угоди про асоціацію між Україною та ЄС*. Потрібно усвідомлювати, що угода та передбачені нею законопроекти – це цілісний пакет зобов'язань, а не меню, з якого можна вибрати страву, що вам до вподоби.

На жаль, політики забувають про Конституцію України, де зазначено, що міжнародні договори та угоди, ратифіковані Україною, є частиною національного законодавства. Це має дуже негативний вплив на ситуацію в Україні. Для прикладу, законодавство щодо інспекції праці не узгоджене з ратифікованими Україною конвенціями МОП № 81 1947 року про інспекцію праці у промисловості й торгівлі та № 129 1969 року про інспекцію праці в сільському господарстві. Хоча вони входять до переліку пріоритетних конвенцій МОП.

Ніхто не згадує про те, що фактично ці дві конвенції є частиною національного законодавства і мають вищу силу перед законом, що їм суперечить. На цьому неодноразово наполягав і я, і комітет експертів із застосування конвенцій і рекомендацій МОП, який закликав Україну узгодити національне законодавство з міжнародними стандартами.



Менеджер Проекту ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні» Антонію Сантуш і заступник генерального директора Директорату розвитку ринку праці та умов оплати праці Мінекономіки Юрій Кузовой

Слід також нагадати про нещодавно прийняту резолюцію Європейського парламенту стосовно статей 291 і 296 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС. Резолюція нагадує про зобов'язання України щодо того, що вона не може знижувати стандарти захисту працівників. А також повинна забезпечити ефективність і дієвість органів, які здійснюють контроль за додержанням законодавства, аби не створювати умов для нечесної конкуренції між українськими та європейськими підприємствами. Наразі ці статті Угоди порушуються.

Ультраліберальний підхід до ринку праці, коли від жорсткого регулювання, успадкованого з радянських часів, Україна хоче «стрибнути» в суцільне дерегулювання і безконтрольність, є тривожною тенденцією. **Під красивими гаслами зменшення тиску на бізнес і сприяння інвестиційному клімату в положення Трудового кодексу проштотуються ідеї відмови від контролю з боку держави**, вкидаються тези, начебто працівники і роботодавці мають однаково переговорну силу тощо.

Ці тенденції не лише тривожні, але й дуже небезпечні, бо, як наслідок, в Україні може не залишитися ні робочої сили, ні ринку праці. А це пряма дорога до бідності, низької платоспроможності, відсутності попиту на товари і послуги на внутрішньому ринку. Просуваючи такі ідеї, роботодавці самі собі стріляють у ноги та рубають гілки, на яких сидять.



У колі друзів і однодумців

ОДНЕ З ГОЛОВНИХ ЗАВДАНЬ – ПІДГОТУВАТИ АРМІЮ ФАХІВЦІВ ІЗ БЗР

– Яким Ви бачите перехідний період від застарілої, рудиментарної системи управління охороною праці до сучасної європейської системи БЗР. Чого Україні очікувати на цьому шляху?

– Думаю, про це краще запитати в урядовців, роботодавців, представників профспілок, інших учасників процесу. Після набуття чинності законом про БЗР потрібно створити систему, усі складники якої в належний спосіб функціонуватимуть. Для прикладу, має бути налагоджена система підготовки фахівців з БЗР, сертифікація навчальних центрів, надання послуг із забезпечення ефективними засобами колективного та індивідуального захисту. Усі мають адаптуватися до нових правил і зобов'язань, провести реорганізацію та реструктуризацію тощо.

Якісне законодавство з БЗР – лише частина роботи, головне, щоб воно запрацювало на практиці, упроваджувалося в життя. Для цього **необхідно створити дієву систему державного контролю за виконанням вимог законодавства, ефективну інспекцію праці**. Я не маю на увазі лише перевірки та штрафи, це повинна бути комплексна робота: проведення інформаційних кампаній, надання консультацій, рекомендацій, з'ясування, які норми закону слід відкоригувати, надання пропозицій, як їх удосконалити. І лише в останню чергу – застосування санкцій до тих, хто свідомо не виконує вимоги законодавства.

– Як Ви думаєте, хто ментально більш готовий до таких системних змін – роботодавці, працівники, профспілки, інспектори праці?

– Не впевнений, що когось можна виділити. Готуватися потрібно всім, зокрема працівникам. Важливо, щоб вони висловлювали свою думку щодо стану безпеки і здоров'я на роботі й тих заходів, що впроваджуються роботодавцями, і були залучені до реформування.

Хто точно не готовий до змін, то це люди, які за старою пост-радянською звичкою вважають, що в законодавчих і нормативно-правових актах потрібно прописати все до останньої дрібнички, мало не до кольору авторучки, якою пишуть

інструкції. Або мають серйозні наміри написати універсальну настанову про те, як проводити оцінку ризиків. Гадки не маючи, що зробити це неможливо, оскільки методів оцінки ризиків сотні і жоден з них не буде ідеальним, кращим чи гіршим. Тому що обирати їх належить, зважаючи на особливості виробництва, технічного забезпечення, робочих місць, наявні ресурси роботодавця, рівень знань працевдавців і персоналу, величезну кількість інших чинників.

А от що справді потрібно зробити – це **забезпечити доступне, всеосяжне, у масштабах всієї країни навчання для фахівців з БЗР, інспекторів праці, роботодавців, представників працівників**. Щоб вони зрозуміли, що таке робота з ризиками, які тут є можливості, як це фактично виконувати. Саме від цього, від практичної роботи на кожному підприємстві залежить функціонування системи БЗР на національному рівні, саме з цих незліченних пазлів складається цілісна система.

Знову-таки, разом з навчанням професійних спеціалістів з БЗР обов'язковим є створення системи їх сертифікації. Україна має отримати добре підготовлену армію



Під час онлайн-інтерв'ю, організованого журналом «Охорона праці»

професіоналів, які здійснюватимуть усі заходи з оцінювання ризиків та створення ризикоорієнтованих систем на рівні підприємств. Інспектори праці не повинні цим займатися, але мають розумітися на системі ризик-менеджменту, уміти пояснити роботодавцям механізм його дії й перевірити результати оцінки ризиків, виконаної ними, щоб з'ясувати, система управління ризиками справді працює чи вона існує лише для фікції.

Слід також запам'ятати, що створення системи управління ризиками – обов'язок суто роботодавця, і, якщо він не в змозі організувати її власними силами, він може скористатися послугами фахівців.

ЧАРІВНИЙ ПЕНДЕЛЬ НИХТО НЕ СКАСОВУВАВ

– Ви наголошували на ролі державного контролю у сфері БЗР. Нещодавно Держпраці України стала членом Міжнародної асоціації інспекцій праці (IALI). Які вигоди може отримати від цього інспекція праці України?

– IALI є авторитетною всесвітньою професійною асоціацією інспекцій праці, до складу якої входить понад 100 членів з усього світу. Приналежність до такого професійного товариства дає чимало переваг і неймовірних можливостей. Серед них – доступ до потужних інформаційних ресурсів, передової практики, обмін досвідом, плідна співпраця між членами асоціації, налагодження контактів з інспекціями інших країн. Перебувати в такому високопрофесійному колі колег надзвичайно важливо з погляду професійного розвитку.

У Європейському Союзі теж є три професійних об'єднання для інспекцій праці. Одне з них – комітет старших

М'яч на боці української влади та сторін соціального діалогу

Власною думкою щодо роботи **Проекту ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні»** (далі – **Проект ЄС-МОП**) усі зацікавлені сторони – представники влади, працівників, роботодавців та ЗМІ – мали



Е. Крстановскі

змогу поділитися під час двосторонніх і підсумкової робочих зустрічей з оцінювачем Проекту ЄС-МОП, експертом **Емілем Крстановскі**.

Відбулася внутрішня оцінка 18 місяців роботи проекту, і відповідний звіт, за словами Е. Крстановскі, буде складено найближчим часом і передано для надання зауважень усім його учасникам – сторонам соціального діалогу. Як зауважив Антоніу Сантуш, цей проект не є проектом для ЄС чи МОП, він для України, і від нього вона має отримати максимальну користь.

Спільна думка всіх учасників зустрічі – проект став рушієм про-

європейських змін в Україні, допоміг краще/глибше зрозуміти європейські та міжнародні норми з БЗР і трудових відносин, вплинув на якість законотворчого процесу та соціального діалогу.

«Дійсно, команда на чолі з António Santos робить усе, аби безпека в нашій країні вийшла на новий рівень, за що їм величезна подяка...», «Проект на чолі з Антоніу Сантушем та Софією Литвин став органічним складником тривалих і небезболісних рухів України в бік змін у сфері безпеки праці. Маємо надію, що отримані знання будуть конвертуватися в нові дії щодо переходу від реактивних до проактивних методів, превентивних заходів збереження життя та здоров'я працівників на роботі й прискорять необхідні процеси...» – це цитати з відгуків учасників зустрічей у фейсбуку.

Власне **заходи Проекту ЄС-МОП** – це консультування, навчання та експертиза законопроектів – реалізовувались у двох напрямках:

- узгодження законодавства України у сфері трудових відносин і БЗР зі стандартами ЄС;
- створення ефективної інспекції праці з повноваженнями відповідно до конвенцій та рекомендацій МОП.

Що ж на виході? Крім уже реалізованих заходів (про які журнал постійно інформував читачів) у межах проекту напрацьовано черговий пакет рекомендацій для України. І тепер м'яч на боці української влади та сторін соціального діалогу – що із запропонованого втілити в життя.

Передусім експерти радять відновити роботу Національної тристоронньої соціально-економічної ради, на майданчику якої й проводити соціальний діалог щодо згаданих двох напрямів реформ. Адже останнім часом таким майданчиком для діалогу слугувала команда Проекту ЄС-МОП, що не є нормальною практикою.

інспекторів праці, до якого входять керівники та експерти інспекцій праці країн ЄС. Ця професійна мережа сприяє обміну досвідом і практиками, організовує перехресні навчання, візити з метою оцінки роботи інспекцій праці, проводить збір даних і обмін інформацією з питань законодавства, БЗР, статистики травматизму на роботі, надає роз'яснення, технічні консультації тощо.

– Повернімося до України. Складається враження, що органи державної влади не поспішають долучатися до підготовчої роботи, яка мала би передувати переходу до нової системи управління БЗР. Наприклад, журнал «Охорона праці» реалізує проєкт із навчання ризик-менеджменту фахівців з охорони праці лісової галузі. Проте на державному рівні нічого такого не відбувається.

– У мене, та й у вас, є діти. І ми знаємо, що, перш ніж народити дитину, було б ідеально здобути гарну освіту, зробити блискучу кар'єру, зміцнити фінансово, побудувати гарний дім, потурбуватися про комфортні умови життя... У теорії – прекрасна стратегія. За таких умов десь років у 60 настав би слушний час для народження малюка.

У реальності здебільшого все відбувається інакше. Твоя дитина з'являється на світ, коли тобі трохи за

двадцять, і роби з цим що хочеш: бігцем став її на ноги, думай, де й за що жити, як її прогудувати, працюю за двох, виховуй, учи та вчись сам. Щоправда, у цій стратегії є свій позитив, бо такий чарівний пендель примушує нас рухатися, включати приховані резерви, брати на себе відповідальність і, зрештою, досягати успіху.

Умови для запуску нового законодавства і самі закони ніколи не будуть ідеальними. Ми живемо в шаленому темпі, світ, наука, технології стрімко розвиваються,



Друга рекомендація – надати підтримку Державній службі України з питань праці для поліпшення її іміджу й комунікації з працедавцями та працівниками.

Третє побажання – розробити свого роду план інформування вищих органів влади щодо рекомендацій проєкту з метою «закріплення» реформ у трудових відносинах і законодавстві з БЗР уже на рівні політичних рішень. А також покращити видимість проєкту та його результатів у суспільстві.

Ще одна рекомендація – за підтримки ЄС і МОП створити пул викладачів/тренерів, які б упроваджували в маси ідеї ризик-менеджменту, здійснювали підготовку нових фахівців у сфері БЗР на підприємствах (керівників, інженерів з ОП, профспілкових лідерів, працівників) і в наглядових органах (інспекторів праці, страхових експертів тощо). Остання ініціатива експертів дістала дуже позитивний відгук у серцях усіх учасників заходів Проєкту ЄС-МОП. Адже дефіцит знань і навичок у справі створення ризикоорієнтованих систем управління БЗР – найбільша проблема для України.

Не менш болісним/проблемним є й низький рівень соціального діалогу. *«Якщо всередині країни не вибудується порозуміння між національними партнерами, жодний проєкт нам не допоможе. Слід визнати, що соціальні діалоги – поки що не сильна наша риса, мабуть, тому, що роками радянський директивний стиль пригнічував дискусії з владою. Але ж 30 років пройшло, не за горами й 40 років Мойсєєвих, час «вичавлювання з себе раба» настає», – це думка голови правління Європейського співтовариства з охорони праці (ESOSH) Ольги Богданової.*



О. Богданова

Низький рівень соціального діалогу негативно впливає як на результативність роботи проєкту, так і на плин вітчизняного реформування. За словами Національного координатора МОП в Україні **Сергія Савчука**, Проєкт ЄС-МОП не може замінити національного майданчика соціального діалогу. В Україні спостерігається унікальна ситуація – міжнародні експерти

роблять оцінку та коментарі до всіх альтернативних законопроєктів, що пропонуються до ухвалення. А мали би робити оцінку одного документа, спільно обраного й погодженого всіма учасниками соціального діалогу. І цю ситуацію потрібно змінювати.

Проєкт ЄС-МОП надаватиме допомогу Україні ще впродовж наступних 18 місяців. Чи встигнемо ми за цей час змінитися й максимально скористатися порадами міжнародних експертів? Щоб створити в нашій країні законодавчі та політичні умови для побудови нової, проактивної системи управління безпекою та здоров'ям працівників. В основі якої – відповідальність і ризикоорієнтоване мислення всіх: і тих, хто організовує працю та працює сьогодні, і тих, хто буде це робити завтра.



С. Савчук

Людмила Солодчук,
заступник головного редактора
журналу «Охорона праці»

змінюються, а отже, закони, як і будь-який живий організм, також потребуватимуть безперервного оновлення й розвитку. Водночас **навіть недосконалий закон неодмінно стане каталізатором для розроблення національної програми з розвитку БЗР, національної системи, і потроху весь цей велетенський механізм почне рухатися.** Він сам себе живитиме, проте для початку треба дати йому поштовх.



Під час зустрічі Е. Крстановські з командою МОП в Україні

– Не секрет, що запуск цього механізму великою мірою залежить від соціального діалогу, уміння сторін домовлятися, попри розбіжності в поглядах та інтересах.

– Соціальний діалог в Україні дуже слабкий. Його, зокрема, підривають зсередини новоспечені теорії про те, буцімто працівник і роботодавець мають рівнозначну переговорну силу. І нібито ці переговорні домовленості повинні зводитися до рівня індивідуального трудового договору. Тоді як вони мають регулюватися Трудовим кодексом і колективними угодами та договорами.

Важливо залучати представників тристороннього діалогу до консультацій на етапі народження ідеї закону, а не тоді, коли вже щось «надрафтили» (від англ. *draft* – «проект»). **Діалог – це переговори, пошук компромісу, домовленості. Він дає змогу згенерувати ідею, бачення, концепцію, і вже потім погоджені трьома сторонами тези викладати на папері.** Крім того, його потрібно підтримувати на постійній основі.

Багато хто скаржиться, що соціальний діалог – довготривала історія. Але ж і результат на виході тривалого діалогу є на порядок вищим і якіснішим, аніж швидке, незважене і не погоджене учасниками діалогу

рішення. Є таке трохи грубувате, але влучне прислів'я: «Суки, які поспішають оцнитися, народжують сліпих цуценят!» Поспішність може мати неприємні наслідки.

Важливо почути саме найбільш представницькі організації працедавців і працівників, оскільки на них насамперед позначиться той чи інший новий закон. Деякі соціальні партнери вважають, що соціальний діалог відсутній, якщо їхні пропозиції не враховані стовідсотково. Але це хибна позиція, тому що всі 100% пропозицій і рекомендацій урахувати неможливо. Водночас саме діалог допомагає віднайти золоту середину і напрацювати ефективні рішення.

ВІРУ В ТЕ, ЩО РОБЛЮ!

– Пане Антонію, Ваш внесок у розвиток України, захоплення справою, принципова позиція підтверджують щире зацікавлення у тому, щоб Україна стала успішною. Як проєкт вплинув на Вас, що живить Вас енергією і додає сил?

– Можу сказати, що чотири роки проживання в Україні мали великий вплив на мене. Якщо говорити про «пальне» для мого внутрішнього двигуна, це насамперед моя віра в те, що я роблю, і впевненість, що роблю правильні речі. Для України вони корисні та цінні, навіть якщо сьогодні не всі це усвідомлюють. Настане час, відбудеться переосмислення, і стане зрозумілою справжня цінність допомоги, наданої проєктом.

Мені хочеться передати національним партнерам мою віру в те, що Україна не менш успішно спроможна виконати таку саму роботу, яку провели 27 країн ЄС. Адже вона нічим не гірша. Україна – благословенна Богом, тут неймовірні природні ресурси, родюча земля, надзвичайно працелюбні, заповзятливі люди. Усе, що потрібно зробити, – подбати про цю країну і створити для людей такі економічні, правові умови, за яких вона розквітне. Переконалий, що українцям це до снаги.

Те, що я бачу зараз, нагадує Португалію 30-річної давнини, коли там усе лише починалося. Тоді ми пройшли такий самий шлях. Болісний, складний, який видається тривожним і почасти небезпечним, проте результат неодмінно буде на користь українцям.

У нас у проєкті також є свої радощі, тривоги, розчарування, але це нормально, так влаштоване життя. Ми мусимо знаходити на роботі певну самомотивацію, підніматися й рухатися далі з упевненістю, що кожен наш день є кроком уперед.

Інтерв'ю провели
Дмитро Матвійчук і Олександр Фандеєв

Фото МОП та О. Фандеєва