

**ПРАВОВІ ЗАСАДИ ТА
ІСНУЮЧІ ПРАКТИКИ
КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ
В УКРАЇНІ**

Уперше опубліковано у 2012 р.

На видання Міжнародного бюро праці поширюється видавниче право згідно з Протоколом 2 Загальної конвенції про авторські права. Однак короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Звернення щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до Відділу публікацій МБП (видавничі права та дозволи), за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, або електронною поштою: pubdroit@ilo.org. Міжнародне бюро праці вітає такі звернення.

Робити копії даної публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі відповідно до умов виданої їм для цього ліцензії. Для того щоб знайти у своїй країні організацію з питань отримання права на копіювання публікацій, відвідайте сайт www.ifrro.org.

Дані каталогу публікацій МБП

Zarko, Nadiya

«Правові засади та існуючі практики ведення колективних переговорів в Україні» Результати дослідження / Надія Зарько / Міжнародне бюро праці. - Київ, МБП, 2012.

978-92-2-826406-7 (print)

978-92-2-826407-4 (web pdf)

978-92-2-826408-1 (CD-ROM)

ILO DWT and Country Office for Central and Eastern Europe

Найменування, які використовуються в публікаціях МБП, відповідають практиці ООН, а подані до них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, які відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці та відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

Публікації МБП можна отримати через основні мережі книготоргівлі або місцеві бюро МБП в багатьох країнах або напряму з Відділу публікацій МБП, за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Каталоги або списки нових наявних публікацій можна безкоштовно отримати за вище вказаною адресою, або електронною поштою: pubvente@ilo.org. Веб-сайт для відвідувачів: www.ilo.org/publns.



Проект фінансується
Урядом Канади



Проект виконується
Міжнародним бюро праці

Проект технічного співробітництва
« Удосконалення колективних переговорів і дотримання
трудового законодавства в Україні »

Розроблено та надруковано в рамках спільного
Проекту МБП та Уряду Канади
«Удосконалення колективних переговорів і дотримання
трудового законодавства в Україні»

За додатковою інформацією звертайтеся до нас, будь ласка, за адресою:

cad_project@ilo-dp.kiev.ua

Стислий опис проекту: Проект МБП «Удосконалення колективних переговорів і дотримання трудового законодавства в Україні»

Проект спрямований на усунення існуючих недоліків в ефективній реалізації права на організацію та ведення колективних переговорів шляхом покращення спроможності зацікавлених сторін щодо ведення колективних переговорів, поглиблення розуміння основи колективних переговорів та підвищення рівня дотримання національного законодавства, колективних договорів і угод на основі підтримання дієвої системи інспекції праці.

Найменування, які використовуються в цій публікації, відповідають практиці ООН, а подані до них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці чи Уряду Канади на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, які відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці чи Уряду Канади.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці та Уряду Канади, а відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

ПЕРЕДМОВА

Протягом останнього десятиріччя Україна провела значні реформи системи соціально-трудових відносин, у результаті яких уся архітектура інституціоналізованого соціального діалогу зазнала значної реструктуризації.

Протягом цього процесу реформ МОП, надаючи технічну допомогу, зробила свій внесок у приведення національних законодавчих та інституційних засад соціального діалогу у відповідність до міжнародних трудових стандартів та до посилення участі соціальних партнерів у законотворенні та виробленні політики. Як показав набутий досвід, змістовний тристоронній соціальний діалог може бути побудований лише на міцних підвалинах колективних переговорів усіх рівнів (національному, галузевому та підприємства).

З метою сприяння використанню колективних переговорів повною мірою як гнучкого та справедливого засобу врівноваження прав працівників та потреб підприємств, МОП, за фінансування Уряду Канади, реалізувала Проект «Удосконалення колективних переговорів та дотримання трудового законодавства.»

У цьому дослідженні пропонується огляд діючих законодавчих засад та існуючої практики з питань ведення колективних переговорів, що виникли після прийняття у 2011 році нового Закону про соціальний діалог. Крім того, у ньому містяться рекомендації, що стали результатом напружених та широких обговорень, організованих МОП, та отримали схвалення з боку тристоронніх партнерів під час семінару, проведеного в Києві в березні 2012 року.

Не може не надихати той факт, що деякі з цих рекомендацій вже були враховані під час триваючих переговорів з укладення національної тристоронньої Генеральної угоди, так само як і з укладення галузевої угоди в гірничо-металургійній галузі. До того ж, деякі рекомендації знайшли відображення у щойно прийнятих змінах до Закону України «Про колективні договори та угоди».

Ми рішуче закликаємо продовжувати впровадження усієї сукупності рекомендацій, що допоможе наблизити досягнення всеосяжної мети – гідні робочі місця на сталих підприємствах України.

Хочу скористатися цією нагодою щоб висловити свою вдячність Урядові Канади за фінансову підтримку, надану для сприяння колективним переговорам та посилення Інспекції праці в Україні. Крім того, хотів би висловити подяку Посольству Канади в Україні та пані Христині Білик, раднику з питань торгівлі, за неоціненну підтримку як у рамках Проекту так і поза ними.

Ми надзвичайно вдячні пані Надії Зарько за проведення національного дослідження, а також представникам тристоронніх партнерів –за надання до нього своїх коментарів та пропозицій.

Висловлюю особливу вдячність команді Проекту: панові Ваелу Ісса та пані Ліанн Мельник (МБП-ДЕКЛАРАЦІЯ), пані Марії Лус-Вега та пану Рене Роберу (ЛАБ/АДМІН), пані Крістіні Міхес, панові Жоакіму Пінтадо Нунешу, пані Крістіні Хомолі, пані Еві Міхліч, пані Ліліан Орц та пані Тунде Ловко (Група технічної підтримки з питань Гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи, Будапешт), панові Сергію Савчуку (національному координаторові Проекту) та пані Ірині Голубковій (асистенту Проекту).

Хотів би також окремо відзначити роль pana Василя Костриці, національного координатора МОП в Україні, та його постійну дієву підтримку.

Не в останню чергу ми вдячні панові Овідію Журка, старшому спеціалісту з питань діяльності організацій працівників (Група технічної підтримки з питань Гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи, Будапешт), якому ця публікація завдячує своїм виходом, та панові Геройду О'Селлівену, який здійснив редагування англomовної версії цього звіту.

Думки, висловлені у дослідженні, не обов'язково відображають точку зору МОП.

Марк Левін

Директор Група технічної підтримки з питань
Гідної праці та Бюро МОП для країн
Центральної та Східної Європи, Будапешт

ЗМІСТ

Вступ	iii
I. Законодавство з питань колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин	1
Таблиця 1. Порівняльна таблиця правових норм чинного законодавства з питань колективних переговорів	5
II. Суб'єкти колективних переговорів	7
Таблиця 2. Кількість організацій роботодавців (підприємців) – учасників колективних переговорів та укладення Генеральної угоди	8
Таблиця 3. Суб'єкти діючих та зареєстрованих галузевих угод у 2003 та 2011 роках	9
Таблиця 4. Динаміка створення всеукраїнських профспілок та профоб'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців	10
Таблиця 5. Суб'єкти профспілкової сторони Генеральної угоди на 2010-2012 роки	12
Органи державної влади	15
III. Рівні колективних переговорів та їх взаємозв'язок	17
Національний рівень	17
Таблиця 6. Порівняння структури і розподілу зобов'язань сторін генеральних угод	19
Таблиця 7. Приклади застосування положень діючої Генеральної угоди в галузевій та регіональній угодах, укладених за участю членських організацій ФПУ	21
Галузевий рівень	22
Таблиця 8. Порівняння структури діючих галузевих угод	25
Таблиця 9. Розподіл працівників за розмірами мінімальної місячної тарифної ставки, встановленої колективною угодою, за видами економічної діяльності	28
Таблиця 10. Кількість зареєстрованих галузевих угод	29
Регіональний рівень	30
Таблиця 11. Структура регіональних угод	31
Рівень підприємства, установи, організації	34

IV. Забезпечення виконання колективних угод	37
Таблиця 12. Положення угод щодо здійснення контролю за їх виконанням	38
Сфера дії договорів: охоплення та процедури поширення	40
Таблиця 13. Динаміка кількості укладених договорів і охоплених ними найманих працівників	42
Таблиця 14. Стан укладання колективних договорів на підприємствах на 31 грудня 2010 року	43
V. Сприяння колективним переговорам державними органами влади: правові норми та практичні заходи	45
VI. Висновки та рекомендації	47
Додаток 1. Перелік галузевих угод, проаналізованих під час дослідження	54
Додаток 2. Перелік регіональних угод і колективних договорів, проаналізованих під час дослідження	56

Вступ

Дослідження правових норм та існуючої практики колективних переговорів було проведено у грудні 2011 - січні 2012 року в рамках Проекту Міжнародного бюро праці (МБП) та Уряду Канади «Удосконалення колективних переговорів та дотримання трудового законодавства в Україні».

Мета дослідження – оцінити вплив національного законодавства щодо проведення вільних і добровільних колективних переговорів, а також існуючі правові та інституційні недоліки у функціонуванні ефективного (щодо досягнення очікуваних результатів), раціонального (щодо співвідношення затрат до отриманих результатів) та координованого механізму колективних переговорів на різних рівнях (національному, регіональному, галузевому рівнях та на рівні підприємств).

Дослідження здійснено на основі:

а) вивчення та аналізу існуючої правової бази, а саме:

- Кодексу законів про працю України, 1972 р.;
- Кодексу України про адміністративні правопорушення 1984 р.;
- Господарського кодексу України 2003 р.;
- Законів України:
 - «Про колективні договори та угоди», 1993 р.;
 - «Про охорону праці», 1992 р.;
 - «Про оплату праці», 1995 р.;
 - «Про відпустки», 1996 р.;
 - «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», 1998 р.;
 - «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», 1999 р.;
 - «Про організації роботодавців», 2001 р.;
 - «Про соціальний діалог в Україні», 2010 р.,
- проекту Трудового кодексу, прийнятого Верховною Радою України у першому читанні (з урахуванням технічних коментарів МОП до нього);

б) аналізу статистичних даних щодо легалізованих (зареєстрованих) профспілок і організацій роботодавців, їх об'єднань та укладення колективних договорів;

в) вивчення змісту та структури колективних угод національного, галузевого, регіонального рівнів і колективних договорів на підприємствах та співвідношення між ними, а саме:

- Генеральної угоди;
- 10-ти галузевих угод (у т.ч. у бюджетній сфері, виробничій та невиробничій галузях з різним рівнем охоплення);
- 5-ти регіональних угод (в регіонах з різним рівнем охоплення та структурою економіки) ;
- 14 колективних договорів на підприємствах (різних форм власності та господарювання, секторів економіки та територіального розміщення);

г) аналізу існуючих моделей угод та їх застосування на практиці.

Актуальність проведення цього дослідження обумовлена необхідністю удосконалення системи колективних переговорів із укладення колективних договорів між учасниками соціально-трудових відносин, які є важливим інструментом і невід'ємною частиною колективно-договірного регулювання цих відносин.

Аналіз змісту вітчизняної практики укладання та виконання колективних договорів всіх рівнів – від національного до рівня підприємства – виявляє недоліки і суперечності як правового, так і процесуального характеру.

Саме визначенню і узагальненню цих суперечностей та наданню пропозицій/рекомендацій щодо шляхів їх вирішення з метою розроблення і впровадження ефективної моделі колективно-договірного регулювання і присвячене зазначене дослідження.

Слід зазначити, що останнє комплексне дослідження стану соціально-трудових відносин, у тому числі, стану ведення колективних переговорів, проводилося в 2003 році в рамках реалізації в Україні Проекту технічного співробітництва Міжнародної організації праці «Україна: сприяння реалізації основних принципів і прав у сфері праці».¹

¹ Далі по тексту – Проект МОП з Декларації.

I. Законодавство з питань колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин

Сучасна система колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин формувалася в Україні в умовах перехідної економіки, коли постала потреба в домовленостях між найманими працівниками та роботодавцями щодо умов праці та зайнятості.

«Старий» (радянський) правовий механізм регулювання соціально-трудових відносин, який діяв в умовах командно-адміністративного управління економікою, із становленням державності в Україні, а відтак – розвитку ринкової економіки та різних форм власності - потребував «заміни», тобто, формування нових законодавчих норм, які б відповідали сучасному економічному розвитку та устрою держави.

Таким чином, нормативно-правова база з питань ведення колективних переговорів із укладення колективних договорів і угод формувалася в Україні протягом 20 років незалежності, до якої ввійшли:

- а) ратифіковані Україною конвенції Міжнародної організації праці;
- б) закони України;
- в) підзаконні та нормативно-правові акти Кабінету Міністрів України, центральних та місцевих органів влади.

Так, Україною ратифіковано основоположні конвенції МОП, які є складовою частиною національного законодавства, зокрема, Конвенція МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» та Конвенція МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам».

Вітчизняне законодавство можна умовно розділити на три групи:

- а) визначення основних засад, процедур, змісту, суб'єктів та загальної системи колективних переговорів (Закон України «Про колективні договори і угоди», Кодекс законів про працю України, Закони України: «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців», «Про соціальний діалог в Україні»; постанова Кабінету Міністрів України від 5 грудня 1994 року № 225 «Про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів»);
- б) колективно-договірне регулювання в окремих сферах праці (Закони України: «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про охорону праці»; Господарський кодекс України);
- в) відповідальність за порушення законодавства та порядок врегулювання розбіжностей (Кодекс України про адміністративні правопорушення, Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»).

Закон України «Про колективні договори і угоди», прийнятий у 1993 році, в певній мірі законодавчо «закріпив» основні правила ведення колективних переговорів, які базувалися на невеликому досвіді незалежної України² в той час, коли нові ринкові відносини в економіці та правові форми власності і господарювання в нашій державі тільки зароджувалися, не були ще сформовані представницькі організації роботодавців, в стані реформування перебували і профспілки.

До зазначеного Закону тричі вносилися зміни (1996 р., 1997 р., 2008 р.) стосовно

² З часу проголошення незалежності в Україні двічі укладалася угода на державному рівні та колективні договори на підприємствах державної форми власності.

доповнення змісту колективного договору в частині умов регулювання фонду оплати праці та забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, а також доповнення змісту угод на державному та галузевому рівнях в частині умов зростання фондів оплати праці, встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці та забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків.

Після прийняття зазначеного Закону було внесено зміни до Кодексу законів про працю (КЗпП), главою II якого («Колективний договір») регулюється процедура ведення переговорів на підприємствах, в установах та організаціях, визначені сторони та зміст колективного договору, порядок реєстрації, поширення та контролю за виконанням.

Права та повноваження профспілок, їх організацій і об'єднань та організацій роботодавців і їх об'єднань визначені відповідно в Законах України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності» (стаття 20) та «Про організації роботодавців» (частина сьома статті 5 та стаття 16).

Відповідно до Закону України «Про охорону праці» (1992 р., зі змінами) колективним договором регулюються питання забезпечення працівників додатковими засобами індивідуального захисту (статті 8, 13), розроблення за участю сторін колективного договору комплексних заходів із охорони праці, надається право працівникові на звільнення за власним бажанням у разі порушення роботодавцем умов колективного договору з питань охорони праці з виплатою вихідної допомоги у розмірі, встановленому в колективному договорі (стаття 6).

Норми колективно-договірного регулювання умов оплати праці містить Закон України «Про оплату праці» (1995 р.). Так, статтею 5 Закону визначено, що організація оплати праці здійснюється на підставі законодавчих та інших нормативно-правових актів, а також генеральної, галузевої, регіональної угод та колективних договорів. Відповідно до статті 10 розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України у законі про Державний бюджет з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів представників профспілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди. Законом також передбачено, що мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати визначаються генеральною угодою. Зазначений Закон містить окремий розділ («Договірне регулювання оплати праці»), в якому визначена система договірної регулювання оплати праці, що включає норми колективних договорів всіх рівнів.

Законом України «Про відпустки» (1996 р.) передбачено, що у колективному договорі можуть запроваджуватися додаткові, ніж визначені законодавством види відпусток.

Господарський кодекс України (2003 р.), яким регулюється діяльність всіх підприємств різних форм власності та господарювання містить норму щодо обов'язковості укладення на всіх підприємствах, які використовують найману працю, колективного договору між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом, для регулювання виробничих, трудових і соціальних відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства (стаття 65 «Управління підприємством»)³. Також, статтею 69 Кодексу визначено, що питання поліпшення умов праці, життя, здоров'я, гарантії обов'язкового медичного страхування працівників і членів їх сімей, інші питання соціального розвитку вирішуються відповідно до колективного договору.

Порядок врегулювання розбіжностей та вирішення спорів і конфліктів, що виникають між сторонами під час укладення та виконання колективних договорів і угод чи окремих

³ Норма щодо обов'язковості укладення колективного договору порушує принцип добровільності (стаття 4 Конвенції МОП № 98).

їх положень визначені Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», прийнятий у 1998 році.

Питання відповідальності за порушення законодавства про колективні договори і угоди були законодавчо врегульовані у 1995 році, коли було доповнено Кодекс України про адміністративні правопорушення трьома статтями (41-1, 41-2 та 41-3), якими визначено, що: ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди; порушення чи невиконання колективного договору, угоди; ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів і угод – є адміністративними правопорушеннями, та встановлено ступінь відповідальності – накладення штрафу від одного до ста неоподаткованих мінімумів, в залежності від характеру правопорушення.

Таким чином, можна констатувати, що за перші десять років практично було створено нормативно-правову базу із законодавчого регулювання всіх аспектів ведення колективних переговорів із укладення колективних договорів і угод.

Водночас, не можна вважати, що законодавство з питань колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин є досконалим. Зміни, що відбулися за останні десять років у різних сферах – від структури галузей економіки, системи і функцій органів державного управління – до розвитку громадянського суспільства, зокрема, утворення організацій роботодавців та нових профспілок, є об'єктивною підставою для удосконалення чинного законодавства.

Сьогодні, насамперед, це стосується базового закону – «Про колективні договори і угоди» – значна частина положень якого потребує приведення у відповідність до нових законів України та нормативно-правових актів і міжнародних стандартів.

Робота над комплексним реформуванням трудового законодавства України, у тому числі колективно-договірного регулювання була розпочата у 2001 році в рамках Проекту МОП з Декларації. Концепцією реформування законодавства України про працю, яка була схвалена 25 червня 2002 року на національному тристоронньому семінарі «Шляхи реформування національного трудового законодавства на сучасному етапі соціально-економічного розвитку України» за участю міжнародних експертів, представників МОП та Європейської комісії, передбачалося розроблення проекту Трудового кодексу, який включатиме окрему книгу з унормування колективних трудових відносин. Паралельно, в рамках Проекту МОП з Декларації розроблялися проекти окремих законів про соціальний діалог та про колективні договори і угоди в новій редакції.

Тривалий процес розроблення, обговорення соціальними партнерами і розгляду Верховною Радою України проекту Трудового кодексу⁴, прийняття якого ввесь час відкладалося на невизначений термін, спонукав соціальних партнерів сприяти пришвидшенню прийняття окремого закону про соціальний діалог.

Закон України «Про соціальний діалог в Україні»⁵, схвалений Верховною Радою України 23 грудня 2010 року, набрав чинності 18 січня 2011 року.

Цим Законом визначено рівні, сторони соціального діалогу, а також критерії репрезентативності для профспілок і організацій роботодавців для їх участі у колек-

⁴ Проект Трудового кодексу, розроблений тристоронніми партнерами, прийнято Верховною Радою V скликання в першому читанні у 2003 році та розглянуто в другому читанні у 2004 році. Внесено повторно на розгляд Верховної Ради VI скликання, якою прийнято в першому читанні у 2008 році. У грудні 2009 року подано на розгляд у другому читанні і з цього часу перебуває в режимі очікування. Наразі відбувається його розгляд і опрацювання сторонами соціального діалогу поза межами Парламенту. Двічі до проекту ТК надавалися коментарі МБП – у 2003 та 2009 роках.

⁵ Далі по тексту – Закон про колективні договори.

тивних переговорах з укладення генеральної, галузевої та територіальної угод, що безумовно потребує внесення змін до закону про колективні договори і угоди.

Відповідно до частини другої Прикінцевих положень зазначеного Закону Кабінетом Міністрів України за участю сторін соціального діалогу було підготовлено і внесено на розгляд Верховної Ради України законопроект про приведення законів України у відповідність із Законом про СД, який у грудні прийнято за основу в першому читанні. Однак, до цього законопроекту не включені зміни до Закону України «Про колективні договори і угоди»⁶ та до Кодексу законів про працю. На цей суттєвий недолік законопроекту вказано у висновках профільного комітету та головного експертно-аналітичного управління Верховної Ради України разом із застереженням щодо виникнення певних колізій у законодавстві.

Поки справдяться сподівання, що найближчим часом буде прийнято новий Трудовий кодекс, який містить книгу про регулювання колективно-договірних відносин і в якому будуть враховані всі норми Закону про соціальний діалог, станом на 31 грудня 2011 року існує правова колізія, яка в певній мірі створить труднощі у проведенні колективно-договірної кампанії у 2012 році.

Особливо це стосується норм щодо сторін угод всіх рівнів (див. таблицю 1), тобто, учасників переговорного процесу, оскільки саме в цій частині Закон про колективні договори суперечить прийнятому Закону про соціальний діалог, а отже, відповідно до частини четвертої Прикінцевих положень цього Закону вказані норми не можуть застосовуватися.

Ця проблема вже виникла під час укладення угод після набрання чинності статтями 6 і 7 Закону про соціальний діалог (щодо визначення репрезентативних профспілок і організацій роботодавців для участі у колективних переговорах) у другому півріччі 2011 року.

Здійснення процедури підтвердження репрезентативності профспілок і організацій роботодавців виявила низку проблем, врегулювання яких потребує внесення змін до чинного законодавства. Зокрема, це стосується територіального рівня, на якому кількісний критерій для профспілок і організацій роботодавців встановлюється у відсотках до зайнятого населення⁷, а не до кількості найманих працівників підприємств, установ і організацій. При цьому слід зазначити, що спостерігається стійка тенденція до збільшення співвідношення кількості найманих працівників та зайнятого населення. Так, в цілому по Україні відсоток працівників до загальної кількості зайнятих знизився з 79,5 % у 2000 році до 62% у 2010 році, а в окремих регіонах цей показник у 2010 році становить менш, ніж 50% (Закарпатська обл. – 43,9%, Херсонська – 48,8%, Чернівецька – 42,5%). Окрім цього, на рівні районів і міст відсутня статистика щодо зайнятого населення, що не дозволяє здійснити процедуру підтвердження репрезентативності суб'єктів з відповідним статусом (діють в межах відповідної адміністративно-територіальної одиниці), якщо вони ініціюють проведення колективних переговорів і укладення колективних угод на цьому рівні.

Слід зазначити, що у проекті Трудового кодексу, який подано на друге читання (стаття 359) визначення суб'єктів угод всіх рівнів вище підприємства також не відповідає нормам Закону про соціальний діалог.

⁶ Далі по тексту – Закон про колективні договори.

⁷ Мається на увазі рівень зайнятості, що визначається за методологією Міжнародної організації праці.

Таблиця 1.

**Порівняльна таблиця правових норм
чинного законодавства з питань колективних переговорів**

№	Норма	Закон України «Про колективні договори і угоди»	Закон України «Про соціальний діалог в Україні»
1.	Рівні укладення	а) Державний – генеральна угода (на двосторонній основі); б) галузевий – галузева угода (на двосторонній основі); в) регіональний – регіональна угода (на двосторонній основі); г) підприємство, установа, організація – колективний договір (на двосторонній основі)	а) <u>Національний</u> – генеральна угода (на <u>тристоронній</u> або двосторонній основі); б) галузевий – галузева (<u>міжгалузева</u>) угода (на <u>тристоронній</u> або двосторонній основі); в) <u>територіальний</u> – територіальна угода (на <u>тристоронній</u> або двосторонній основі); г) локальний (підприємство, установа, організація) – колективний договір (на двосторонній основі)
2.	Сторони генеральної угоди	професійні спілки, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди; власники, або уповноважені ними органи, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди і на підприємствах яких зайнято більшість найманих працівників держави;	всеукраїнські <u>об'єднання професійних спілок</u> , легалізовані відповідно до Закону, які налічують не менш як сто п'ятдесят тисяч членів, мають у своєму складі профспілки, їх організації у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, не менш як три всеукраїнських профспілки <u>та визнані репрезентативними в установленому Законом порядку</u> ; <u>всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців</u> , на підприємствах членів яких працюють не менш як двісті тисяч працівників, які мають у своєму складі об'єднання організацій роботодавців у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, а також не менш як три всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців <u>та визнані репрезентативними на національному рівні в установленому Законом порядку</u> . Кабінет Міністрів України;

3.	Сторони галузевої/міжгалузевої угоди	професійні спілки чи об'єднання профспілок або інших представницьких організацій трудящих, які мають відповідні повноваження, достатні для ведення переговорів, укладення угоди та реалізації її норм на більшості підприємств, що входять в сферу їх дії; власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи	всеукраїнські профспілки, та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності, членами яких є не менш як три відсотки працівників, зайнятих у відповідній галузі та які визнані репрезентативними на галузевому рівні в установленому Законом порядку; <u>всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців</u>, створені за галузевою ознакою, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; <u>на підприємствах членів яких працюють не менш як п'ять відсотків працівників, зайнятих у відповідному виді (видах) економічної діяльності та які визнані репрезентативними на галузевому рівні в установленому Законом порядку;</u> відповідні центральні органи виконавчої влади;
4.	Сторони регіональної/територіальної угоди	об'єднання профспілок чи інші уповноважені трудовими колективами органи місцеві органи виконавчої влади або регіональні об'єднання підприємств, якщо вони мають відповідні повноваження;	обласні, місцеві профспілки, їх організації та об'єднання, створені за територіальною ознакою, членами яких є не менше двох відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці та які визнані репрезентативними на територіальному рівні в установленому Законом порядку; організації роботодавців, їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, на підприємствах членів яких працюють не менше п'яти відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці та які визнані репрезентативними на територіальному рівні в установленому Законом порядку; місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, також можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством;
5.	Сторони колективного договору	одна або кілька профспілкових чи інших уповноважених на представництво трудовим колективом органи, а у разі відсутності таких органів – представники трудящих, обрані і уповноважені трудовим колективом; власник або уповноважений ним орган.	<u>первинні профспілкові організації</u>, а в разі їх відсутності - вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Наразі тривають консультації і опрацювання представниками сторін соціального діалогу проекту Трудового кодексу. Таким чином є можливість врахувати ті розбіжності і суперечності, які існують в чинному законодавстві, а також коментарі МОП від 2009 року стосовно змісту колективних угод, регламентації термінів їх укладення та дії, а також умов поширення застосування колективних договорів і угод.

II. Суб'єкти колективних переговорів

Відповідно до статті 2 Конвенції МОП № 154 колективні переговори ведуться між підприємцем, групою підприємців, або однією чи декількома організаціями підприємців, з однієї сторони, та однією чи декількома організаціями трудящих з іншої сторони. Також зазначена конвенція застерігає, що якщо національним законодавством передбачено розповсюдження терміну «колективні переговори» на представників трудящих, необхідно вжити заходів щодо недопущення послаблення позицій організацій трудящих у зв'язку з участю таких представників.

Визначення суб'єктів колективних переговорів у чинному Законі про колективні договори відповідає вищезазначеним положенням конвенції. Право на ведення колективних переговорів на різних рівнях укладення угод з боку трудящих надається профспілкам та іншим організаціям трудящих, на рівні підприємства прерогатива у веденні переговорів також надається організаціям трудящих. (див. таблицю 1).

Суб'єктами іншої сторони переговорів є власники, об'єднання власників (підприємців) або уповноважені власником органи.

Окремі роботодавці, організації роботодавців.

До прийняття Закону України «Про організації роботодавців» (2001 рік) представництво інтересів роботодавців⁸ у колективних переговорах на рівнях, вищих за підприємство, здійснювалося державними органами влади та асоціаціями/співками підприємців і власників, які створювалися на початку 90-их років минулого століття з розвитком кооперативного руху, і потім, коли держава втратила монопольний статус роботодавця – із розвитком різних форм власності, зокрема із появою підприємств, що діяли на основі приватної та колективної власності.

Тривалий час суб'єктами сторони власників генеральної угоди були «найстаріші» об'єднання підприємців – Спілка орендарів і підприємців України, Український союз промисловців і підприємців, Спілка підприємців малих, середніх та приватизованих підприємств, які в 1998 році заснували Конфедерацію роботодавців України, що проіснувала до 2002 року.⁹

Вперше колективна угода на державному рівні за участю роботодавців (Українського союзу промисловців і підприємців) була укладена у 1997 році, суб'єктом сторони власників наступних двох генеральних угод (на 1999-2000 роки та на 2002-2003 роки) була Конфедерація роботодавців України, до складу якої входило 16 об'єднань підприємців.

Починаючи з 2004 року кількість організацій роботодавців, які беруть участь в колективних переговорах та укладенні генеральної угоди постійно зростає (див. таблицю 2), що відображає об'єднавчі процеси руху роботодавців та динаміку утворення організацій роботодавців і їх об'єднань відповідно до Закону про організації роботодавців, статтею 5 якого визначається, що одним із основних завдань цих організацій є «участь у проведенні колективних переговорів та укладанні генеральної, регіональних і галузевих угод та забезпечення виконання своїх зобов'язань за укладеними угодами».

Позитивним є той факт, що у 2010 році участь у колективних переговорах на національному рівні взяли всі зареєстровані на той час всеукраїнські об'єднання

⁸ Відповідно до Закону «роботодавець» – власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності або уповноважений орган чи фізична особа, яка використовує найману працю.

⁹ Ці організації здійснювали свою діяльність відповідно до Закону України «Про об'єднання громадян».

організацій роботодавців (див. табл. 2).

Запровадження норм Закону про соціальний діалог щодо критеріїв репрезентативності **суттєво не вплине на склад суб'єктів сторони власників генеральної угоди**. Так, станом на 31.12.2011 року підтвердили свою репрезентативність на національному рівні Федерація роботодавців України та Конфедерація роботодавців України, до складу яких входять всі всеукраїнські галузеві об'єднання організацій роботодавців та Всеукраїнська асоціація роботодавців. Окрім цього, до складу Федерації роботодавців на правах асоційованих членів входить 16 асоціацій, що об'єднують підприємців переробних галузей та невиробничої сфери. Таким чином лише одне об'єднання із суб'єктів сторони власників (Об'єднання організацій роботодавців України) на цей період ще не підтвердило відповідність критеріям репрезентативності.

Таблиця 2. Кількість організацій роботодавців (підприємців) – учасників колективних переговорів та укладення Генеральної угоди

Рік укладення угоди	Загальна кількість	Із загальної кількості		
		ВООР ¹⁰	ВАПР ¹¹	ВООР та ВАПР, які делегували свої повноваження
2004 рік	22	1	2	19
2008	24	2	2	20
2010	45	21	-	24

Складнішою є ситуація щодо суб'єктів сторони власників на галузевому рівні. Якщо до прийняття Закону про соціальний діалог суб'єктами колективних переговорів виступали власники, об'єднання власників або уповноважені ними органи, які мають відповідні повноваження, достатні для ведення переговорів, укладення угоди та реалізації її норм на більшості підприємств, що входять в сферу їх дії, то в колективно-договірній кампанії, починаючи з 2012 року – тільки всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців. Проаналізувавши склад суб'єктів сторони власників галузевих угод, можна спрогнозувати, що ситуація з пошуком соціальних партнерів у профспілок значно ускладниться.

Так, у 2003 році, коли було зареєстровано два всеукраїнських об'єднання організацій роботодавців, створених відповідно до Закону України «Про організації роботодавців», суб'єктами переважної більшості галузевих угод виступали державні органи влади, тільки 14 % угод були укладені за участю окремих власників та асоціацій підприємців і жодної за участю діючих на той час об'єднань організацій роботодавців (див. таблицю 3). У 2011 році, коли зареєстровано і діє 21 всеукраїнське об'єднання, із яких 17 галузевих, менше 8% угод укладено за їх участю.

Навіть за наявності у певному секторі економіки відповідного об'єднання організацій роботодавців, галузеві угоди укладаються без їх участі (будівництво, гірничо-металургійний комплекс, охорона здоров'я, зв'язок, машинобудування та металообробка, скляна промисловість, сфера туризму).

¹⁰ Всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, які утворені і діють відповідно до Закону України «Про організації роботодавців».

¹¹ Всеукраїнські асоціації підприємців, роботодавців, які утворені і діють відповідно до Закону «Про об'єднання громадян».

Це очевидно можна пояснити тим, що або найбільші підприємства галузі не входять до складу організацій роботодавців, або не надають повноважень вести від їх імені переговори, або ж профспілки не мають достатньої інформації про підприємства, які є членами організацій роботодавців, що входять до складу того чи іншого всеукраїнського галузевого об'єднання.

Таблиця 3. Суб'єкти діючих та зареєстрованих галузевих угод у 2003 та 2011 роках

Рік	Загальна кількість угод	Із них за участю :			
		Державних органів влади	Асоціацій підприємців, власників окремих підприємств	Об'єднань організацій роботодавців, створених відповідно до Закону	Профспілок
2003	75	75	11	-	75
2011	93	63	38	7	93

Так, суб'єктом галузевої угоди гірничо-металургійного комплексу на 2007-2008 роки було Всеукраїнське об'єднання обласних організацій роботодавців підприємств металургійного комплексу «Федерація металургів України» (ФРМУ), на підприємствах-членах якого працює майже третина всіх зайнятих у цьому виді економічної діяльності. Однак, в 2011 році угода в цій галузі укладена без участі цього об'єднання. Серед суб'єктів угоди – об'єднання/асоціації виробників та окремі підприємства металургійної галузі (деякі з них входять до складу Федерації металургів), які заявили про свою особисту участь у переговорах, і не проявили ініціативи щодо формування СПО.

Враховуючи, що положення галузевих угод є обов'язковими тільки на суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які її підписали (стаття 9 Закону про колективні договори), соціальним партнерам необхідно мати об'єктивну інформацію про охоплення членством, а під час колективних переговорів провести «звірку» своїх членських організацій, щоб мати чітке уявлення про підприємства, на які буде поширюватися дія укладеної галузевої угоди.

На регіональному рівні, на відміну від галузевого, всі діючі угоди укладено за участю організацій роботодавців та їх об'єднань, що мають відповідний статус. Переважно це членські організації Федерації роботодавців України, створені за територіальною ознакою, які діють у всіх регіонах. Об'єднавчий процес, що відбувся в середовищі роботодавців¹² на національному рівні, безумовно позначиться і на територіальному рівні, оскільки всеукраїнські галузеві об'єднання організацій роботодавців, які мають обласні членські організації, увійшли до складу Федерації роботодавців.

Профспілки, представники робітників, які не є членами профспілок.

Трудові, соціально-економічні права та інтереси трудящих (найманих представників) в Україні, як правило, представляють професійні спілки. Це право надане їм Конституцією України, Законом України «Про профспілки, їх права та

¹² 29 листопада 2011 року відбувся з'їзд Федерації роботодавців України, на якому до її складу увійшли всі діючі на той час всеукраїнські галузеві об'єднання організацій роботодавців та Всеукраїнська асоціація роботодавців, створена за територіальною ознакою.

гарантії діяльності». Відповідно до статті 4 Закону про колективні договори право на ведення переговорів і укладення колективних договорів і угод від імені найманих працівників також надається профспілкам.

Аналіз колективних угод, **укладених на регіональному, галузевому та національному** рівнях свідчить, що суб'єктами переговорного процесу з боку найманих працівників виступають **виключно профспілки**. Окрім цього, саме профспілки, як правило, виступають ініціаторами ведення колективних переговорів і укладення угод.

Станом на 31 грудня 2011 року в Україні легалізовано відповідно до законодавства 145 всеукраїнських профспілок та 16 всеукраїнських об'єднань профспілок, до складу яких, в свою чергу, безпосередньо чи у складі членських організацій входять профспілки та об'єднання профспілок із статусом республіканських, регіональних, обласних, місцевих, первинних. Запровадження легалізації профспілок дає змогу отримати інформацію про їх наявність на різних рівнях і в різних сферах діяльності та секторах економіки.

Найбільш активним щодо легалізації профспілок був наступний, після прийняття Закону про профспілки, 2000 рік (див. таблицю 4), протягом якого було легалізовано на національному рівні 62 профспілки та 5 об'єднань профспілок із всеукраїнським статусом.¹³

Таблиця 4. Динаміка створення всеукраїнських профспілок та профоб'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців

Рік заснування (легалізації/ реєстрації)	Кількість	
	всеукраїнські профспілки (ПС) та профоб'єднання (ПО)	всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців
1999 рік	6 – ПС	–
2000 рік	62 – ПС; 5 – ПО	–
2001 рік	7 – ПС; 3 – ПО	–
2002 рік	6 – ПС; 1 – ПО	1
2003 рік	7 – ПС; 2 – ПО	1
2004 рік	6 – ПС; 1 – ПО	3

¹³ Статус профспілки визначається під час легалізації для представництва працівників на певних рівнях договірному регулювання. Статус «всеукраїнських» дає право виступати стороною в колективних переговорах на державному та галузевому рівнях і визначається за однією із ознак – наявність організацій у переважній більшості адміністративно-територіальних одиниць країни або в більшості адміністративно-територіальних одиниць, де розташовані підприємства певної галузі.

2005 рік	4 – ПС; 1 – ПО	2
2006 рік	4 – ПС; 1 – ПО	2
2007 рік	11 – ПС	6
2008 рік	9 – ПС; 1 – ПО	3
2009 рік	14 – ПС 1 – ПО	3
2010 рік	9 – ПС	–
2011 рік	–	–
Всього зареєстровано	145 – ПС; 16 – ПО	21

Динаміка створення і легалізації профспілок із всеукраїнським статусом відзначилася і на кількості суб'єктів профспілкової сторони генеральних угод, що уклалися в різні роки:

- 1995 рік – 3 об'єднання профспілок і 7 галузевих профспілок;
- 2002 рік – 8 об'єднань профспілок і 16 галузевих профспілок;
- 2004 рік – 6 об'єднань профспілок і 18 галузевих профспілок;
- 2008 рік – 6 об'єднань профспілок і 11¹⁴ галузевих профспілок;
- 2010 рік – 6 об'єднань профспілок і 11 галузевих профспілок.

Відповідно до Закону про колективні договори (ст. 4), при наявності на державно-му, галузевому, регіональному рівнях кількох профспілок чи їх об'єднань, вони повинні створити спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення угоди.

Так, на національному рівні під час ведення колективних переговорів із укладення генеральної угоди створюється Спільний представницький орган профспілок¹⁵, до складу якого входять повноважні представники всеукраїнських профспілок та профоб'єднань, які виявили бажання вести переговори.

Слід зазначити, що у 2010 році із 145 всеукраїнських профспілок, легалізованих Мінюстом, взяли участь у переговорах лише 59, тобто 40,7 відсотка, та 6 із 16 профоб'єднань, що становить, відповідно, 37,5 відсотка.

Під час створення СПО кожна профспілка надає дані про свою структуру та чисельність членів профспілки, що дає можливість визначити представництво учасників переговорів профспілкової сторони (див. таблицю 5).

¹⁴ Зменшення кількості всеукраїнських галузевих профспілок-учасників колективних переговорів обумовлено процесами їх об'єднання, тобто входження членськими організаціями до федерацій, конфедерацій тощо.

¹⁵ Далі по тексту – СПО профспілок.

**Таблиця 5. Суб'єкти профспілкової сторони
Генеральної угоди на 2010-2012 роки¹⁶**

Назва всеукраїнської профспілки, профоб'єднання	Задекларова-на чисельність членських організацій	Задекларована чисельність (тис. чол.)	% членів профспілки від загальної чисельності
Федерація професійних спілок України		8700,0	85,38
Федерація професійних спілок транспортників України	33	537,783	5,28
Федерація профспілок авіапрацівників радіолокації, радіонавігації і зв'язку України	–	1,300	0,01
Конфедерація Вільних профспілок України		258,000	2,53
Федерація морських профспілок України		23,200	0,23
Федерація профспілок працівників малого та середньо-го підприємництва України		267,000	2,62
Всеукраїнська профспілка «Федерація професійних спілок працівників водного транспорту та плавскладу України»	4 – регіональні, 4 – місцеві	17,670	0,17
Вільна профспілка машиністів України		3,715	0,04
Всеукраїнська професійна спілка працівників органів державної податкової служби	27	63,537	0,62
Всеукраїнська профспілка працівників Збройних Сил України	11 – територіальних	64,000	0,63
Всеукраїнська профспілка працівників кооперації та інших форм підприємництва	15	31,565	0,31
Профспілка працівників митних органів України		18,482	0,18

¹⁶ Інших даних щодо чисельності членів профспілок немає, надані дані ймовірно свідчать про високий рівень охоплення членством у профспілках працюючого населення (облікова чисельність працівників станом на 31.12.2010 р. становить 10989,7 тис. осіб, однак, серед членів профспілок є також пенсіонери та студенти).

Профспілка працівників Національної академії наук України	8 територіальних	38,715	0,38
Професійна спілка атестованих працівників органів внутрішніх справ України	27	49,000	0,48
Незалежна галузева професійна спілка енергетиків України	12 – обл., 1 – міська	65,000	0,64
Всеукраїнська професійна спілка працівників органів державної статистики	1	8,227	0,08
Всеукраїнська профспілка працівників харчової, переробної промисловості та суміжних галузей	5 (структурні підрозділи в 18 областях)	21,370	0,21
Всеукраїнська професійна спілка харчової та переробної промисловості	18 – обл. 2 – міськ.	20,908	0,21
ВСЬОГО		10 189, 472	100

Із запровадженням критеріїв репрезентативності є очевидним, що кількість суб'єктів колективних переговорів від профспілкової сторони на національному рівні зменшиться, оскільки відповідно до Закону про соціальний діалог суб'єктами генеральної угоди є тільки всеукраїнські **об'єднання** профспілок, визнані репрезентативними (див. п.2 в таблиці 1).

Так, станом на 31.12.2011 року визнані репрезентативними на національному рівні лише два профоб'єднання – Федерація профспілок України¹⁷ та Федерація профспілок транспортників України¹⁸ (разом вони представляють понад 90% членів профспілок відносно загальної чисельності членів профспілок всіх суб'єктів профспілкової сторони генеральної угоди (див. таблицю 5). Реальними «претендентами» на участь у наступній колдоговірній кампанії із підписантів Генеральної угоди на 2010-2012 роки, враховуючи критерії репрезентативності (статус об'єднання та чисельність 150 тис.), також можуть бути Конфедерація Вільних профспілок України¹⁹ та Федерація профспілок працівників малого та середнього підприємництва України.

«Пасивність» щодо участі у колективних переговорах значної частини всеукраїнських профспілок, легалізованих Міністерством юстиції, підтверджують думку учасників опитування, яке проводилося у квітні цього року в рамках Проекту «Удосконалення функціонування соціально-економічних рад на національному та обласному рівнях з введенням більш доречних критеріїв репрезентативності». На думку 85,5% респондентів критерії репрезентативності для об'єднань організацій роботодавців і профспілок на національному рівні є об'єктивними, оскільки «гарантують легітимність і дієвість прийнятих рішень» та «виявляють всі недоліки «кишенькових» профспілок та справжню мету їх створення і діяльності».

¹⁷ Далі по тексту використовується скорочена назва - ФПУ.

¹⁸ Далі по тексту використовується скорочена назва – ФПТУ.

¹⁹ Далі по тексту використовується скорочена назва - КВПУ.

Суб'єктами профспілкової сторони практично всіх діючих галузевих угод є членські організації ФПУ, ФПТУ та КВПУ, а також всеукраїнські галузеві профспілки, які також є суб'єктами генеральної угоди і входять до складу СПО профспілок на національному рівні.

Так, із 93 галузевих угод, діючих і зареєстрованих станом на 31.12.2011 року, суб'єктами 67-ми угод є виключно галузеві профспілки – членські організації ФПУ; 10-ти угод – членські організації ФПУ, КВПУ, ФПТУ та автономні галузеві профспілки, що входять до складу СПО на національному рівні, 2-ох угод – членські організації КВПУ; 11-ти угод – автономні галузеві профспілки, що є суб'єктами Генеральної угоди. Суб'єктами лише двох галузевих угод є всеукраїнські профспілки, які не є суб'єктами Генеральної угоди – Профспілка арбітражних керуючих та Профспілка працівників системи держрезерву.

На регіональному рівні суб'єктами профспілкової сторони в більшості регіонів є членські організації Федерації профспілок України – обласні об'єднання (федерації), до складу яких входять, в свою чергу, входять обласні профспілки всеукраїнських галузевих профспілок – членських організацій ФПУ. Із 29-ти діючих регіональних угод тільки 12 (41,3%) укладено за участю декількох профспілкових об'єднань та профспілок (наприклад, Автономна Республіка Крим, Донецька, Дніпропетровська, Закарпатська, Луганська області, м. Київ).

Визначення суб'єктів сторони найманих працівників колективного договору, укладеного на підприємстві, дещо різняться в діючому законодавстві. Так, відповідно до статті 3 Закону про колективні договори стороною договору є **одна або кілька профспілок чи інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи, а у разі їх відсутності – представники трудящих, обрані і уповноважені трудовим колективом**; статтею 12 Кодексу законів про працю визначено, що колективний договір укладається **первинною профспілковою організацією, яка діє відповідно до свого статуту, а у разі відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноваженими ними органами**. В даному випадку положення Кодексу відповідають визначенню структури і статусу профспілок, передбачених Законом про профспілки, а також положенням Закону про соціальний діалог.

Якщо на підприємстві діє кілька первинних організацій, вони створюють спільний представницький орган на принципах пропорційності. У разі недосагнення згоди у спільному представницькому органі профспілок щодо колективному договору право на прийняття рішення і затвердження прийнятного колективного договору надається трудовому колективу.²⁰

Положення колективного договору, укладеного профспілкою, відповідно до чинного законодавства, розповсюджуються на всіх найманих працівників підприємства, незалежно від того, чи є вони членами профспілки.

Форма державної статистичної звітності щодо укладення колективних договорів не передбачає інформації про суб'єкти колективних переговорів на рівні підприємства. Тому не видається можливим визначити частку колективних договорів, укладених від імені трудового колективу вільно обраними представниками. Відсутня також інформація про кількість первинних профспілкових організацій, що діють на підприємствах, в установах і організаціях.

²⁰ Трудовий колектив підприємства становлять усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору, або інших форм, що регулюють трудові відносини працівника і підприємства (відповідно до статті 65 Господарського кодексу України).

Водночас, під час **повідомної реєстрації колективних договорів**, яка відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 5 квітня 1994 р. № 225 здійснюється районними державними адміністраціями, районними у містах Києві та Севастополі державними адміністраціями, виконавчими комітетами сільських, селищних і міських рад, ведеться реєстр колективних договорів, в якому зазначаються сторони, що його підписали. Було б доцільним за підсумками року подавати відповідну інформацію до управлінь праці та зайнятості облдержадміністрацій і далі, для узагальнення, до Мінсоцполітики.

Органи державної влади

Державі належить визначна роль у формуванні системи соціального діалогу і, зокрема, колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин. Вона виступає одночасно як носій публічної влади і як сторона соціального діалогу.

У свою чергу в системі соціального діалогу держава представлена в двох аспектах: із одного боку як роботодавець, з іншого - як носій загальнодержавних інтересів у виробленні правових механізмів під час ведення соціального діалогу. Інтереси держави в системі соціального діалогу представляють державні органи виконавчої влади різних рівнів.

Відповідно до Закону про колективні договори державні органи виконавчої влади не визначені як суб'єкти переговорного процесу (крім регіонального рівня), а виступають в ролі роботодавця, уповноваженого представляти інтереси держави-власника.

На **державному рівні** інтереси сторони власників у генеральній угоді до 1998 року представляв виключно Кабінет Міністрів України. Сьогодні Уряд входить до складу суб'єктів сторони власників генеральної угоди разом з всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців.

На **галузевому рівні** суб'єктами сторони власників є центральні органи виконавчої влади²¹, наділені відповідними повноваженнями щодо управління державним майном. В перші роки після прийняття Закону про колективні договори сторону власників угод представляли галузеві міністерства, відомства, державні служби, департаменти. Із розвитком ринкової економіки та різних форм власності, зменшення частки підприємств, що перебувають у сфері управління ЦОВВ, проведення адміністративної реформи змінюється і склад суб'єктів сторони власників галузевих угод. Так, якщо у 2003 році ЦОВВ були суб'єктами всіх діючих галузевих угод, то в 2011 – за їх участю укладено 67% угод, і тільки в 33,3% галузевих угод сторона власників представлена лише одним суб'єктом в особі ЦОВВ.

Значна частина угод укладається за участю окремих державних підприємств, холдингів, концернів. Наприклад, суб'єктом галузевої угоди целюлозно-паперової промисловості є Українська державна холдингова компанія «Укрпапірпром», побутового обслуговування і місцевої промисловості – Український державний концерн «Укрмісцевпром», добувної промисловості – Український концерн торф'яної промисловості «Укрторф», у будівництві – Українська державна будівельна корпорація «Укрбуд», у агропромисловому комплексі – Державна акціонерна компанія «Хліб України» та інші.

Колективні угоди на **регіональному рівні**, відповідно до Закону про колективні договори, укладаються за участю місцевих органів державної влади. Суб'єктами діючих

²¹ Далі по тексту використовується скорочена назва - ЦОВВ.

і зареєстрованих у 2011 році регіональних угод є Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська і Севастопольська міські державні адміністрації.

Аналіз складу суб'єктів сторін колективних угод всіх рівнів свідчить, що учасниками колективних переговорів нижчого, ніж державний рівня є, у переважній більшості, підприємства, організації, установи, що входять до складу, чи перебувають у сфері управління суб'єктів генеральної угоди. Тому, якщо всеукраїнські об'єднання профспілок і організацій роботодавців мають розгалужену галузеву і територіальну структуру, вони повинні забезпечити координацію дій своїх членських організацій з метою впровадження ефективних механізмів реалізації домовленостей, досягнутих на державному рівні.

Ефективність функціонування системи колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, в свою чергу, залежить від обсягу повноважень суб'єктів колективних договорів, рівня обізнаності і технічної підготовки учасників колективних переговорів.

III. Рівні колективних переговорів та їх взаємозв'язок

Відповідно до чинного законодавства та існуючої практики, колективні договори і угоди укладаються на таких рівнях:

- а) національному (державному) – укладається Генеральна угода;
- б) галузевому – укладаються галузеві угоди в межах одного або декількох видів економічної діяльності;
- в) регіональному – укладаються регіональні угоди в межах певної адміністративно-територіальної одиниці, як правило, області. В деяких регіонах, наприклад у Донецькій, Волинській, Миколаївській областях, укладаються угоди на рівні районів та міст;
- г) на виробничому – укладаються колективні договори на підприємствах, в установах і організаціях різних форм власності та господарювання.

Законодавством встановлено таке співвідношення між колективними угодами різного рівня та нормами трудового законодавства:

галузева угода не може погіршувати становище трудящих порівняно з генеральною угодою;

регіональна угода включає вищі, порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації пільги;

колективний договір на підприємстві може передбачати додаткові, порівняно з чинним законодавством і угодами вищого рівня, гарантії та соціально-побутові пільги;

умови колективних договорів і угод всіх рівнів, що погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, є недійсними.

Міністерству соціальної політики, яке відповідно до законодавства здійснює повідомну реєстрацію галузевих і регіональних угод, надано право здійснювати контроль за відповідністю галузевих і регіональних угод чинному законодавству та генеральній угоді.

У разі виявлення таких порушень під час реєстрації, Мінсоцполітики складає їх перелік і надає рекомендації сторонам угоди щодо їх усунення. Після внесення відповідних змін, вони також підлягають реєстрації, що дозволяє здійснювати контроль реєструючому органу.

Національний рівень

Вперше колективна угода на державному рівні була укладена ще до проголошення незалежності України та прийняття Закону про колективні договори, 30 квітня 1991 року між Радою Міністрів Української РСР та Федерацією незалежних профспілок України²².

Її структура, зміст і сторони були обумовлені як соціально-політичною ситуацією в країні, так і станом розвитку громадянського суспільства (наявності громадських організацій, що представляють інтереси учасників соціально-трудових відносин).

Наступна угода була укладена на друге півріччя 1992 року і за структурою і змістом практично повторювала попередню. Переважна більшість зобов'язань за цими угодами була взята Урядом України у сферах:

²² Федерацію незалежних профспілок України утворено 6 жовтня 1990 р. на I з'їзді профспілок, у 1992 році на II позачерговому з'їзді ФНПУ перейменовано на Федерацію профспілок України.

- гарантій соціального захисту населення
- гарантій оплати праці;
- пільг щодо оподаткування і платежів;
- забезпечення зайнятості населення;
- охорони праці і навколишнього середовища;
- забезпечення житлом;
- охорони здоров'я та соціального страхування;
- ліквідації наслідків аварії на Чорнобильській АС;
- створення соціальних гарантій захисту духовних інтересів трудящих, задоволення їх культурних потреб.

За своїм змістом і формою ці угоди більше нагадували «соціальний пакт», а не колективну угоду в сенсі конвенції МОП № 98 та № 154.

У прийнятому в 1993 році Законі про колективні договори визначено, що на угодою на державному рівні *регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин* щодо:

- ☞ гарантій праці та забезпечення продуктивної зайнятості;
- ☞ мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які б забезпечували достатній рівень життя;
- ☞ розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів;
- ☞ соціального страхування;
- ☞ трудових відносин, режиму праці і відпочинку;
- ☞ задоволення духовних потреб населення;
- ☞ умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці;
- ☞ забезпечення рівних та можливостей жінок і чоловіків.

Перелік питань, визначений законодавцем, включає всі аспекти регулювання умов праці та зайнятості, що відповідає конвенції МОП № 154, а також передбачає встановлення «правил гри» між сторонами угоди (власниками і профспілками) щодо реалізації соціально-економічної політики.

Аналіз структури і змісту генеральних угод, укладених з десятирічним інтервалом, свідчить, що зміни у складі суб'єктів сторони власників значною мірою вплинули на характер і розподіл зобов'язань, посилюється їх взаємозв'язок з колективними угодами на галузевому рівні та на підприємствах. Особливо це стосується умов оплати праці та забезпечення продуктивної зайнятості (див. Таблицю 6).

Таблиця 6. Порівняння структури і розподілу зобов'язань сторін генеральних угод

Генеральна угода на 2002-2003 роки					Генеральна угода на 2010-2012 роки				
Розділ	Зобов'язання*				Розділ	Зобов'язання			
	СД/ СЗ ²³	СВ ²⁴	КМУ ²⁵	СП ²⁶		СД/ СЗ	СВ	КМУ	СП
I. Сприяння розвитку виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості	9	-	9	-	I. Розвиток вітчизняного виробництва для забезпечення продуктивної зайнятості	18	30	24	6
II. Оплата праці, підвищення рівня доходів	6	-	5	1	II. Оплата праці	16	4	6	3
III. Умови праці та відпочинку	13	3	-	3	III. Охорона праці, умови праці та відпочинку, охорона навколишнього природного середовища	11	5	11	-
IV. Соціальний захист та задоволення духовних потреб	2	1	27	4	IV. Соціальний захист	11	-	16	-
					V. Задоволення духовних потреб	5	1	9	5
					VI. Соціальний діалог	11	-	-	-
Заключні положення	16	-	-	-	Заклучні положення	10	-	1	-
Всього зобов'язань сторін/у відсотках до загальної кількості	46 46,5%	4 4%	41 41,4%	8 8,1%	Всього зобов'язань сторін/у відсотках до загальної кількості	82 40,4%	35 17,2%	67 33%	19 9,4%
Всього зобов'язань в Угоді		99			Всього зобов'язань в угоді		203		

²³ СД/СЗ – сторони домовилися або спільні зобов'язання.

²⁴ СВ – сторона власників.

²⁵ КМУ – Кабінет Міністрів України.

²⁶ СП – сторона профспілок.

Так, розділ *Генеральної угоди на 2002-2003 роки* щодо умов оплати праці містить *12 положень*, із яких: 5 – носять загальний характер спільних домовленостей; 1 – встановлення розміру тарифної ставки робітника I розряду; 5 – зобов'язань Уряду стосовно удосконалення законодавства (внесення змін до законів та постанов Кабінету Міністрів); 1 – зобов'язання профспілок щодо здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства та умов колективних договорів.

Натомість, розділ *Генеральної угоди на 2010-2012 роки* щодо умов оплати праці містить *29 положень*, із яких: 16 – носять конкретний характер спільних домовленостей сторін, у тому числі, щодо забезпечення зростання середньої заробітної плати із встановленням співвідношення до зростання реального валового продукту, застосування в колективних угодах нижчих рівнів умов і положень щодо оплати праці; 4 – зобов'язання сторони власників щодо погашення заборгованості із виплати заробітної плати та забезпечення щорічного збільшення частки працівників, що отримують заробітну плату вищу за розмір трьох прожиткових мінімумів; 5 – зобов'язання Уряду стосовно рівня оплати праці працівників і службовців, що фінансується з бюджету; 3 – зобов'язання профспілок щодо здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства та умов колективних договорів, а також стосовно конкретних заходів щодо забезпечення виконання зобов'язань з оплати праці.

В цілому, в останній Генеральній угоді, навіть порівняно з попередньою, укладеною на 2008-2009 роки,²⁷ *збільшилася частка положень*, які безпосередньо чи опосередковано мають застосовуватися в колективних угодах нижчого рівня, а також конкретних зобов'язань сторін, які підлягають об'єктивній оцінці про виконання.

Текст Генеральної угоди, після її підписання, оприлюднюється в засобах масової інформації, на офіційних сайтах суб'єктів сторін, що дає змогу учасникам колективних переговорів на галузевому, регіональному рівнях та на підприємствах враховувати її положення у відповідних угодах відповідно до чинного законодавства. Окрім цього, суб'єкти Генеральної угоди сприяють застосуванню її положень в угодах нижчого рівня через свої членські організації, які є учасниками колективних переговорів на відповідному рівні (див. таблицю 7).

Однак, аналіз діючих галузевих і регіональних угод свідчить, що учасниками колективних переговорів не завжди враховуються положення Генеральної угоди. Це обумовлюється низкою причин, зокрема:

- а) часові рамки колективних переговорів і термін дії угод різних рівнів не співпадають. Наприклад, значна частина галузевих і регіональних угод укладена на 2009-2011 роки, навіть ті, які за терміном дії співпадають з генеральною угодою, тобто на 2010-2012 роки були укладені раніше, ніж генеральна (листопад 2010 року);
- б) суб'єкти колективних угод нижчого рівня не перебувають у сфері дії сторін, що підписали генеральну угоду;
- в) суб'єкти угод не враховують рекомендації реєструючого органу щодо окремих положень угод, які погіршують умови працівників, порівняно з генеральною угодою.

²⁷ Генеральна угода на 2008-2009 роки містила 193 положення, із яких лише 18 мали конкретний характер зобов'язань, із яких, в свою чергу, 8 спільних зобов'язань сторін і 9 – зобов'язань Уряду. Інші положення стосувалися домовленостей щодо удосконалення законодавства, принципів та порядку взаємодії сторін на національному рівні.

Таблиця 7.

Приклади застосування положень діючої Генеральної угоди в галузевій та регіональній угодах, укладених за участю членських організацій ФПУ

Генеральна угода на 2010-2012 роки	Галузева угода у машинобудуванні на 2010-2012 роки	Регіональна угода м. Києва на 2010-2011 роки
Сторона власників зобов'язується: п. 1.13. Включати у визначеному законом та колективним договором порядку представників профспілок до складу комісій з питань: 1.13.1 приватизації, реструктуризації, реорганізації та ліквідації суб'єктів господарювання; 1.13.2 передачі об'єктів соціально-культурного спрямування з державної власності в комунальну	Представники власника зобов'язуються: п. 3.3.5. Залучати представників профспілкових організацій до участі у роботі органів управління суб'єктів господарювання з правом дорадчого голосу. Залучати представників профспілок до проведення перевірки виконання умов договорів купівлі-продажу державного майна, укладених в процесі приватизації...	Київська міська державна адміністрація зобов'язується: п. 1.7. У відповідності до чинного законодавства та зобов'язань Генеральної угоди залучати представників профспілкових організацій до: - складу комісій з приватизації, реструктуризації, реорганізації та ліквідації суб'єктів господарювання; - складу комісій з передачі об'єктів права державної власності в комунальну.
1.12. Залучати представників первинних профспілкових організацій до: 1.12.1 розроблення фінансових планів у частині соціально-економічного розвитку державних підприємств, інших суб'єктів господарювання, у статутному фонді яких понад 50 відсотків акцій (часток, паїв) державі, їх дочірніх підприємств.	3.8.4. Залучати представників первинної профспілкової організації представляти інтереси трудового колективу у стосунках з роботодавцями до: - розроблення фінансових планів у частині соціально-економічного розвитку державних підприємств, інших суб'єктів господарювання, у статутному фонді яких понад 50 відсотків акцій (часток, паїв) державі, їх дочірніх підприємств.	Сторона власників зобов'язується: 1.11. Залучати представників первинних профспілкових організацій до: - розроблення фінансових планів у частині соціально-економічного розвитку державних підприємств, інших суб'єктів господарювання, у статутному фонді яких понад 50 відсотків акцій (часток, паїв) державі, їх дочірніх підприємств.
Сторони домовилися: 1.41. Рекомендувати під час укладення галузевих і регіональних угод визначати критеріїв масового вивільнення працівників та порядок проведення такого вивільнення.	Представники власника: 4.1.3. Не допускають на підприємства звільнень працюючих за ініціативою роботодавця більше 4 відсотків чисельності працівників протягом календарного року. Якщо на підприємстві виникає обґрунтована необхідність скоротити більше 4 відсотків працівників, рішення про це приймається роботодавцем спільно з профспілковим комітетом після погодження з представником власника і центральним виборним органом відповідної профспілки на підставі представленого роботодавцем подання.	Сторони домовилися: 2.2. Дотримуватися гранично допустимого рівня скорочення працівників підприємств на рівні галузевих угод. Вносити відповідним органам виконавчої влади та роботодавцям обґрунтовані пропозиції щодо перенесення строків, тимчасове призупинення або скасування заходів, пов'язаних із масовим вивільненням працівників.

Слід також відзначити певні процесуальні протиріччя щодо укладення генеральної угоди. Так, предметом переговорів генеральної угоди є *рівень оплати праці та мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати*, як мінімальні гарантії в оплаті праці (стаття 11 Закону України «Про оплату праці»), що безумовно повинно бути враховано під час формування Державного бюджету. Тому виникає законне питання: яким чином можна покращити становище працівників внесенням відповідних поліпшених соціальних норм після прийняття Держбюджету на відповідний рік? Практично кожного разу перший рік дії угоди «випадає» із сфери договірного регулювання.²⁸ Доцільнішим було б досягти домовленості, закріпивши її в Генеральній угоді, а потім відстоювати ці позиції перед законодавцем.

Окрім цього, в діючому законодавстві не визначено також і юридичний статус генеральної угоди, що доцільно було б врахувати соціальним партнерам під час доопрацювання проекту Трудового кодексу.

Галузевий рівень

Укладення колективних угод на галузевому рівні розпочалося після прийняття Закону про колективні договори. Саме на цьому рівні повинна реалізовуватися економічна політика держави та встановлюватися трудові й соціальні норми для працівників із урахуванням розвитку і результатів діяльності підприємств певного сектору економічної діяльності.

Окрім цього, галузеві угоди можуть забезпечити необхідну компенсацію відсутності колективних договорів на більш децентралізованих рівнях, а також забезпечити необхідну мотивацію до розширення колективних переговорів на рівні підприємства. Адже відповідно до статті 9 Закону про колективні договори норми галузевої угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.

Правовий статус галузевої угоди законодавством не визначено, натомість передбачено, що угодою на галузевому рівні регулюються норми щодо оплати праці, соціальних гарантій і компенсацій, умов і охорони праці, режимів праці і відпочинку, житлово-побутового, медичного обслуговування, організації праці та відпочинку з урахуванням економічного і фінансового стану підприємств певної галузі (сектору економіки, виду діяльності), специфіки умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі.

Як зазначено вище, галузева угода не може погіршувати становище найманих працівників порівняно з генеральною угодою, також до неї забороняється включати умови, що погіршують становище трудящих порівняно з чинним законодавством. Якщо навіть такі умови включені до галузевої угоди, вони, відповідно до статті 5 Закону про колективні договори є недійсними.

Одним із чинників, який впливає на кількість і якість галузевих угод є проблема *недостатності представництва та легітимності соціальних партнерів* в певних галузях економічної діяльності. За останні десять років суттєво змінилася структура економіки, як за видами економічної діяльності, так і за організаційно-правовими формами господарювання.

За даними статистики²⁹ кожного року зменшується облікова кількість штатних

²⁸ Генеральна угода на 2010-2012 роки укладена в листопаді 2010 р., на 2008-2009 роки – у квітні 2008 р., на 2004-2005 роки – у квітні 2004 р.

²⁹ У дослідженні використовуються дані державної статистики за підсумками 2010 року (Статистич-

працівників підприємств, установ і організацій: з 13 678 тис. у 2000 році – до 10 758 у 2010 році. Особливо *це стосується промисловості, де традиційно діють галузеві профспілки*. Зокрема, майже *вдвічі* за десять років зменшилася кількість працівників у таких видах промислової діяльності, як видобуток вугілля, виробництво машин, електронного, електричного та оптичного устаткування, неметалевої продукції, текстильне виробництво; *на третину* – виробництво готових металевих виробів, транспортних засобів та інші. В цілому кількість працівників, зайнятих у промисловості зменшилася з 4 061 тис. у 2000 році до 2 842 тис у 2010 році. Дуже суттєвими «втратами» характеризується *сільське господарство* та пов'язані з ним послуги, в якому кількість штатних працівників зменшилася в чотири рази.

Водночас, збільшилася кількість працівників у *невиробничих сферах*, зокрема, в таких, як торгівля, надання послуг, ремонт побутових приладів, діяльність готелів та ресторанів, операції з нерухомим майном, фінансова діяльність, в яких охоплення профспілковим членством є значно нижчим.

Окрім цього, значно змінилася структура за організаційно-правовими формами господарювання. Так, у 2010 році кількість штатних *працівників на державних підприємствах склала 3,9 відсотка* від загальної кількості працівників, на комунальних підприємствах – 3,8%, на підприємствах змішаної форми власності (відкриті акціонерні товариства) – 9,4%, на приватних підприємствах – 3,9 відсотка, а кількість працівників, оплата праці яких фінансується за рахунок бюджетних коштів, склала 33,6 відсотка.

Слід також взяти до уваги, що внаслідок проведення у 2010-2011 роках адміністративної реформи ліквідовано або реорганізовано значну частину ЦОВВ, оптимізовано обсяги повноважень, функцій новоутворених міністерств і відомств, у тому числі щодо управління об'єктами державної власності³⁰.

Таким чином, кількість підприємств у сфері управління державних органів влади, які виступають суб'єктами сторони власників галузевих угод, з кожним роком зменшується, а отже зменшується і сфера дії таких угод.

Так, наприклад, галузева угода у сфері будівництва укладена між Міністерством регіонального розвитку та будівництва України та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України на 2009-2010 роки. В той же час, за даними статистики, у будівництві *на державних підприємствах працює 1,6%* всіх зайнятих в галузі, у відкритих акціонерних товариствах – 8,8%, на приватних – 11,2%, у товариствах з обмеженою відповідальністю – 40,7%, а охоплення працівників галузі членством у Профспілці - суб'єкту угоди становить 25,3%.

Не співпадає також галузева структура як профспілок, так і організацій роботодавців, яка визначається за належністю первинних організацій профспілок і підприємств-членів організацій роботодавців, із сучасною класифікацією видів економічної діяльності. Визначення поняття «галузь», яка міститься в Господарському кодексі, передбачає «сукупність усіх виробничих одиниць, які здійснюють переважно однакові або подібні види виробничої діяльності», в свою чергу віднесення суб'єктів господарювання до відповідної категорії обліку здійснюється за основним видом господарської діяльності, при цьому на них є також другорядні та допоміжні види господарської діяльності.

ний збірник «Праця в Україні, 2010 рік»).

³⁰ Указом Президента України № 1085 від 9 грудня 2010 року визначено схему організації та взаємодії новоутворених та реорганізованих ЦОВВ. Так, утворено Державне агентство з управління державними корпоративними правами та майном, яке є правонаступником Міністерства промислової політики у частині реалізації державної політики щодо управління об'єктами державної власності. Водночас його діяльність координується і спрямовується Міністром економічного розвитку і торгівлі.

Відбуваються також процеси реструктуризації та перепрофілювання підприємств, при цьому змінюється вид економічної діяльності.

Окрім цього, динаміка створення галузевих об'єднань організацій роботодавців із всеукраїнським статусом (див. таблицю 2), «відстає» від структурних змін в економіці, тому профспілки відчують суттєвий «дефіцит» соціальних партнерів на галузевому рівні.

Станом на 01.10.2011 року в Україні діє 93 галузеві угоди: 20 із них укладені в секторах промисловості, 10 – в транспорті, 14 – у сфері будівництва, 3 – зв'язку, 7 – агропромислового комплексу, 10 – оборонний комплекс, 29 – в невиробничій сфері (охорона здоров'я, наука і освіта, культура, державні органи управління).

За своєю структурою і змістом загальних положень галузеві угоди, укладені в різних сферах, мало різняться (див. таблицю 8).

Так, розділ «загальні положення» майже ідентичний в усіх угодах. В ньому зазначається мета її укладення, підстава (посилання на законодавчі акти), термін дії із зазначенням порядку внесення змін, склад суб'єктів, а також окремі норми, що дублюють положення Закону про колективні договори. Із проміж інших вирізняються угоди в машинобудуванні та легкій промисловості, в яких окремо зазначається склад суб'єктів сторін та їх повноваження, та Галузева угода вугільної промисловості, в якій не тільки виокремлюється склад суб'єктів та їх повноваження, а вказуються також уповноважені особи (за посадою) та підстава для здійснення повноважень кожного суб'єкта.

Деякі угоди в загальних положеннях містять принципи реалізації окремих положень. Наприклад, у Галузевій угоді сфери торгівлі та послуг зазначається, що положення угоди, які передбачають витрати за рахунок чистого прибутку підприємств, носять рекомендаційний характер; у Галузевій угоді транспортників зазначається, при прийнятті соціальних норм враховується фактична динаміка виробничих показників та наявність відповідних фінансових ресурсів.

Таблиця 8. Порівняння структури діючих галузевих угод

Невиробнича сфера		Промисловість	
Галузева угода у сфері охорони здоров'я на 2007-2011 роки	Галузева угода у сфері торгівлі та послуг на 2009-2011 роки	Галузева угода гірничо-металургійного комплексу України на 2011-2012 роки	Галузева угода машинобудування, приладобудування, суднобудування на 2010-2012 роки
Назви розділів угоди			
1. Загальні положення.	1. Загальні положення.	1. Загальні положення.	1. Сторони, що уклали угоду та їх повноваження 2. Загальні положення.
2. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку галузі, продуктивної зайнятості.	2. Сприяння розвитку торговельної діяльності та підприємництва.	2. Сприяння розвитку виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості, запобігання банкрутству підприємств.	3. Створення умов для забезпечення стабільного розвитку галузі.
4. Зайнятість.	3. Трудові відносини: 3.1. У сфері зайнятості та соціального захисту працівників		4. Зайнятість.
3. Оплата праці.	3.2. У сфері нормування та оплати праці.	3. Оплата і нормування праці.	5. Оплата праці. 6. Нормування праці
5. Умови праці та відпочинку.	3.3. У сфері охорони, умов праці та відпочинку.	4. Робочий час та час відпочинку. 5. Охорона праці та здоров'я працівників.	7. Режим праці та відпочинку 8. Охорона праці.
6. Соціальний захист та задоволення духовних потреб	4. Забезпечення соціальних прав та гарантій	6. Соціальний захист та задоволення духовних потреб	9. Соціальні гарантії.
		7. Робота з молоддю	10. Робота з молоддю.
		8. Гарантії діяльності і дотримання прав профспілок	11. Гарантії діяльності профспілок.
	5. Забезпечення конструктивної взаємодії та соціального партнерства.	9. Соціальне партнерство.	
		10. Контроль за виконанням галузевої угоди	12. Контроль за виконанням угоди 13. Критерії оцінки виконання положень угоди. 14. Відповідальність сторін за виконання угоди.
7. Заклучні положення	6. Заклучні положення		15. Заклучні положення

Стосовно конкретного наповнення окремих розділів, можна відзначити *суттєву різницю* між угодами, укладеними в сфері матеріального виробництва та невиробничій сфері (особливо в системі установ і органів управління, фінансування яких здійснюється за рахунок коштів Держбюджету, а умови праці та зайнятості встановлюються Кабінетом Міністрів), значна частина положень яких стосується домовленостей сторін щодо дотримання чи удосконалення чинного законодавства, або носять загальний декларативний характер.

Так, Галузову угоду у сфері охорони здоров'я можна віднести по суті до угод про наміри. Практично всі її положення носять характер спільних домовленостей щодо дотримання діючого законодавства, його удосконалення чи розроблення та сприяння прийняттю нормативно-правових актів, цільових програм тощо. Зобов'язання сторони власника (яку представляє Міністерство охорони здоров'я) теж носять загальний характер, як то «сприяти», «забезпечити дотримання вимог». Положення Угоди щодо умов оплати праці теж носять загальний характер, без конкретних показників – темпів росту, збільшення розмірів. Наприклад: «п.3.1.5. Сприяти зростанню фондів оплати праці та відновленню міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці працівників галузі.»³¹ Угода не містить ніяких додатків, зміни до неї не вносилися протягом всього терміну дії.

Галузові угоди у сфері надання послуг містять низку конкретних норм і положень щодо умов оплати праці, режимів праці та відпочинку, відрізняє їх від угоди в сфері охорони здоров'я і склад суб'єктів сторони власників, серед яких ЦОВВ та об'єднання підприємців і роботодавців. Ці угоди містять також рекомендаційні положення для застосування в колективних договорах, що укладаються на підприємствах відповідного виду економічної діяльності.

Так, галузевою угодою сфери торгівлі і послуг встановлено розмір мінімальної тарифної ставки робітника I розряду (120 відсотків мінімальної заробітної плати), тарифні коефіцієнти співвідношень окладів працівників галузі, перелік видів та розмірів доплат і надбавок до тарифних ставок. До укладеної у 2009 році угоди вже внесено зміни наприкінці 2010 року в частині оплати праці, пов'язані із положеннями Генеральної угоди, а також її доповнено переліком професій робітників, яким встановлюються кваліфікаційні розряди. Це свідчить про дієвість цієї угоди та здійснення контролю за її виконанням з боку сторін, що її підписали.

Галузові угоди в сфері матеріального виробництва відрізняються від вищезгаданих як за обсягами, так і за змістом. В них відслідковується більш тісний і безпосередній зв'язок з рівнем підприємства, стосовно якого містять положення як рекомендаційного характеру, так і прямі доручення керівникам підприємств, що перебувають у сфері управління суб'єктів сторони власників.

Наприклад, у галузових угодах:

легкої промисловості – 19 із 39 (або 48,7 %) положень розділу «Охорона праці і здоров'я» – прямі доручення керівникам підприємств щодо забезпечення створення здорових та безпечних умов праці та рекомендації щодо включення до колективних договорів зобов'язань роботодавців з організації заходів охорони праці, встановлення розміру витрат (не менше 0,5% від щомісячного обсягу реалізованої продукції) на охорону праці тощо. Угодою встановлюються: мінімальні годинні тарифні ставки для робітників підприємств легкої промисловості та міжкваліфікаційні співвідношення для встановлення тарифних ставок робітникам; мінімальні коефіцієнти міжпосадових

³¹ Відповідно до Закону про колективні договори галузевою угодою встановлюються міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці.

співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців до посадового окладу техника без категорії підприємств легкої промисловості, науково-дослідних, конструкторських, технологічних, проектних та інших наукових установ і організацій легкої промисловості; мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних окладів працівників загальних (наскрізних) професій до тарифної ставки робітника першого розряду першої сітки;

машинобудування – розділ «Зайнятість» містить 8 положень із 21 (або 38 %), якими сторона власників доручає керівникам підприємств здійснити заходи щодо забезпечення продуктивної зайнятості, створення нових робочих місць, підвищення кваліфікації і навчання працівників. Угодою встановлюються: мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних тарифних ставок робітників першого розряду з нормальними умовами праці виробничих об'єднань і підприємств машинобудування до законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати; мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців підприємств машинобудування до посадового окладу техника; мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, професіоналів і фахівців науково-дослідних, конструкторських, технологічних, проектних та інших наукових установ і організацій машинобудування до посадового окладу техника; мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних посадових окладів працівників загальних (наскрізних) професій машинобудування до тарифної ставки робітника першого розряду третьої сітки; мінімальні коефіцієнти співвідношень місячних окладів робітників, зайнятих на вантажно-розвантажувальних роботах у машинобудуванні, до тарифної ставки робітника першого розряду третьої сітки.

Таким чином, саме «тарифна» частина положень галузевих угод важлива для застосування в колективних договорах на підприємствах, оскільки норми угоди діють безпосередньо. Однак, дані державної статистики свідчать, що в колективних договорах не завжди встановлюються мінімальні гарантії в оплаті праці, передбачені в галузевих угодах (див. таблицю 9). Це може бути обумовлено двома причинами: або суб'єкти, що уклали колективний договір не перебувають у сфері дії сторін галузевої угоди, або – скористалися правом, наданим Законом України «Про оплату праці» (стаття 14), – тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємств встановлювати норми, що допускають оплату праці нижче, від норм, визначених в галузевій угоді.

Як видно із таблиці, встановлення в колективних договорах норм, нижчих від норм галузевої угоди більшою мірою характерне для підприємств промислової діяльності.

Термін дії угод. Як правило, галузеві угоди укладаються терміном на два роки, в невиробничих сферах строк дії триваліший (наприклад, у сфері охорони здоров'я – 5 років, у будівництві – від 3 до 5 років, телебачення і радіомовлення – 4 роки). Тільки дві галузеві угоди укладені на один рік – у соціальній сфері та в авіаційній промисловості.

Слід також відзначити, що оскільки, відповідно до законодавства, угода діє до укладення нової, сторони досить часто не укладають нову угоду, а вносять до діючих угод зміни і доповнення, які стосуються конкретних зобов'язань чи встановлення розмірів доплат, надбавок тощо. Це свідчить про те, що велика кількість положень угод носить загальний, декларативний характер, які не потребують актуалізації і які практично не можна оцінити як виконані чи не виконані зобов'язання. Окрім цього, існуюча проблема відсутності партнерства також не спонукає профспілки до укладення нових угод.

Таблиця 9. Розподіл працівників за розмірами мінімальної місячної тарифної ставки, встановленої колективною угодою та галузевою угодою, за видами економічної діяльності

Вид економічної/промислової діяльності	Кількість працівників, зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена колективною угодою та галузевою угодою				
	всього, тис. осіб	у % до облікової кількості працівників	у тому числі (у %) розмір мінімальної тарифної ставки (окладу), встановленого колективною угодою, по відношенню до встановленого галузевою угодою		
			нижчий	відповідний	вищий
Усього	8522,9	77,5	4,0	88,5	7,5
Будівництво	227,6	64,0	7,5	87,0	5,5
Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	328,8	34,3	0,3	93,1	6,6
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1188,8	89,2	0,0	99,4	0,6
Надання комунальних та індивідуальних послуг	267,0	71,3	0,5	96,4	3,1
Діяльність транспорту	642,9	87,6	2,5	84,1	13,4
Промисловість	2517,2	86,9	10,6	71,4	18,0
Добувна промисловість	441,7	98,5	19,3	70,2	10,5
Добування кам'яного вугілля, лігніту і торфу	282,5	98,8	27,3	72,3	0,4
Переробна промисловість	1551,0	80,8	8,9	72,6	18,5
Текстильне виробництво; виробництво одягу, хутра та виробів із хутра	62,1	72,4	3,6	89,7	6,7
Целюлозно-паперове виробництво; видавнича діяльність	39,4	53,6	1,4	91,1	7,5
Металургійне виробництво та виробництво готових металевих виробів	303,4	89,4	1,9	65,7	32,4
Виробництво машин та устаткування	224,1	87,3	17,5	67,2	15,3

Так, до цього часу не переукладалися галузеві угоди в місцевій, легкій, целюлозно-паперовій промисловості, в сфері побутового обслуговування, укладені у 2005 році, залізничному транспорті – у 2002 році, морському транспорті – у 2006 році. «Рекордсменом» є вугільна галузь, де угода діє з 2001 року і до якої за цей період 11 разів вносилися зміни і доповнення.

Якщо проаналізувати процес укладення галузевих угод за три роки, можна спостерігати активізацію колективно-договірної кампанії на початку року (див. табл. 10).

Таблиця 10. Кількість зареєстрованих галузевих угод

Рік/квартал	2009 рік			2010 рік			2011 рік		
	усього	I-II кв.	III-IV кв.	усього	I-II кв.	III-IV кв.	усього	I-II кв.	III-IV кв.
Зареєстровано нових галузевих угод	18	12	6	19	13	6	27	15	12
Зареєстровано змін і доповнень до угод, укладених в попередні роки	22	12	10	22	15	7	7	5	2

Це пояснюється тим, що здебільшого рік укладення угоди входить до терміну її дії. Наприклад, всі угоди, зареєстровані у I-III кварталах 2010 року, укладені на 2010-2012 роки.

Ефективність галузевих угод має безпосередній вплив та стан колективно-договірної кампанії та соціально-трудових відносин на підприємствах відповідного виду економічної діяльності.

Наприклад. Як, зазначалося вище, *галузева угода в целюлозно-паперовій промисловості* укладена в 2005 році терміном на два роки між Українською державною акціонерною холдинговою компанією «Укрпапірпром», окремими підприємствами целюлозно-паперової промисловості, що не входять в холдинг, та Центральним комітетом профспілки працівників лісових галузей України. Під час реєстрації угоди Мінпраці³² було зроблено зауваження до 14 пунктів угоди в частині їх невідповідності чинному законодавству та нормам Генеральної угоди на 2004-2005 роки, зокрема, встановлення нижчих соціальних гарантій в оплаті праці, що в свою чергу привело б до зниження цих гарантій на підприємствах галузі, оскільки в угоді є пряме посилення на колективні договори в питаннях встановлення розміру частки основної заробітної плати в середній, величина співвідношення посадового окладу у середній заробітній платі тощо. Окрім цього, саме галузева угода містить низку показників, за якими встановлюється заробітна плата на підприємствах галузі, що безумовно стимулює до укладення колективних договорів.

Однак протягом останніх трьох років галузева угода в целюлозно-паперовій промисловості не переукладалася, не вносилися зміни чи доповнення і до укладеної у 2005 році угоди. Водночас, спостерігається щорічне зниження рівня охоплення колективними договорами працівників підприємств цього виду промислової діяльності: від 68,2% у 2008 році – до 62,6% у 2010 році, що є *найнижчим у промисловості* (середній по Україні у 2010 році становить 90,6%).

³² Міністерство соціальної політики (Мінсоцполітики) до адміністративної реформи 2010 року називалося Міністерство праці та соціальної політики (Мінпраці).

Аналіз сучасної системи і механізмів колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин на галузевому рівні свідчить про цілий ряд проблем і перешкод, які знижують ефективність дії галузевих угод:

- а) недостатнє інституційне представництво роботодавців та найманих працівників у сферах економічної діяльності, в яких спостерігається тенденція до збільшення кількості працюючих (сфера послуг, торгівля, діяльність готелів та ресторанів);
- б) низький рівень охоплення членством профспілок на підприємствах недержавної форми власності;
- в) недостатня взаємна інформованість представницьких галузевих організацій про склад суб'єктів, інтереси яких вони уповноважені представляти, і як результат – невизначеність сфери дії галузевих угод;
- г) перевантаженість галузевих угод положеннями, що дублюють норми законодавства, також включення до угод положень, що не відповідають чинному законодавству та положенням генеральної угоди;
- д) невідповідність структури галузевих організацій соціальних партнерів класифікації видів економічної діяльності.

Регіональний рівень

Угоди на регіональному рівні, відповідно до законодавства, регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають *вищі порівняно з генеральною угодою* соціальні гарантії, компенсації та пільги. *Правовий статус законодавець не визначає*, також, на відміну від колективних угод інших рівнів законодавець не дає переліку питань, з яких проводяться колективні переговори на регіональному рівні, а як зазначено вище, обмежує їх зміст лише регулюванням соціальних гарантій, пільг і компенсацій.

Регіональну угоду відрізняє також і склад суб'єктів сторін, яка відповідно до статті третьої Закону про колективні договори, укладається між *місцевими органами державної влади* або регіональними об'єднаннями підприємців, якщо вони мають відповідні повноваження, і об'єднаннями профспілок чи іншими уповноваженими трудовими колективами органами.

Всі діючі регіональні угоди укладені за участю місцевих органів виконавчої влади, організацій роботодавців і профспілок та *практично є тристоронніми*, оскільки окремо містять зобов'язання органів влади, організацій роботодавців і профспілок. У п'яти областях угоди укладені за участю органів місцевого самоврядування – обласних рад.

Станом на 31.12.2011 року в Україні діє 29 регіональних угод³³ (в Автономній Республіці Крим, 24-ох областях, у містах Києві³⁴ та Севастополі).

Аналіз змісту регіональних угод свідчить, що ними регулюється значно ширше коло питань, ніж визначене законодавцем, і практично вони охоплюють майже всі сфери соціально-трудових відносин, які є предметом генеральної угоди (див. таблиці 6, 11).

³³ Дані Міністерства соціальної політики, яке відповідно до законодавства здійснює повідомну реєстрацію регіональних угод.

³⁴ У м. Києві укладено три угоди: між профспілками і міськдержадміністрацією, між профспілками і міськими організаціями роботодавців, між профспілками і міською асоціацією роботодавців.

Таблиця 11. Структура регіональних угод

Донецька область	Івано-Франківська область	Миколаївська область	Хмельницька область	Місто Київ
Загальні положення	Загальні положення	1. Загальні положення	Загальні положення	Загальні положення
1. Сприяння вітчизняному виробництву та забезпечення продуктивної зайнятості	1. У сфері розвитку виробництва. 2. Забезпечення продуктивної зайнятості	2. Зобов'язання сторін у сфері розвитку виробництва і підприємництва та забезпечення продуктивної зайнятості	1. У сфері соціально-економічних та виробничих відносин. 2. Забезпечення продуктивної зайнятості та соціального захисту від безробіття	1. Економічна політика м. Києва та участь профспілок і організацій роботодавців у її виробленні та реалізації. 2. Зайнятість, гармонізація попиту та пропозицій робочої сили.
2. У сфері оплати праці та підвищення доходів населення	3. У сфері оплати праці	3. Зобов'язання сторін у сфері оплати праці	3. Оплата праці та трудові відносини	3. Оплата праці
				4. Збереження та розвиток соціально-побутової сфери.
3. Охорона праці та здоров'я, умови праці та відпочинку.	4. Охорона праці та здоров'я. 5. Трудові відносини та правовий захист населення.	4. Зобов'язання сторін у сфері охорони праці та здоров'я.	4. Охорона праці, здоров'я працюючих та навколишнього середовища.	5. Охорона праці, охорона здоров'я, забезпечення безпечної життєдіяльності населення.
4. Соціальний захист населення.	6. Соціальний захист	5. Зобов'язання сторін у сфері соціального захисту та задоволення духовних потреб	5. Забезпечення соціальних гарантій.	6. Соціальні виплати та гарантії
5. Задоволення соціально-культурних і духовних потреб населення	7. Задоволення соціально-культурних та духовних потреб населення			7. Організація оздоровлення, культурного дозвілля та розвиток фізкультури і спорту для киян і членів їх сімей.
6. Соціальне партнерство.	8. Розвиток соціального діалогу.	6. Соціальний діалог.	6. Соціальний діалог.	8. Соціальний діалог. 9. Гарантії профспілкової діяльності
7. Механізм реалізації угоди.	9. Заключні положення.	7. Заключні положення.	7. Заключні положення.	10. Механізм реалізації зобов'язань регіональної угоди.

Таким чином, регіональна угода посідає важливе місце у системі колективно-договірної регуляції, оскільки дає можливість встановлювати вищі, порівняно з генеральною угодою, та додаткові соціальні гарантії з урахуванням особливостей регіону.

Це стосується всіх аспектів соціально-трудових відносин: рівня оплати праці, вимог з охорони праці, забезпечення заходів з охорони здоров'я, навколишнього середовища, організації відпочинку та оздоровлення, розвитку соціально-побутової та культурної сфери.

Водночас, законодавством не визначено ієрархії норм галузевих і регіональних угод, оскільки регіональною угодою, як і генеральною, встановлюються умови і норми, що мають міжгалузевий характер.

Оскільки положення регіональної угоди діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, а стороною виступають місцеві органи влади, які мають відповідні повноваження щодо вироблення регіональної соціально-економічної політики, це обумовлює поширення дії регіональних угод практично на всі підприємства, установи і організації, що функціонують на території певної адміністративно-територіальної одиниці. Виключення складає лише м. Київ, де укладено три регіональні угоди. Причому склад суб'єктів профспілкової сторони є сталим, а от сторона власників представлена різними суб'єктами.

Окрім цього, в деяких регіонах (Донецька, Миколаївська, Хмельницька області) укладаються районні та обласні галузеві колективні угоди. Наприклад, у регіональній угоді Хмельницької області зазначено, що положення угоди є обов'язковими як мінімальні соціальні гарантії для застосування в при укладенні обласних галузевих та регіональних угод на рівні районів та міст обласного підпорядкування.

Не дивлячись на невизначеність правової природи регіональної угоди, в Донецькій області сторони визнають її як нормативний акт соціального діалогу. Положення Угоди розповсюджуються на підприємства установи і організації незалежно від форми власності та господарювання, а також є обов'язковими для виконання на території Донецької області і діють безпосередньо або шляхом включення до територіальних угод нижчого рівня та колективних договорів на підприємствах. Регіональна угода укладена з урахуванням норм і положень Генеральної угоди, а також включає норми, вищі за норми Генеральної угоди з урахуванням особливостей регіону та необхідності міжгалузевої координації.

Сторони регіональної угоди Миколаївської області, визнають її як *чинний нормативний акт*, що визначає їх узгоджені позиції та дії, визнають повноваження одна одної й зобов'язуються дотримуватися принципів рівноправності та взаємної відповідальності в ході виконання укладеної угоди чи при внесенні змін до неї. Оскільки суб'єктом угоди є Обласна рада, яка ухвалює місцевий бюджет, сторони беруть відповідні зобов'язання щодо фінансового забезпечення реалізації відповідних положень під час формування як обласного бюджету. Угода також містить рекомендації районним державним адміністраціям, районним і міським радам, об'єднанням роботодавців, профоб'єднанням укласти колективні угоди відповідного рівня, використавши при цьому положення регіональної угоди як мінімальні гарантії.

Зміст регіональних угод *різниться в залежності* від особливостей соціально-економічного розвитку регіону та галузевої структури господарського комплексу.

³⁵ Цей показник перевищує показники, встановлені в різних галузевих угодах (в легкій промисловості він встановлений на рівні 0,5%, транспорті – 0,5%, гірничо-металургійному комплексі – 0,6%, угоди машинобудування, будівництва, сфери послуг не містять такого положення).

Наприклад:

регіональна угода Донецької області, пріоритетною галуззю в якій є видобуток вугілля, містить значну частину положень, які пов'язані із соціальним захистом шахтарів, а також положень щодо забезпечення належних умов праці, враховуючи високий рівень виробничого травматизму та професійних захворювань на підприємствах області. Зокрема, щодо: забезпечення на підприємствах відрахувань на охорону праці не менш, ніж 0,6 %, а на підприємствах вугільної промисловості – не менш ніж 3% від суми реалізованої продукції;³⁵ надання фінансової допомоги інвалідам, що втратили працездатність на виробництві, шляхом оплати вартості їх навчання та перекваліфікації в навчальних закладах професійно-технічної освіти для отримання професії в сумі 1 млн. гривень протягом 2011-2012 років. Крім цього, угода містить додаток, яким визначено критерії встановлення відсотка вини постраждалого від нещасного випадку на виробництві для визначення розміру одноразової допомоги;

в регіональній угоді Хмельницької області значна частина положень передбачає домовленості та зобов'язання сторін відносно підприємств харчової та переробної промисловості, зокрема щодо залученню інвестицій в розвиток виробництва, регулювання цінової політики та запровадження пільгового кредитування підприємств цукрової промисловості;

регіональна угода Івано-Франківської області містить положення стосовно спільних зобов'язань сторін у розвитку малого підприємництва, зокрема збільшення кількості малих підприємств до 59 на 10 тис. населення та збільшення частки виробленої продукції суб'єктами малого підприємництва до 22,1 % в загальному обсязі продукції.

Позитивним є той факт, що окремими регіональними угодами *встановлено вищий, порівняно з генеральною і галузевими угодами рівень* оплати праці. Так, регіональною угодою *Івано-Франківської області* передбачено щорічне зростання середньої заробітної плати не менш, ніж на 20 %, у Миколаївській області – на 25 %, тоді як Генеральною угодою на цей період встановлено зростання на 15-16 %. Виключенням є *м. Київ*, де цей показник встановлений на рівні 13%, тобто нижче встановленого Генеральною угодою.

У *Донецькій області* тарифна ставка робітника першого розряду встановлюється у розмірі не нижче 120 % мінімальної заробітної плати з урахуванням регіонального коефіцієнта 1,15, який враховує перевищення прожиткового мінімуму в Донецькій області порівняно з встановленим законодавством. Окрім цього угода містить рекомендації підприємствам включати до колективних договорів норми щодо поетапного підвищення тарифної частини основної заробітної плати в загальному розмірі нарахованої заробітної плати до 65-75% та поступового зростання частки витрат на оплату праці у витратах на виробництво продукції до 30-40%.

Про ефективність дії регіональних угод в частині підвищених соціальних гарантій в оплаті праці свідчать дані державної статистики. Так, кількість працівників (у % до загальної кількості), для яких мінімальна місячна тарифна ставка (оклад), встановлена колективним договором, вища встановленої законодавством, становить: у Миколаївській області – 24%, у Донецькій – 22,8%, у Івано-Франківській – 12,9%.

Однак, слід зазначити, що регіональні угоди *містять незначну тарифну частину*, більшість положень, носять загальний характер домовленостей щодо соціально-

економічного розвитку регіону і не можуть безпосередньо застосовуватися в колективних договорах на підприємствах.

Регіональні угоди можна «розвантажити» за рахунок положень щодо розроблення регіональних цільових і програм соціально-економічного розвитку, внесення пропозицій до місцевих бюджетів, погодження нормативно-правових актів, тощо, 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-трудових відносин суб'єктів соціального діалогу відповідної адміністративно-територіальної одиниці;

створення сприятливого середовища для ефективної діяльності підприємств, професійних спілок та організацій роботодавців, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.

Рівень підприємства, установи, організації

Колективний договір, що укладається на підприємствах, в установах і організаціях посідає в системі колективно-договірного регулювання найнижчий рівень, однак, він є найважливішою і найпоширенішою формою регулювання соціально-трудових відносин, в якому встановлюються взаємні зобов'язання роботодавця і трудового колективу щодо умов праці та зайнятості працівників безпосередньо на робочому місці.

Колективний договір може укладатися на всіх підприємствах, в організаціях і установах,³⁶ які використовують найману працю і мають право юридичної особи, незалежно від виду економічної діяльності, форми власності та організаційно-правової форми. Він може також укладатися в структурних підрозділах підприємств в межах їх компетенції. Окрім цього, законодавець не обмежує сферу укладення чисельністю працюючих на підприємстві³⁷, що створює умови для широкого застосування колективного договору для встановлення умов оплати, нормування, охорони праці, режимів праці та відпочинку, участі трудового колективу в формуванні, розподілі та використанні прибутку з урахуванням фінансового стану підприємств та особливостей його функціонування.

Процедура ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів регулюються Законом України «Про колективні договори і угоди». Так, підготовка проекту колективного договору здійснюється робочою комісією, яка утворюється з повноважних представників власника і найманих працівників на паритетних засадах. Після його підготовки передбачено обговорення проекту в трудовому колективі та винесення на розгляд для схвалення загальних зборів (або конференції) трудового колективу. Строки проведення колективних переговорів законодавцем не обмежені, вони визначають-

³⁶ Далі по тексту буде вживатися термін «підприємство» як визначення всіх суб'єктів діяльності та господарювання.

³⁷ Відповідно до діючого законодавства залежно від кількості працюючих підприємства діляться на малі (до 50 осіб), великі – перевищує 250 осіб) та середні (всі інші). При цьому для малих підприємств встановлюються особливості господарювання.

ся сторонами самостійно разом з порядком проведення переговорів (періодичність засідань комісії, проведення, у разі необхідності, додаткових консультацій, експертиз тощо).

Після схвалення колективний договір підписується уповноваженими представниками сторін і подається на повідомну реєстрацію визначеному урядовою постановою органу виконавчої влади (див. стор. 15). Договір вступає в силу після його підписання уповноваженими представниками сторін.

Під час реєстрації засвідчується автентичність оригіналів і копій з метою забезпечення можливості врахування їх норм під час вирішення трудових спорів, як індивідуальних так і колективних. Фахівці реєструючого органу також можуть надавати рекомендації сторонам у разі виявлення положень, що не відповідають нормам чинного законодавства або положенням Генеральної угоди чи інших угод, якщо суб'єкти перебувають у сфері дії сторін цих угод.

Хоча практично в усіх колективних договорах зазначається, що вони укладені на основі чинного законодавства та, що положення Генеральної і галузевої угоди діють безпосередньо, однак випадки виявлених порушень цих норм непоодинокі.

Причини можуть бути різними – недостатній рівень обізнаності учасників переговорів з чинним законодавством³⁸ та з положеннями угод вищих рівнів, складна фінансово-економічна ситуація на підприємстві тощо.

Термін дії колективного договору також визначається сторонами, законодавцем регламентуються тільки строки початку переговорів (не раніше як за три місяці до закінчення дії колективного договору) з укладення нового колективного договору. На промислових підприємствах колективний договір укладається на 1-2 роки, на підприємствах невиробничої сфери на 2-3 роки, органах управління на більш тривалий термін (наприклад, колективний договір між адміністрацією і трудовим колективом Головного управління юстиції в Івано-Франківській області укладено на 5 років).

Значна частина норм щодо умов оплати і охорони праці, режимів праці і відпочинку віднесена законодавством на рівень колективно-договірного регулювання, тому колективні договори на підприємствах містять більше конкретних положень та більший за обсягом перелік додатків.

Наприклад, 34% обсягу колективного договору Відкритого акціонерного товариства «Харцизький трубний завод» містить зобов'язання сторін, а 66 % відповідно – це переліки норм, конкретних заходів. Дещо відрізняється він і за своєю структурою, що свідчить про неформальний підхід учасників переговорів до його укладення. Так, окрім загальноприйнятих розділів (регулювання виробничих відносин; режими праці та відпочинку; оплата і нормування праці; охорона праці і здоров'я працівників; соціальні гарантії, пільги і компенсації; гарантії діяльності профспілок) він містить додатково такі розділи: корпоративна культура; взаємовідносини між роботодавцем та профспілковою організацією; розгляд скарг та звернень працівників та вирішення індивідуальних трудових спорів; обставини, що перешкоджають виконанню колективного договору; контроль за виконанням колективного договору. Окрім цього, після кожного розділу зобов'язань визначені посадові особи, що несуть персональну відповідальність по кожному положенню договору. Така модель колективного догово-

³⁸ За результатами опитування найманих працівників, роботодавців та профспілкових активістів на підприємствах, що проводилося в рамках дослідження стану соціально-трудових відносин Центром соціальних експертиз досконале знання Закону України «Про колективні договори і угоди» виявили 30% респондентів, не ознайомлених з нормами Закону виявилось 16% респондентів, найнижчий рівень обізнаності виявили наймані працівники – 33% не ознайомлені із положеннями Закону.

ру, дозволяє встановити дієвий механізм контролю за його виконанням та уникнути конфліктів щодо забезпечення реалізації його положень.

Натомість колективні договори в установах, що фінансуються з державного бюджету відрізняються положеннями більш загального характеру, що визначають порядок взаємодії сторін, або зобов'язання адміністрації забезпечити дотримання трудового законодавства. Наприклад розділ «Оплата праці» колективного договору між адміністрацією та профспілковим комітетом Хмельницької обласної дитячої лікарні містить зобов'язання адміністрації, які фактично є переліком функцій: встановлює посадові оклади; здійснює виплату заробітної плати у крокі визначені законодавством; переглядає посадові оклади робітників і службовців при зміні розміру мінімальної заробітної плати відповідно до рішення Уряду тощо. Договір містить додатки щодо заходів із покращення умов праці, визначення переліку професій і посад, яким безкоштовно видається спецодяг, засоби індивідуального захисту, молоко або інші харчові продукти та для яких встановлюється скорочений робочий день.

Контроль за виконанням колективного договору здійснюють сторони, що його уклали. Як правило, умовами договору встановлюється періодичність розгляду підсумків виконання двічі на рік на загальних зборах, конференціях трудового колективу або на розширених засіданнях адміністрації та профкому. Контроль за виконанням договору протягом його дії здійснюється робочою комісією представників сторін, які його уклали. За результатами моніторингу виконання зобов'язань складається відповідний акт, який доводиться до відома сторін.

Посиленню відповідальності сторін за виконання колективних договорів в значній мірі сприяє *персоніфікація виконавців*, оскільки Кодексом України про адміністративні правопорушення встановлена адміністративна відповідальність осіб, які представляють власника чи профспілки.

Підвищенню ефективності колективно-договірної роботи сприяє проведення всеукраїнського конкурсу на кращий колективний договір, який проводиться Федерацією профспілок України. Порядок визначення переможців конкурсу стимулює сторони до конструктивної взаємодії щодо укладення і виконання колективних договорів, а також сприяє встановленню взаємозв'язку між галузевими угодами і колективними договорами, оскільки визначення кращих договорів здійснюється галузевими профспілками, а основними критеріями є забезпечення на основі реалізації зобов'язань позитивної динаміки щодо рівня оплати праці, економічної діяльності, розвитку виробничої демократії, зниження рівня виробничого травматизму та кількості нещасних випадків. Проведення такого конкурсу також є дієвим механізмом підвищення технічного рівня учасників колективних переговорів, поширення позитивного досвіду, а також додаткового контролю за виконанням колективних договорів.

IV. Забезпечення виконання колективних угод

Законодавцем визначено порядок здійснення контролю за виконанням укладених угод, відповідальність за порушення і невиконання колективного договору і угоди, а також процедуру притягнення до відповідальності осіб, винних у порушенні чи невиконанні зобов'язань за колективним договором чи угодою.

Відповідно до статті 15 Закону України «Про колективні договори і угоди» контроль за виконанням колективного договору, угоди проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками.

Для ведення колективних переговорів всіх рівнів створюються комісії із рівної кількості представників сторін. Як правило, на ці комісії після укладення колективного договору, угоди і покладаються функції контролю за її виконанням.

Так, наприклад, Генеральна угода на 2010-2012 роки містить додаток 6 «Регламент здійснення контролю за виконанням Генеральної угоди», яким визначено, що контроль за виконанням угоди здійснюється спільною робочою комісією сторін власників і профспілок, яка веде переговори щодо її укладення. Зазначеним Регламентом визначається порядок і періодичність підведення підсумків виконання положень угоди, вирішення розбіжностей між сторонами щодо оцінки виконання. Окрім цього, сторонами практикується затвердження заходів щодо реалізації положень угоди із зазначенням конкретного строку та виконавця по кожному пункту.

Так, з метою забезпечення виконання взятих зобов'язань, Урядом який є суб'єктом генеральної угоди, кожного разу після укладення угоди приймається розпорядження³⁹, яким затверджуються заходи із реалізації положень угоди, визначаються відповідальні виконавці, а також порядок звітування за виконання взятих зобов'язань.

Галузеві та регіональні угоди також містять окремі розділи, в яких визначається порядок здійснення контролю за виконанням угоди, форми і методи контролю (див таблицю 12).

Характерним для галузевих і регіональних угод є залучення до моніторингу їх виконання представників сторін колективних договорів підприємств. Таким чином здійснюється контроль за впровадженням норм цих угод в колективні договори на підприємствах.

Сторони більшості угод визначають критерії оцінки виконання положень угоди, які застосовуються під час підведення підсумків. Часто сторони не досягають згоди щодо оцінки виконання положень угоди. Як правило, це стосується положень, які носять загальний характер, в яких не визначений строк виконання, або які обумовлюють принципи поведінки соціальних партнерів, як то – «сприяти впровадженню», «забезпечувати здійснення заходів», «постійно проводити» тощо. Наприклад, під час підведення підсумків виконання Генеральної угоди на 2008-2009 роки станом на 1 липня 2009 року, сторони не дійшли згоди щодо оцінок виконання 10,7% положень угоди, станом на 1 жовтня – 7,5%.

³⁹ Кабінетом Міністрів України розпорядженням від 30 березня 2011 р. № 261 затверджено план заходів щодо реалізації положень Генеральної угоди на 2010-2011 роки.

Таблиця 12. Положення угод щодо здійснення контролю за їх виконанням

Галузева угода/ регіональна угода	Розділи, що містять поло- ження із забез- печення вико- нання угоди та/ або контролю за її виконанням	Орган, що здійснює контроль	Форми, методи контролю та забезпе- чення виконання положень Угоди
Галузева угода у сфері житлово- комунального господарства на 2010-2012 роки	Заключні положен- ня	Комісія, склад якої визначають сторони	а) раз на квартал кожна сторона аналізує хід виконання угоди і інформує іншу сторо- ну; б) раз на півроку стан виконання уго- ди розглядається на засіданні спільної робочої комісії;; в) розгляд звернень трудових колективів про поручення норм угоди та вжиття відповідних заходів щодо їх усунення.
Галузева угода машинобудуван- ня на 2010-2011 роки	12. Контроль за виконанням угоди. 13. Критерії оцінки виконання Угоди. 14. Відповідальність сторін за виконання Угоди. 15. Заключні положення	Постійно діюча дво- стороння комісія	а) розгляд стану виконання Угоди що півроку на засіданні спільної робочої комісії; б) розгляд стану виконання Угоди в підгалузях на спільних засіданнях галузе- вих управлінь Міністерства та профспілок; в) звітування суб'єктів сторін колек- тивних договорів підприємств перед трудовими колективами та перед сто- ронами галузевої угоди про виконання зобов'язань.
Регіональна угода Донецької області	7. Механізм реалізації Угоди. Додаток 5. По- рядок веден- ня соціального діалогу.	Робоча група з ведення колективних переговорів із укладен- ня Угоди та здійснення контролю за її виконан- ням	а) сторони в місячний термін після підписання угоди самостійно розро- бляють та затверджують заходи щодо її виконання із визначенням конкретних строків і виконавців за кожним розділом і інформують про це одна одну; б) розгляд спірних питань, які вини- кають протягом реалізації угоди на консультаціях, засіданнях комісії; в) підсумки виконання положень Угоди розглядаються що півроку на засіданні робочих груп; г) інформування населення регіону про хід виконання угоди та зобов'язань сторін через засоби масової інформації (офіційні сайти, газети «Позиція», «Жизнь» та інші).
Регіональна уго- да Миколаївської області	6. Соціальний діалог. 7. Заклучні поло- ження.	Спільна комісія, колегіальні органи суб'єктів сторін	а) сторони визначають та затверджують конкретних виконавців та строки виконан- ня за розділами та заходами Угоди; б) підсумки та хід виконання Угоди розгля- даються Сторонами один раз на півріччя; в) сторонами забезпечується висвітлення в засобах масової інформації ходу вико- нання угоди.

Забезпеченню реалізації положень галузевих і регіональних угод та вдосконаленню контролю за їх виконанням сприяють суб'єкти сторін Генеральної угоди. Так, Федерацією профспілок України у 2009 році підготовлено інформаційну записку про практику укладення та виконання регіональних угод, яка містить рекомендації щодо вдосконалення контролю профспілок за виконанням галузевих і регіональних угод, зокрема, перелік обов'язків і можливих дій профспілок у випадку невиконання зобов'язань сторін, запровадження персоніфікації відповідальних за виконання норм та положень угод.

Сторонами Генеральної угоди розроблені спільні рекомендації сторонам угод всіх рівнів, від галузевого до рівня підприємства, щодо проведення колдоговірної кампанії у 2011 році, в яких визначені її основні завдання, особливості, необхідність приведення діючих угод у відповідність до положень Генеральної угоди.

Спільні питання, що виникають під час реалізації угод, розв'язуються, як правило, шляхом проведення консультацій і переговорів. Сторони надають один одному додаткову інформацію про вжиті заходи, статистичні дані тощо. За умовами більшості угод сторона профспілок зобов'язується утримуватися від організації та проведення страйків з питань, передбачених угодою за умови їх вирішення.

У разі невиконання умов колективної угоди сторони, відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» мають право звертатися за сприянням до *Національної служби посередництва і примирення* (НСПП). За весь час існування НСПП (1999-2011 роки) було зареєстровано 1285 вимог щодо невиконання колективного договору, або його окремих положень, що становить 30,5% всіх зареєстрованих вимог з інших причин (щодо невиконання вимог законодавства про працю, укладення або зміни колективного договору, встановлення нових або зміни існуючих умов праці)⁴⁰. Серед вирішених вимог 29,2% склали вимоги стосовно виконання колективного договору. Порівняння кількості висунутих вимог у розрізі років свідчить про їх залежність від соціально-економічної ситуації в країні. Так, спостерігається збільшення кількості зареєстрованих вимог у період фінансово-економічної кризи (2007 р. – 52, 2008р. – 72, 2009 р. – 90), і далі - зменшення (2010 р. – 75) за рахунок стабілізації і відповідно покращення соціально-економічної ситуації.

Практика роботи розгляду колективних трудових спорів свідчить, що найчастіше сторони віддають перевагу роботі примирної комісії, сподіваючись за сприяння незалежного посередника вирішити конфлікт. Можливо це пов'язано із недосконалістю законодавства, зокрема, відсутністю норми про обов'язкове (примусове) виконання рішення трудового арбітражу, який є останньою досудовою інстанцією у вирішенні колективного трудового спору. Ілюстрацією цього припущення є приклад розгляду колективного трудового спору між ФПУ та Кабінетом Міністрів України щодо виконання 12 положень Генеральної угоди, який був зареєстрований 2 березня 2009 року. Під час здійснення примирних процедур (роботи примирної комісії) було вирішено 5 із 6 вимог, винесених на розгляд. Рішення трудового арбітражу по інших вимогам практично не вирішувало питання розв'язання конфлікту, оскільки за угодою сторін було прийнято рішення щодо необов'язкового характеру його виконання. Недосконалість законодавства щодо процедур вирішення колективних трудових спорів призводить до затягування конфліктної ситуації, а її розв'язання в кінцевому варіанті залежить виключно від порозуміння між партнерами. Зазначений спір був знятий з реєстрації тільки 20 червня 2011 року після підписання угоди між сторонами спору.

Державний контроль за додержанням законодавства про колективно-договірне ре-

⁴⁰ Бюлетень Національної служби посередництва і примирення, № 11-12, 2011 рік.

гулювання соціально-трудових відносин здійснюється *Державною інспекцією України з питань праці*,⁴¹ яка з метою виконання покладених на неї завдань, взаємодіє з іншими органами влади, об'єднаннями профспілок і організації роботодавців.

Так, тривалий час діяла угода про співпрацю між Держнаглядпраці та Федерацією профспілок України, якою передбачався механізм проведення *спільних перевірок* та обміну інформацією про результати перевірок, проведених різними контролюючими органами. Угоди про співпрацю з державними та громадськими інституціями із забезпечення дотримання законодавства про працю уклалися також на територіальному рівні.

У разі виявлення порушень під час перевірок видаються обов'язкові для виконання приписи щодо їх усунення, що безумовно сприяє дотриманню умов колективних договорів і виконання сторонами взятих зобов'язань. Також складаються протоколи про адміністративні порушення, розглядаються справи про такі порушення та накладаються адміністративні стягнення. Так, порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору особами, що представляють власників або профспілки, тягне за собою накладення штрафу від п'ятдесяти до ста неоподаткованих мінімумів. Крім того, профспілки мали можливість надсилати матеріали перевірок відповідним державним контролюючим органам для вирішення питань притягнення роботодавця до адміністративної чи кримінальної відповідальності за порушення законодавства про працю, у тому числі за невиконання зобов'язань за колективним договором.

Аналіз існуючої системи контролю за виконанням колективних угод всіх рівнів, а також статистичні дані та інформація сторін свідчать, що більш ефективні механізми щодо реалізації положень угод на рівні підприємства, ніж на вищих рівнях (середній відсоток виконання положень колективних договорів на підприємствах щодо умов зайнятості, оплати та охорони праці коливається в діапазоні 96-98%, генеральної угоди – 75-82%).

Сфера дії договорів: охоплення та процедури поширення

Визначена законодавцем сфера дії угод різних рівнів передбачає, що положення колективного договору, укладеного на підприємстві, поширюється на всіх працівників незалежно від того, чи є вони членами профспілки, яка виступала стороною договору. Разом із тим, положення Генеральної, галузевої та регіональної угод поширюються і є обов'язковими для виконання *тільки для суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін*, які підписали угоду.

Саме тому на практиці виникають розбіжності між положеннями угод різних рівнів, оскільки дуже часто суб'єкти колективних договорів на підприємствах не перебувають у сфері дії сторін галузевих і регіональних угод (особливо це стосується роботодавців), а суб'єкти сторін галузевих і регіональних угод не перебувають у сфері дії сторін, що підписали Генеральну угоду. Окрім, цього склад суб'єктів сторін угод вищого рівня не співпадає із складом суб'єктів сторін нижчого рівня.

⁴¹ До проведення адміністративної реформи 2011 року - Державний департамент нагляду за дотриманням законодавства про працю Міністерства праці та соціальної політики (Держнаглядпраці).

Наприклад, суб'єктами Галузевої угоди у сфері будівництва з боку власників виступає Міністерство регіонального розвитку та будівництва, а з боку профспілок, які представляють найманих працівників цього виду економічної діяльності, – Профспілка працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів.

Загальними положеннями цієї угоди визначено, що її умови діють безпосередньо, поширюються на підприємства, які перебувають у сфері дії чи управлінні сторін, а також підприємства, цеха, дільниці, які за виробничою ознакою відносяться до галузі. В той же час, галузевою угодою *у сфері будівництва* встановлюються коефіцієнти співвідношень тарифних ставок робітників до мінімального гарантованого розміру тарифної ставки та мінімальні коефіцієнти міжпосадових співвідношень місячних посадових окладів керівників, спеціалістів та фахівців *на підприємствах, які за класифікацією державної статистики відносяться до інших видів економічної та промислової діяльності:* автомобільного і залізничного транспорту, машинобудування, хімічної, добувної, деревообробної та скляної промисловості, де діють інші галузеві угоди.

Система збору і оброблення державної статистичної звітності щодо охоплення працівників колективними договорами базується на звітності підприємств, установ і організацій (№ 1-ПВ «Звіт з праці»). Таким чином статистичні дані щодо охоплення працівників колективними договорами за видами економічної чи промислової діяльності та в регіональному розрізі формуються на основі місця розташування підприємств та віднесення їх за *основним видом* діяльності до певної галузі промисловості чи виду економічної діяльності. Інформація щодо охоплення суб'єктів господарювання умовами галузевих і регіональних угод на сьогодні відсутня.

За даними державної статистики рівень охоплення колективними договорами працівників є достатньо високим. Однак, якщо у період із 1995 по 2004 рік спостерігалася стійка тенденція до підвищення рівня охоплення (від 60,7% у 1995 р. – до 83,1% у 2004 році), останні п'ять років така тенденція не збереглася (див. таблицю 13).

Що стосується тенденцій стану укладення колективних угод на підприємствах, що належать до різних видів економічної діяльності, протягом 2008-2010 років спостерігається зменшення їх кількості на підприємствах торгівлі і сфери послуг, пошти і зв'язку, в установах, що здійснюють фінансову діяльність, водночас, на підприємствах реального сектору економіки спостерігається щорічне зростання кількості укладених колективних договорів як в цілому (від 9685 у 2008 році – до 11783 у 2010 році), так і за всіма видами промислової діяльності.

Таблиця 13. Динаміка кількості укладених договорів і охоплених ними найманих працівників ⁴²

Рік	Кількість укладених та за-реєстрованих колективних договорів, одиниць	Кількість працівників охоплених колективними договорами	
		тис. осіб	у % до облікової кількості штатних працівників
2010 ⁴²	105014	8967,6	81,6
2009	94964	9038,3	83,9
2008	95656	9429,3	83,4
2007	94485	9596,1	82,4
2006	92479	9575,0	82,7

Вищий і рівень охоплення колективними договорами на підприємствах у промисловості, оскільки, по-перше, форми господарювання промислових підприємств в частині законодавчого встановлення норм дають партнерам більше правове поле для колективно-договірного регулювання, по-друге, в промисловості більше великих і середніх підприємств, тому навіть при меншій кількості укладених договорів рівень охоплення вищий. Найвищий рівень охоплення в регіональному розрізі в регіонах, де сконцентровано великі промислові підприємства (див. таблицю 14).

Порівнюючи кількісні показники охоплення колективними договорами за видами економічної і промислової діяльності з кількістю працівників, що охоплені членством галузевих профспілок і працюють на підприємствах-членах організацій роботодавців, які станом на 31.12.2010 року визнані репрезентативними на галузевому рівні, можна припустити, що на значну частину підприємств не буде поширюватися дія галузевих угод, укладених в період колективно-договірної кампанії 2012 року. Наприклад: питома вага кількості членів Всеукраїнської профспілки працівників і підприємців торгівлі, громадського харчування і послуг, у кількості працівників, зайнятих у відповідних видах економічної діяльності становить 7,9%, об'єднання роботодавців у цій сфері не створено, водночас рівень охоплення колективними договорами становить відповідно 42,5%; у металургійному виробництві рівень охоплення колективними договорами становить 91,7%, водночас, Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців металургійного комплексу об'єднує роботодавців, на підприємствах яких працює 29,4% від загальної кількості працівників, а членством у Профспілці трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості охоплено 65,2% працюючих на підприємствах металургійного виробництва та добування корисних копалин.

Норми чинного законодавства не передбачають процедури поширення дії галузевої угоди на всі підприємства галузі, що є ефективним інструментом для стимулювання колективних переговорів та розширення сфери її охоплення. У багатьох країнах закони передбачають можливість поширення урядом або уповноваженим державним органом поширення дії колективних угод на ті організації роботодавців, які не брали участь у підписанні галузевої угоди, або на підприємства, які не є членами організації роботодавців-підписантів угоди. Однак, ці процедури не дуже часто застосовуються, особливо в країнах «нової» Європи, із-за невеликої кількості підписантів угод.

⁴² У 2010 році до загальної форми звітності включено підприємства і відокремлені підрозділи із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб, до 2009 року включно наведені дані без урахування працівників статистично малих підприємств. Станом на 01.12.2011 р. за даними Єдиного державного реєстру підприємств в Україні діяло 1322429 підприємств, установ і організацій, із них 1267017 із статусом юридичної особи.

Таблиця 14. Стан укладання колективних договорів на підприємствах на 31 грудня 2010 року

Регіон/вид економічної діяльності	Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів, одиниць	Кількість працівників охоплених колективними договорами	
		тис. осіб	у % до облікової кількості штатних працівників
Україна	105014	8967,6	81,6
Регіони:			
Донецька область	9230	1050,0	88,5
Луганська область	4962	508,6	91,2
Миколаївська область	2709	203,6	83,3
Харківська область	6566	601,5	89,4
Хмельницька область	3127	206,8	81,7
Київська область	2946	245,4	62,8
Види економічної діяльності:			
Будівництво	4846	252,4	71,0
Торгівля, ремонт автомобілів та побутових виробів	7676	407,5	42,5
Діяльність готелів, ресторанів	1562	64,8	59,8
Надання комунальних та індивідуальних послуг	7482	279,3	74,6
Промисловість	11773	<u>2624</u>	<u>90,6</u>
Добування кам'яного вугілля, лігніту і торфу	262	282,5	98,8
Хімічне виробництво	377	102,5	91,5
Металургійне виробництво та виробництво готових металічних виробів	921	311,4	91,7
Текстильне виробництво	723	70,2	82,0
Целюлозно-паперове виробництво, видавнича діяльність	850	46,0	62,6

Розширити сферу дії угод можна двома шляхами:

- 1). Внести до чинного Закону України «Про колективні договори і угоди», або передбачити у проекті Трудового кодексу, положення щодо поширення всіх або окремих положень галузевих і регіональних угод на всіх роботодавців і найманих працівників, які входять за виробничою чи територіальною ознакою в сферу дії колективної угоди. При цьому, необхідно, щоб процедура поширення відповідала умовам, визначеним Рекомендацією МОП № 91, а саме:

- ☞ щоб колективна угода вже охоплювала достатню, по визначенню компетентного органу державної влади, кількість роботодавців і найманих працівників;
- ☞ щоб вимога про поширення дії угоди була ініційована одним або декількома підписантами угоди;
- ☞ щоб роботодавцям і працівникам, на яких передбачається поширити дію угоди була надана можливість попередньо висловити свої пропозиції і зауваження.

2). Сприяти залученню до колективних переговорів широкого кола асоціацій, інших об'єднань підприємств і виробників через надання повноважень репрезентативним організаціям роботодавців. Активізувати діяльність всеукраїнських об'єднань щодо залучення до переговорів на галузевому і регіональному рівні галузевих і територіальних членських організацій роботодавців.

Усвідомлюючи особливості колективно-договірної кампанії, у зв'язку із введенням в дію норм Закону про соціальний діалог щодо впровадження критеріїв репрезентативності профспілок і організацій роботодавців для участі у колективних переговорах (особливо це стосується галузевого рівня, тим більше, що з 1 січня 2012 року введено нову систему класифікації видів економічної діяльності), представники трьох сторін соціального діалогу національного рівня звернулися до найбільш потужних підприємств усіх галузей економіки асоціацій та інших об'єднань підприємств, що не організаціями роботодавців, залучитися до колективних переговорів.

VI. Сприяння колективним переговорам державними органами влади: правові норми та практичні заходи

Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та реалізації державної політики у сферах зайнятості, трудових відносин та соціального захисту населення є Міністерство соціальної політики України (Мінсоцполітики).

Саме на Мінсоцполітики, відповідно до покладених на нього основних завдань, здійснює координацію діяльності центральних органів виконавчої влади щодо формування та забезпечення реалізації державної політики у сфері розвитку соціального діалогу, колективно-договірного регулювання трудових і соціально-економічних відносин, взаємодії з Національною тристоронньою соціально-економічною радою, а також здійснює в установленому порядку повідомну реєстрацію галузевих і регіональних угод.⁴³

Мінсоцполітики здійснює системну і послідовну діяльність щодо забезпечення проведення колективних переговорів із укладення колективних угод і договорів на всіх рівнях:

- ☞ розробляє та удосконалює нормативно-правову базу з питань колективно-договірного регулювання із залученням представників соціальних партнерів. Так, з ініціативи Міністра соціальної політики створена спільна робоча група під його керівництвом із опрацювання пропозицій і підготовки до другого читання проекту Трудового кодексу;
- ☞ здійснює координацію роботи урядової сторони в Спільній робочій комісії з ведення переговорів та контролю за виконанням центральними і місцевими органами виконавчої влади генеральної угоди та постійний моніторинг виконання плану заходів із реалізації генеральної угоди, кожні що півроку узагальнює інформацію, що надходить від центральних та місцевих органів виконавчої влади;
- ☞ виявляє порушення норм законодавства та генеральної угоди в положеннях галузевих та регіональних угод під час повідомної реєстрації та надає рекомендації сторонам щодо усунення виявлених порушень;
- ☞ висвітлює стан укладення та виконання колективних договорів і угод у друкованих виданнях та на офіційному сайті Міністерства.

Центральні органи виконавчої влади сприяють веденню колективних переговорів на галузевому рівні і в якості суб'єкта сторони власників по відношенню до підприємств, що відносяться до сфери управління ЦОВВ, і як державний орган, що забезпечує формування і реалізацію державної політики у відповідних сферах, здійснюючи такі заходи:

- ☞ розгляд питань, що є предметом галузевої угоди на розширених засіданнях колегій за участю представників сторін;
- ☞ надання доручень структурним підрозділам та підвідомчим установам і підприємствам щодо постійного інформування сторін угоди про основні показники діяльності відповідної галузі;

⁴³ Основні завдання і функції Мінсоцполітики визначені «Положенням про Міністерство соціальної політики України», затвердженим Указом Президента України від 6 квітня 2011 р. № 389

- ☞ видання відповідних розпоряджень щодо створення умов для участі працівників підвідомчих підприємств в колективних переговорах.

Місцевими органами виконавчої влади на виконання розпорядження Кабінету Міністрів України від 1 серпня 2006 р. № 445 розроблено та затверджено за участю соціальних партнерів Порядки проведення соціального діалогу в регіоні, якими передбачено заходи щодо сприяння веденню колективних переговорів і укладення колективних угод на регіональному рівні та на підприємствах, що діють на території відповідного регіону. Ці порядки діють до цього часу з певними доповненнями та змінами. Окрім цього практично кожною регіональною угодою визначено перелік заходів, які зобов'язуються запровадити місцеві органи влади задля сприяння веденню колективних переговорів та підвищення ефективності їх дії.

Так, за рішенням місцевих органів виконавчої влади Донецької області:

- ☞ виділено пільговий ефірний час обласної державної телерадіокомпанії «Регіон» та регіональної телерадіокомпанії «Регіон-Донеччина» для телевізійних і радіопередач, а також газетну площу в обласній газеті «Життя» для інформування громадськості про стан виконання регіональної угоди представниками її сторін та для висвітлення діяльності профспілок і організацій роботодавців;
- ☞ сторонам профспілок і роботодавцям на безоплатній основі надається статистична інформація з питань соціально-економічного розвитку області, а також аналітична інформація управлінь обласної державної адміністрації;
- ☞ з метою підвищення правової обізнаності учасників колективних переговорів від сторін профспілок і роботодавців організується їх навчання протягом 2-4 днів із збереженням заробітної плати за основним місцем роботи.

У Миколаївській області з метою посилення роботи з укладення та виконання колективних договорів головою облдержадміністрації видано розпорядження від 22 січня 2007 року № 23-р «Про активізацію роботи щодо укладання та виконання колективних договорів в Миколаївській області» та від 28 грудня 2006 р. № 406-р «Про посилення соціального діалогу та підтримку профспілкового руху в Миколаївській області».

Хмельницькою облдержадміністрацією організується проведення конкурсу «Кращий роботодавець», до критеріїв визначення переможця якого включено умову виконання зобов'язань за колективним договором.

Івано-Франківською облдержадміністрацією здійснюється координація роботи райдержадміністрацій області щодо створення умов для укладення територіальних колективних угод на рівні районів і міст обласного підпорядкування, видано розпорядження «Про розвиток соціального діалогу в області» та підписано Меморандум про взаємодію облдержадміністрації та радою профспілок області.

Заходи, які вживаються центральними і місцевими органами влади безумовно сприяють активізації та удосконаленню колективно-договірної роботи.

VII. Висновки та рекомендації⁴⁴

Під час обговорення учасники національних тристоронніх круглих столів на тему «Удосконалення законодавчої бази та існуючих практик ведення колективних переговорів в Україні»: представники Міжнародного бюро праці, центральних і місцевих органів виконавчої влади України, всеукраїнських профспілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, асоціацій підприємців, адміністрації та профспілкових організацій підприємств, фахівці та незалежні експерти, заслухавши і обговоривши аналітичний звіт за результатами дослідження правових норм та існуючої практики ведення колективних переговорів в Україні, дійшли згоди щодо наступного:

- а) наведені в аналітичному звіті правові та практичні прогалини в процесі колективних переговорів на різних рівнях – національному, регіональному, галузевому та на рівні підприємств – вимагають ґрунтовної реформи чинного законодавства про колективні переговори з тим, щоб забезпечити потрібну узгодженість, координованість і ефективність процесу.
- б) хоча переважна більшість колективних угод всіх рівнів укладена на основі моделей, які було розроблено робочими групами фахівців, делегованих тристоронніми партнерами, в рамках реалізації в Україні Проекту МОП з Декларації в 2002-2003 роках, існують суттєві змістовні відмінності між угодами різних рівнів в частині положень, що носять характер домовленостей, положень, якими встановлюються норми (умови) праці та зайнятості, і положень, що носять характер зобов'язань сторін щодо досягнення певного рівня зайнятості та створення умов для цього (удосконалення законодавства, розроблення та впровадження цільових програм, комплексу заходів тощо);
- в) сфера застосовування колективних угод на національному, галузевому та регіональному рівнях розповсюджується лише на сторони-підписанти, що мають обмежені правові повноваження у вирішенні питань, що регулюються колективними переговорами;
- г) допускається невідповідність умов праці та зайнятості, встановлених в колективних договорах на підприємствах, та визначеним колективними угодами вищого рівня;
- д) досить значна частина положень колективних угод за своєю природою носить формальний характер. Особливо це стосується колективних угод укладених у бюджетній сфері, що пов'язано із законодавчим обмеженням колективно-договірного регулювання оплати праці;
- е) недостатність розвитку соціально-трудова відносин на галузевому рівні, недостатня представленість організацій роботодавців у приватному секторі та відсутність чіткого визначення економічної організації впливає на ефективність дії галузевих угод та сферу їх поширення у приватному секторі;
- е) стан виконання колективних угод та результати вирішення колективних трудових спорів обумовлюють необхідність удосконалення механізмів моніторингу, нагляду та контролю за виконанням колективних угод, запобігання виникненню колективних трудових спорів, та розширення переліку підстав для встановлення

⁴⁴ Ці висновки та рекомендації обговорено та узгоджено з учасниками національних круглих столів щодо удосконалення законодавчої бази та існуючих практик ведення колективних переговорів в Україні (м. Київ, 21-22 березня 2012 року).

дисциплінарної, адміністративної та кримінальної відповідальності за порушення законодавства про колективні договори.

З метою підвищення ефективності колективних угод всіх рівнів, удосконалення структури, змісту діючих колективних угод всіх рівнів, механізмів контролю та законодавчих норм, що містяться в чинних законодавчих актах, учасники національних круглих столів визначили наступні кроки:

1. Провести тристоронні консультації щодо нового закону про колективні переговори з метою забезпечення взаємозв'язку з іншими відповідними законами (наприклад, Законом України «Про соціальний діалог в Україні» та правовими засадами функціонування Національної служби примирення та посередництва), відображення сучасного стану соціально-трудових відносин в Україні та досягнення балансу між потребами працівників з одного боку, зокрема у сфері соціального забезпечення та гідної праці, та потребами підприємств з іншого боку для забезпечення сталого розвитку. З цієї мети, серед іншого, пропонується:
 - 1.1) введення чіткого визначення сторін колективних переговорів та їхнього представництва в цілях ведення колективних переговорів на різних рівнях;
 - 1.2) встановлення обов'язкової сили колективних угод для сторін (ефект *inter partes* або двосторонній ефект) та правових умов поширення їхньої дії на відповідному рівні згідно з Рекомендацією МОП 1951 р. щодо колективних договорів (№ 91);
 - 1.3) визначення правового статусу «колективних угод» всіх рівнів як правочину, яким встановлюються взаємні зобов'язання та права сторін колективно-переговорного процесу щодо умов праці та зайнятості, розмежування між колективними угодами та «соціальними пактами» на національному чи регіональному рівнях, маючи на увазі що останні містять політичні зобов'язання щодо формування соціально-економічної політики;
 - 1.4) визначення умов приєднання до колективних угод суб'єктів, що не брали участь у переговорах та підписанні цих угод;
 - 1.5) забезпечення можливості вільного вибору сторонами рівня переговорів і можливості укладення колективних угод на будь-якому рівні;
 - 1.6) встановлення, на правовій основі, ієрархії колективних угод, укладених на різних рівнях, та їхнього взаємозв'язку;
 - 1.7) запровадження вживання єдиного терміну «колективна угода» на всіх рівнях, у тому числі й на рівні підприємства, оскільки термін «угода» і «договір» мають однакове значення;
 - 1.8) встановлення максимальної тривалості колективних переговорів із укладення колективної угоди та строку початку переговорів із укладення наступної колективної угоди;
 - 1.9) положення щодо укладення/реєстрації, виконання, призупинення, припинення дії колективної угоди;
 - 1.10) вільний та невідкладний доступ до механізмів примирення, посередництва і добровільного арбітражу колективних трудових спорів, що виникають у процесі укладення, виконання, тлумачення, призупинення та припинення дії колективної угоди.
 - 1.11) надання пріоритету профспілкам у цілях ведення колективних переговорів

відповідно до Конвенції МОП 1981 р. про колективні переговори (№ 154), яка передбачає, що «термін «колективні переговори» означає всі переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців, з одного боку, та однією чи кількома організаціями працівників, з другого, з метою а) визначення умов праці й зайнятості; та/або б) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; та/або в) регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників». Лише там, де профспілки немає, ця роль може бути покладена на обраних представників працівників.

- 1.12) забезпечення автономії сторін колективних переговорів, що означає свободу вибору тем переговорів при встановленні умов праці та умов зайнятості, а також взаємозв'язку між ними. Орієнтовний, але в жодному разі не вичерпний перелік може включати заробітну плату, допомоги та інші виплати, робочий час, оплачувані та неоплачувані відпустки, права у випадку звільнення, критерії відбору в разі колективного вивільнення працівників, сферу охоплення колективної угоди, професійну освіту, обов'язкові положення щодо виходу на пенсію до досягнення встановленого законом пенсійного віку, питання стосовно ґендерної рівності, організацію праці, зручну для сім'ї, покращені умови відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, дитячі дошкільні заклади, врегулювання трудових спорів, статус представників профспілок на підприємстві, забезпечення діяльності представників профспілок, забезпечення умов для діяльності представників профспілок у тому числі доступ до робочих місць понад вимоги, передбачені у законодавстві, систему збирання профспілкових внесків, спеціальні фонди соціальної допомоги тощо.
2. Під час укладення колективних угод на національному та регіональному рівнях слід чітко розрізнити роль органів державної влади в якості роботодавця в державному/бюджетному секторі від ролі їхньої ролі, що полягає у правозастосуванні.
3. У законі можуть розрізнятися колективні переговори у приватному та державному секторах з урахування специфіки останнього. У будь-якому разі слід чітко відрізняти роль держави як регулятора від її ролі як роботодавця у державному/бюджетному секторі. Уряд (національні та місцеві органи державної влади) повинен брати участь у переговорах щодо умов зайнятості державних службовців виключно в якості роботодавця.
4. Слід розмежувати категорію державних службовців та категорію допоміжного персоналу, зайнятого у різних державних відомствах, органах і установах. Законодавство повинно обов'язково містити конкретні положення, в яких чітко та прямо визнається право організацій державних службовців та посадовців, які не виступають у якості представників державної адміністрації, на укладення колективних угод.
5. Щодо права на ведення колективних переговорів конкретних категорій працівників державного сектора, працівники державних комерційних чи промислових підприємств або державних служб (наприклад, працівники транспорту, водопостачання, пошти та зв'язку, національних банків, установ радіо та телебачення, державних лікарень, учителі, авіаційний льотний склад) повинні мати право на ведення колективних переговорів. Це право повинні також мати і тимчасові працівники.
6. Доцільно не включати у колективні угоди всіх рівнів зобов'язання органів державної

влади, а також зобов'язання, які не є предметом колективного регулювання у сфері умов праці та зайнятості або соціально-трудових відносин; натомість доцільно розглянути питання щодо укладення на національному і регіональному рівнях тристоронніх соціальних пактів із стратегічних питань соціально-економічного розвитку, що представляють спільний інтерес.

7. Для оптимізації переговорного процесу, забезпечення дієвого контролю та забезпечення виконання угод всіх рівнів, тристороннім партнерам необхідно вжити наступних заходів у сфері законодавства чи колективних переговорів:

7.1) встановити дисциплінарну чи адміністративну відповідальність за порушення законодавства про колективні угоди; чітко визначити роль Інспекції праці як органу правозастосування та роль Національної служби примирення та посередництва як надавача послуг із попередження і мирного врегулювання колективних трудових спорів.

7.2) забезпечити розроблення сторонами колективної угоди планів заходів щодо реалізації положень угод з визначенням відповідальних осіб;

7.3) розробити механізм моніторингу запровадження колективних угод;

7.4) забезпечити оприлюднення змісту колективних угод всіх рівнів шляхом, наприклад, розміщення інформації на веб-сторінках відповідних організацій-підписантів угоди, інспекцій праці, або будь-яким іншим наявним способом;

7.5) провести тристоронні консультації з питання створення і ведення єдиного електронного реєстру колективних угод всіх рівнів, включно за даними про сферу їхньої дії;

7.6) запровадити правову норму про надання права профспілці або обраному представнику профспілки – у разі відсутності профспілки на підприємстві – на проведення одностороннього попереджувального страйку та/або акції протесту, у разі ухиляння роботодавця від колективних переговорів відповідно до закону.

8. З метою оптимізації змісту положень і підвищення дієвості колективних угод:

8.1) «розвантажити» угоди від будь-яких положень, які стосуються питань, вирішення і врегулювання яких можна здійснювати застосовуючи інші форми і механізми соціального діалогу, такі як консультації, діяльність інститутів соціального діалогу, соціальні пакти тощо, а також від положень, що носять неконкретний, загальний характер, або повторюють норми законодавства (не створюють «доданої вартості»);

8.2) виключити з колективних угод положення щодо «задоволення духовних та культурних потреб», «забезпечення житлом» за винятком випадків коли такі положення можуть мати практичне застосування;

8.3) в угодах усіх рівнів сторони можуть вести переговори щодо включення конкретних положень та планів дій, спрямованих на:

☞ встановлення рівної оплати за працю рівної цінності у світлі Конвенції МОП 1951 р. про рівне винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю (№100);

☞ недопущення дискримінації за будь-якими ознаками (статі, віку, раси, захворювання, реального або приписуваного статусу ВІЛ-інфікованої особи, національності, релігійних та політичних переконань, іноземного та соціального походження тощо), що призводить до знищення чи порушення

рівності можливостей чи ставлення у галузі праці та занять;

- ☞ забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок, зокрема стосовно працівників із сімейними обов'язками у світлі Конвенції МОП 1981р. про рівне ставлення й рівні можливості для працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками (№156);
- ☞ вжиття коригувальних заходів («позитивної дискримінації») на основі чітких узгоджених критеріїв для ліквідації перешкод для дієвої рівності можливостей.

9. З метою посилення взаємозв'язку між колективними угодами всіх рівнів та з урахуванням єдиної сфери регулювання, запровадити єдину структуру колективних угод відображаючи рівень укладення та компетенції (повноваження) суб'єктів переговорного процесу. Перелік положень надається нижче.

9.1). Розділ I. Загальні положення. У цьому розділі пропонується зазначити: мету укладення угоди; сферу дії та застосування; терміни дії; повну назву підписантів, що уклали угоду із зазначенням повноважень та правових підстав (на підставі якого рішення, постанови, закону вони діють), адреси та контакти посадових осіб (в якості додатку); відповідні законодавчі та нормативні акти (наприклад, положення колективних угод вищого рівня), з поданням їхніх повних назв.

9.2). Розділ II. Кар'єрне зростання, навчання впродовж життя та інші заходи для забезпечення продуктивної зайнятості. Цей розділ повинен містити положення щодо професійного/кар'єрного зростання працівників та продуктивної зайнятості (оптимізації структури виробництва/виробничих процесів, організації підвищення кваліфікації та навчання, проведення атестації працівників тощо). Всі ці положення матимуть «цінність», якщо ґрунтуватимуться на конкретних зобов'язаннях.

9.3). Розділ III. Оплата та нормування праці. Цей розділ повинен містити конкретні положення щодо умов оплати праці з уникненням таких нечітких формулювань, як: «забезпечити своєчасну і в повному обсязі виплату заробітної плати»; «виплачувати зарплату двічі на місяць» (без зазначення конкретних дат, тоді як законодавством встановлено конкретний період між виплатами); «здійснювати преміювання за результатами роботи», «вживати заходів щодо зменшення рівня заборгованості із виплати заробітної плати» тощо. Натомість, можливо включити узгоджені критерії щодо вимірювання якості виконання роботи. Під час встановлення рівня оплати праці у колективній угоді на рівні підприємства, необхідно визначати конкретні показники погіршення фінансового стану та відповідного узгодженого відображення даних індикаторів на політиці оплати праці підприємства.

9.4). Розділ IV. Робочий час, режими праці та відпочинку. У цьому розділі пропонується визначати: умови застосування строкових контрактів та переведення на режим неповного робочого тижня, дня, передбачивши при цьому компенсаційні заходи; види, тривалість і умови надання додаткових відпусток та категорій працівників, яким вони надаються; тривалість робочого часу та порядок зміни режимів праці; недопущення випадків примусової праці. Угоди можуть містити відповідні додатки, якими встановлюються режими праці та відпочинку.

9.5). Розділ V. Охорона праці. Сторонами беруться конкретні зобов'язання щодо розміру витрат на охорону праці, забезпечення працівників засобами

індивідуального захисту та спецюдягом, створення умов для ефективної роботи служб охорони праці тощо.

9.6.). Розділ VI. Соціальні гарантії та пільги. У цьому розділі пропонується об'єднати положення, у тому числі довгострокової дії, які стосуються видів, розмірів, умов надання погоджених пільг, компенсацій, додаткових соціальних гарантій та категорій працівників, яким вони надаються.

9.7) Розділ VII. Соціальний діалог. У цьому розділі пропонується визначити порядок і механізм взаємодії сторін під час реалізації положень угоди, у тому числі забезпечення гарантій діяльності профспілок (особливо на рівні підприємства) та організацій роботодавців (на рівнях, вищих ніж підприємство);

9.8). Розділ VIII. Заключні положення. Пропонується у цьому розділі (окремими підрозділами або в додатках) визначити:

- ☞ порядок здійснення контролю за виконанням угоди;
- ☞ критерії оцінки виконання положень угоди;
- ☞ умови і порядок приєднання до угоди;
- ☞ порядок і умови внесення змін і доповнень;
- ☞ перелік об'єктивних обставин, за яких може бути допущено призупинення дії окремих положень угоди чи зниження рівня встановлених нею соціальних гарантій;

Конкретні рекомендації

Генеральна тристороння угода

1. Положення такої угоди повинні створювати додану вартість, примножуючи ефект положень Трудового кодексу.
2. Слід визначити чіткий зв'язок з нижчими рівнями колективних переговорів – регіональним, галузевим, рівнем підприємств.
3. Для забезпечення виконання угоди у національному масштабі слід визначити представництво соціальних партнерів, що її підписали, в усіх галузях економіки та регіонах.
4. Слід створити механізм забезпечення виконання угоди, включно з процедурами моніторингу та завчасного попередження невиконання, а також у випадку недотримання її положень.
5. Слід ухвалити рішення про політичний характер та (або) правовий статус угоди: соціальний пакт або національна колективна угода.

Регіональна угода

1. Пропонується чітко визначити сторони та їхнє представництво в цілях ведення колективних переговорів на регіональному рівні.
2. Слід забезпечити координацію з генеральною тристоронньою угодою та різними галузевими колективними угодами, чинними як у приватному, так і у державному секторі, на рівні одного й того ж самого регіону.
3. Залежно від сторін та предметів переговорів, політичного характеру/правово-

го статусу угоди на регіональному рівні, слід чітко розрізняти колективні угоди і соціальні пакти, укладені на цьому рівні.

Галузева угода

1. Пропонується, щоб закон включав визначення/обмежувальний перелік галузей економіки, складений після консультацій з соціальними партнерами.
2. Слід забезпечити зв'язок з іншими рівням колективних переговорів – національним, регіональним і рівнем підприємств.
3. Слід визначити представництво соціальних партнерів, що підписують угоду, у цілях ведення колективних переговорів.
4. У законі слід установити правові умови для поширення на галузевому рівні колективної угоди, укладеної представницькими галузевими організаціями працівників і роботодавців.
5. Сфера охоплення галузевої угоди має бути визначена переліком підприємств, на яких діють членські організації всеукраїнських галузевих профспілок та членські підприємства організацій роботодавців, які є членами всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців на галузевому рівні.
6. Соціальні партнери повинні мати ефективний механізм застосування результатів колективних угод, у т.ч. вільний та негайний доступ до послуг посередництва, примирення та/або добровільного арбітражу колективних трудових спорів, що виникають під час переговорів, виконання, тлумачення, призупинення або припинення дії колективної угоди на цьому рівні.
7. З метою забезпечення постійних консультацій і зворотного зв'язку з рівнем підприємств, а також забезпечення моніторингу та виконання угод, доцільно створювати різні механізми, такі як спеціалізовані постійні або тимчасові органи/спільні комітети.
10. З метою вдосконалення системи і дієвості механізмів колективних переговорів тристороннім партнерам необхідно здійснити комплекс скоординованих заходів, який включатиме:
 - ☞ удосконалення законодавства;
 - ☞ проведення системних досліджень та широкої інформаційно-просвітницької роботи;
 - ☞ організацію фахової підготовки представників сторін, що беруть участь у колективних переговорах;
 - ☞ розроблення посібників для учасників колективних переговорів, які міститимуть рекомендації щодо процедур ведення переговорів, орієнтовного змісту колективних угод (на основі уніфікованої структури та з урахуванням особливостей; рівня укладення, сфери поширення, повноважень суб'єктів переговорів);
 - ☞ вивчення та поширення кращого досвіду з укладення і виконання колективних угод.

* * *

Додаток 1.
**Перелік галузевих угод,
проаналізованих під час дослідження⁴⁵**

Галузь/ вид економічної діяльності/сфера діяльності	Кількість працівників ⁴⁶ , охоплених колективними договорами	Галузеві угоди
Усього в Україні	81,6	93 галузеві угоди
Бюджетна сфера, невиробничі сектори, сфера обслуговування		
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	91,8	Галузева угода між Міністерством охорони здоров'я та ЦК профспілки працівників охорони здоров'я України на 2007-2011 роки
Діяльність транспорту	90,6	Галузева угода між Міністерством інфраструктури України, Федерацією роботодавців транспорту України і спільним представницьким органом профспілки працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України і Всеукраїнської незалежної профспілки працівників транспорту на 2011-2012 роки
Надання комунальних та індивідуальних послуг	74,6	Галузева угода між Міністерством з питань житлово-комунального господарства України, Всеукраїнським об'єднанням обласних організацій роботодавців підприємств житлово-комунальної галузі «Федерація роботодавців ЖКХ України» та ЦК профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2010-2012 роки
Будівництво	71,0	Галузева угода між Міністерством регіонального розвитку та будівництва України та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України на 2009-2011 роки
Торгівля; ремонт побутових виробів та предметів особистого вжитку	42,5	Галузева угода між Міністерством економіки України, Асоціацією роботодавців торгівлі та комерційної сфери економіки України та Всеукраїнською профспілкою працівників і підприємців торгівлі, громадського харчування та послуг на 2008-2009 роки (зі змінами і доповненнями від 18.10.2010 року)
Промисловість	90,6	20 галузевих угод
Добування кам'яного вугілля, лігніту і торфу	98,8	Галузева угода між Міністерством вугільної промисловості України, іншими державними органами, власниками (об'єднаннями власників), що діють у вугільній галузі, і всеукраїнськими профспілками вугільної промисловості

⁴⁵ Для дослідження було обрано, відповідно до технічного завдання та за погодженням з членами Спостережної ради, 10 галузевих угод, укладених в різних секторах економіки з різним рівнем охоплення (від найвищого – до найнижчого).

⁴⁶ (у % до облікової кількості штатних працівників). Дані приведені станом на 31 грудня 2010 року.

Металургійне виробництво	91,7	Галузева угода між власниками (роботодавцями) підприємств гірничо-металургійного комплексу України, їх представниками, Міністерством промислової політики, Фондом державного майна, господарськими об'єднаннями та Профспілкою трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості України на 2011-2012 роки
Виробництво машин та устаткування	89,9	Галузева угода між Міністерством промислової політики України, Фондом державного майна України, та профспілками автомобільного та сільськогосподарського машинобудування, машинобудівників та приладобудівників, космічного та загального машинобудування, радіоелектроніки та машинобудування, лісових галузей, машинобудування та металообробки, суднобудування, оборонної промисловості, енергетики та електротехнічної промисловості, атомної енергетики і промисловості України, що об'єдналися для ведення колективних переговорів на 2010-2011 роки
Текстильне виробництво; виробництво одягу, хутра та виробів з хутра	75,8	Галузева угода між Міністерством промислової політики України, Фондом державного майна України, Українською асоціацією підприємств легкої промисловості "Укрлегпром", Всеукраїнським об'єднанням обласних організацій роботодавців підприємств легкої промисловості "Укрлегпром" та ЦК Профспілки працівників текстильної та легкої промисловості України на 2005-2006 роки (зі змінами від 2010 року)
Целюлозно-паперове виробництво; видавнича діяльність	62,6	Галузева угода між Українською державною акціонерною холдинговою компанією „Укрпапірпром”, окремими підприємствами целюлозно-паперової промисловості, що не входять в холдинг і ЦК профспілки працівників лісових галузей України на 2005-2006 роки

Додаток 2.

Перелік регіональних угод і колективних договорів, проаналізованих під час дослідження⁴⁷

Регіон/регіональна угода	Кількість ^{50**} працівників, охоплених колективними договорами	Колективні договори на підприємствах, в установах, організаціях
Усього в Україні	81,6	Загальна кількість колективних договорів – 105,014
<u>Західний регіон</u> <u>Івано-Франківська область</u> Регіональна угода між Івано-Франківською обласною державною адміністрацією, об'єднаннями роботодавців та профспілковими об'єднаннями	<u>87,7</u>	Колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом Товариства з обмеженою відповідальністю «Кіпоміськбуд» на 2011-2016 роки»; Колективний договір між адміністрацією і трудовим колективом Головного управління юстиції в Івано-Франківській області на 2010-2015 роки; Колективний договір між публічним акціонерним товариством «Івано-Франківськгаз» та профспілковим комітетом
<u>Східний регіон</u> <u>Донецька область</u> Регіональна угода між Донецькою облдержадміністрацією, профспілковими об'єднаннями Донецької області та Донецькою обласною організацією роботодавців	<u>88,5</u>	Колективний договір між представником власника та первинною організацією профспілки трудящих металургійної та гірничодобувної промисловості Відкритого акціонерного товариства «Харцизький трубний завод» Колективний договір між представником власника та трудовим колективом державного підприємства «Орджонікідзевугілля»
<u>Південний регіон</u> <u>Миколаївська область</u> Регіональна угода між Миколаївською обласною державною адміністрацією, обласною радою, Миколаївською обласною організацією роботодавців «Промисловці та підприємці Миколаївщини» і Миколаївською обласною радою профспілок із соціально-економічних питань	<u>83,3</u>	Колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом Товариства з обмеженою відповідальністю «Миколаївський глиноземний завод»;

⁴⁷ Для дослідження, відповідно до технічного завдання та за погодженням з представниками соціальних партнерів Спостережної ради, обрано 5 регіональних угод, укладених в регіонах з різним рівнем охоплення працівників колективними договорами (у т.ч., вище середнього по Україні, на рівні середнього та найнижчому), а також 14 колективних договорів, укладених на підприємствах та в установах різних секторів економіки, різних форм власності та господарювання).

⁴⁸ (у % до облікової кількості штатних працівників). Дані приведені станом на 31 грудня 2010 року.

<u>Північний регіон</u> <u>Хмельницька область</u> Регіональна угода між Хмельницькою обласною державною адміністрацією, Федерацією профспілок та об'єднанням організацій роботодавців Хмельницької області	81,7	Колективний договір між адміністрацією та профспілковим комітетом приватно-акціонерного товариства «Фірма Бакалія»; Колективна угода між адміністрацією та профспілковим комітетом Хмельницької обласної дитячої лікарні; Колективний договір Закритого акціонерного товариства «Хмельницька макаронна фабрика»
<u>Центральний регіон</u> <u>м. Київ</u> <u>Регіональні угоди:</u> між виконавчим органом Київської міської ради (Київською міською державною адміністрацією) та Київською міською радою профспілок; між Київською міською організацією роботодавців та Київською міською радою профспілок; між Київською міською асоціацією роботодавців та Київською міською радою профспілок, міськими профспілками	65,3	Колективний договір між адміністрацією та об'єднанням первинних профспілкових організацій Відкритого акціонерного товариства «Акціонерна компанія «Київводоканал»; Колективний договір між адміністрацією та профспілковим комітетом міської клінічної лікарні № 9 Колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом комунального підприємства «Оболонь-Ліфтсервіс» Колективний договір між адміністрацією та профспілковим комітетом державного підприємства «Київпассервіс»; Колективний договір між керівництвом та профспілкою працівників (від імені трудового колективу) Адміністрації Державної прикордонної служби України