



International  
Labour  
Organization



MINISTRY OF  
FOREIGN AFFAIRS  
OF DENMARK

# ► Колективно – договірне регулювання трудових відносин в Україні та Німеччині. Рекомендації для України

Copyright © Міжнародна організація праці 2021

Вперше опубліковано у 2021 р.

На видання Міжнародного бюро праці поширюється видавниче право згідно з Протоколом 2 Всесвітньої конвенції про авторське право. Тим не менш, короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Звернення щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до Відділу публікацій МОП (видавничі права та дозволи) за адресою: ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, або електронною поштою: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). міжнародне бюро праці вітає такі звернення.

Робити копії даної публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі, зареєстровані в організаціях інтелектуальної власності, відповідно до ліцензій виданих їм з цією метою. Інформацію про організацію інтелектуальної власності у вашій країні розміщено на сайті [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org).

---

Колективно-договірне регулювання в Україні та Німеччині. Рекомендації для України.  
Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи

ISBN: 9789220343005 (друкований варіант);

ISBN: 9789220343012 (інтернет варіант у форматі pdf)

Також у наявності англійською: Collective Bargaining in Germany and Ukraine: lessons learned and recommendations for Ukraine

ISBN: 9789220342985 (друкований варіант); ISBN: 9789220342992 (інтернет варіант у форматі pdf)  
Женева, 2021

---

Найменування, які використовуються у публікаціях МБП, відповідають практиці ООН, а подані в 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, 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, відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

Для отримання додаткової інформації про публікації та цифрові продукти МБП відвідайте наш веб-сайт: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Дослідження та публікацію розроблено та надруковано в рамках Проєкту МОП «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні» за фінансування Міністерства закордонних справ Данії

Надруковано в Україні

## Зміст

|                                                                                                                                                            |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Подяка</b>                                                                                                                                              | <b>4</b>  |
| <b>Перелік скорочень</b>                                                                                                                                   | <b>5</b>  |
|  <b>1. Вступ</b>                                                          | <b>6</b>  |
|  <b>2 Колективно-договірне регулювання трудових відносин у Німеччині</b>  | <b>8</b>  |
| 3.1 Вступ                                                                                                                                                  | 9         |
| 2.2 Правова база та її зміни                                                                                                                               | 9         |
| 2.3 Суб'єкти                                                                                                                                               | 13        |
| 2.4 Охоплення колективними договорами і угодами                                                                                                            | 17        |
| 2.5 Зміст колективних договорів і угод                                                                                                                     | 20        |
| 2.6 Колективно договірне регулювання у металургійній промисловості                                                                                         | 27        |
| 2.7 Колективно - договірне регулювання в основному будівництві                                                                                             | 30        |
| 2.8 Реагування на Велику рецесію 2008-2009 років і кризу, спричинену COVID-19                                                                              | 33        |
| 2.9 Висновки                                                                                                                                               | 35        |
|  <b>3. Колективно-договірне регулювання трудових відносин в Україні</b> | <b>38</b> |
| 3.1 Вступ                                                                                                                                                  | 39        |
| 3.2 Основні характеристики системи колективно-договірного регулювання в Україні                                                                            | 40        |
| 3.3 Процес і результати ведення колективних переговорів у металургії та будівництві                                                                        | 45        |
| 3.4 Висновки                                                                                                                                               | 57        |
|  <b>4. Рекомендації</b>                                                 | <b>58</b> |
| <b>Література</b>                                                                                                                                          | <b>71</b> |
| <b>Додатки</b>                                                                                                                                             | <b>75</b> |

## Подяка

---

Цей звіт підготовлено за ініціативи Міжнародної організації праці (МОП) у рамках п'ятирічного проекту «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні», який виконується за підтримки Міністерства закордонних справ Данії.

Автори звіту – Герхард Бош (Institut Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg-Essen, Німеччина) та Ольга Купець (Київська школа економіки, Україна).

Автори вдячні команді МОП, яка забезпечила загальне керівництво, зворотний зв'язок і всебічну підтримку впродовж усього процесу підготовки звіту: Кристині Міхес, Верені Шмідт, Джемалу Ходжічу, Тетяні Міненко та Катерині Гайдук.

Висловлюємо також подяку Сергію Біленькому (Голові Федерації металургів України), Олександрю Рябку (Заступнику Голови Профспілки металургів і гірників України) та Василю Андрееву (Голові Профспілки працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України) за участь у напів-структурованих інтерв'ю та надання матеріалів щодо колективно-договірного регулювання трудових відносин у металургії та будівництві в Україні та використання соціально-економічних показників у цих галузях.

**Дисклеймер:** тлумачення і висновки, викладені у цьому звіті, не обов'язково відображають думку Міжнародної організації праці.

## Перелік скорочень

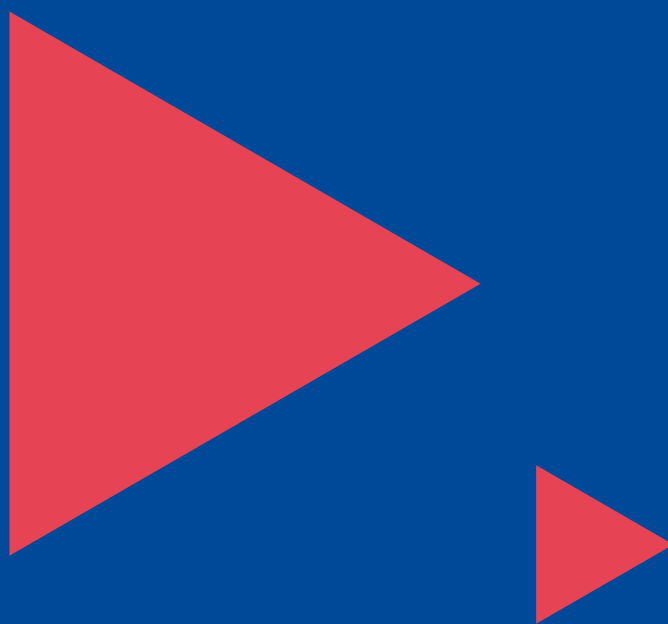
---

|                  |                                                                                                            |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ВВР</b>       | Відомості Верховної Ради України                                                                           |
| <b>ГМЗП</b>      | Галузева мінімальна заробітна плата                                                                        |
| <b>ІСЦ</b>       | Індекс споживчих цін                                                                                       |
| <b>ОЕСР</b>      | Організація економічного співробітництва та розвитку                                                       |
| <b>Статус ОТ</b> | Статус «не охоплений колективною угодою» (ohne Tarifbindung)                                               |
| <b>Держстат</b>  | Державна служба статистики України                                                                         |
| <b>КДР</b>       | Колективно-договірне регулювання трудових відносин                                                         |
| <b>МСП</b>       | Малі та середні підприємства                                                                               |
| <b>СДПН</b>      | Соціально-демократична партія Німеччини                                                                    |
| <b>ЄС</b>        | Європейський союз                                                                                          |
| <b>BDA</b>       | Конфедерація об'єднань роботодавців Німеччини (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände)        |
| <b>DBB</b>       |                                                                                                            |
| <b>CGV</b>       | Об'єднання християнських профспілок (Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschland)                           |
| <b>DBB</b>       | Спілка державних службовців Німеччини (Deutscher Beamtenbund)                                              |
| <b>DGB</b>       | Об'єднання німецьких профспілок (Deutscher Gewerkschaftsbund)                                              |
| <b>GDL</b>       | Спілка залізничних машиністів Німеччини (Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer)                           |
| <b>IAB</b>       | Інститут досліджень у галузі зайнятості (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)                   |
| <b>KAV</b>       | Федерації об'єднань роботодавців місцевих органів влади ('Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände') |
| <b>MB</b>        | Спілка штатних лікарів (Marburger Bund)                                                                    |
| <b>SPD</b>       | Соціально демократична партія Німеччини (Sozialdemokratische Partei Deutschlands)                          |
| <b>SvdA</b>      | Фонд праці (Stichting van de Arbeid)                                                                       |

# ► 01

## ► Вступ

---



Міжнародна організація праці (МОП) за підтримки Міністерства закордонних справ Данії в рамках Данської програми сусідства (2017-2021 рр.) виконує в Україні п'ятирічний проєкт «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні», мета якого – удосконалити управління ринком праці, зменшити невідповідність кваліфікацій та навичок вимогам ринку праці, сприяти підприємництву, покращити соціальний діалог і зміцнити спроможність соціальних партнерів.

Системи колективно-договірного регулювання трудових відносин (надалі – КДР) є соціальними системами, інтегрованими в інші інституції. Завдяки їхньому історичному спадку та взаємодії з іншими інститутами систему КДР іншої країни неможливо скопіювати без адаптації до специфіки конкретної країни. В іншому національному контексті, з іншими суб'єктами ті самі формальні інститути та норми права працюватимуть інакше. У той же час численні міжнародні дослідження показують, що навчатися на хороших прикладах можна, якщо: 1) адаптувати інститути та практику інших країн до конкретних обставин країни, що розглядається, та 2) принаймні деякі з ключових національних суб'єктів підтримують інституційні зміни та прагнуть скористатися новими можливостями для змін. Також, в існуючих дослідженнях зазначається, що для реалізації інституційних змін і навчання суб'єктів для дій у нових рамках потрібен час. У багатьох випадках позитивних результатів можна очікувати тільки у середньо- і довгостроковій перспективі.

Для того, щоб навчитися на досвіді іншої країни, необхідно всебічно розуміти системи КДР, а також їхнє соціально-економічне середовище не тільки у цій країні, а й у вашій власній державі. Це дослідження спрямоване на виконання таких завдань:

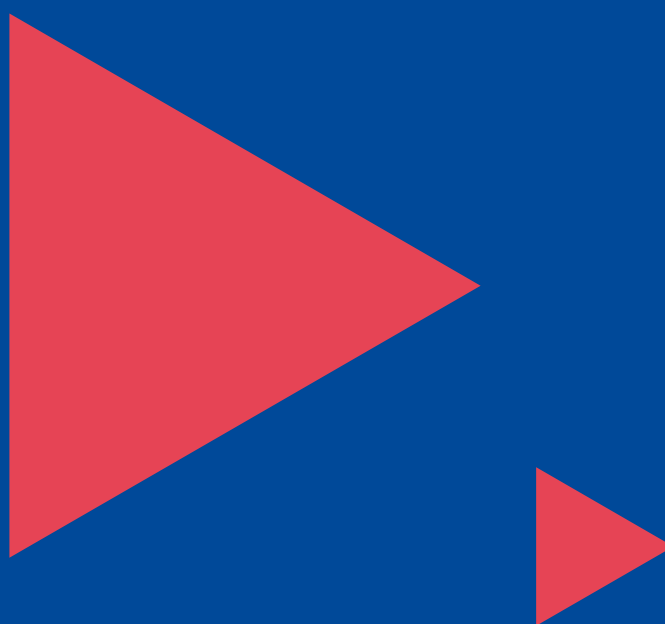
1. проаналізувати системи КДР у Німеччині та Україні (Глави 2 і 3);
2. сформулювати рекомендації з покращення стану КДР в Україні (Глава 4);
3. рекомендувати перелік показників ринку праці та економічних показників, які можна було б використовувати у колективних переговорах на галузевому рівні (Глава 4).

У главах про КДР у Німеччині та Україні висвітлено такі питання, як правова база КДР, основні суб'єкти включно з державою, фактичні рівні переговорів та взаємодія між цими рівнями, охоплення колективними договорами і угодами, зміст колективних договорів і угод, а також «м'які» фактори, зокрема довіра між соціальними партнерами. Крім того, детально досліджено особливості КДР у двох галузях: металургії та будівництві. Оскільки особливу увагу проєкту було приділено використанню показників під час переговорів на рівні галузей, розглянуто також показники, що їх зазвичай готують та використовують соціальні партнери у двох вищезгаданих галузях обох країн.

# ► 02

## ► Колективно-договірне регулювання трудових відносин у Німеччині

---



## 2.1 Вступ

Німеччина, поза сумнівом, є гарним прикладом, який можна взяти за основу у дослідженні ролі КДР. Рівень охоплення колективними договорами і угодами у ряді секторів економіки Німеччини залишається високим, особливо у галузях із більш високим показником охоплення членством у профспілках і сильними виробничими радами. Завдяки цьому навіть менш кваліфіковані працівники отримують достойну заробітну плату. Соціальні партнери у цих галузях змогли укласти новаторські колективні угоди, які можуть слугувати зразком для інших країн.

Проте, коло суб'єктів, які виявляють таку організовану солідарність завдяки колективним договорам і угодам, дедалі більше обмежується окремими підприємствами та галузями, тому що інші сектори не дотримуються належних угод так, як вони дотримувалися їх у минулому. Нерівність за доходами населення різко зросла у Німеччині через поступове руйнування всеохоплюючої системи встановлення заробітної плати. Особливо помітним це зростання було у тих галузях і компаніях, де працівники не були охоплені колективними договорами і угодами. Ці тенденції допомагають зрозуміти негативний вплив руйнування системи колективних переговорів.

Ця глава побудована таким чином. У розділі 2 проводиться аналіз правової бази КДР та змін у ній, а у розділі 3 надається опис найбільш важливих суб'єктів німецької системи соціально-трудова відносин, профспілок і роботодавців, а також їхньої організаційної потужності. Потім вивчається рівень охоплення колективними договорами і угодами у різних галузях і його вплив на розподіл доходів, де особливий наголос зроблено на децентралізації переговорного процесу і її наслідках (розділ 4). Далі розглядається зміст колективних угод, зокрема з питань заробітної плати, тарифних сіток і робочого часу, і пропонується декілька прикладів новаторських угод (розділ 5). У розділах 6 і 7 висвітлено стан КДР у металургійній промисловості та основному будівництві. У заключному, восьмому розділі, викладено висновки.

## 2.2 Правова база та її зміни

Після невдалого досвіду врегулювання із залученням держави у часи Веймарської Республіки (1919–1933), Федеративна Республіка Німеччина (1949–1990) утримується від безпосереднього втручання у КДР. Одне з основних прав, закріплених у Конституції Німеччини (1949), - свобода об'єднання. Свобода, якою користуються соціальні партнери у веденні переговорів від імені їхніх членів без державного втручання, є одним із найважливіших конкретних проявів цього основного права. Враховуючи це, очікується, що потреби у державному втручанні в процес установа заробітної плати з метою гарантувати мінімальні умови праці та зайнятості, як-от мінімальна заробітна плата, встановлена законом, не буде.

Кількість правових норм, які регулюють колективні переговори, свідомо зведена до мінімуму, а їхня головна мета – посилити переговорні привілеї профспілок і об'єднань роботодавців, а також забезпечити юридично обов'язкову силу колективних договорів і угод. Основним правовим інструментом є Закон про колективні переговори ('Tarifvertragsgesetz') 1949 року. Нижче викладено ключові моменти цього законодавчого акту:

- ▶ укладати колективні договори/угоди можуть тільки профспілки та роботодавці або об'єднання роботодавців;
- ▶ погоджені норми мають обов'язкову силу для членів профспілок і членів організацій роботодавців;
- ▶ соціальні партнери мають певні обов'язки, наприклад, вони повинні утримуватися від колективних протестів та страйків на період чинності договорів і угод та забезпечувати їх дотримання шляхом інформування своїх членів про положення договору чи угоди;
- ▶ на рівні підприємства погоджені норми не можуть погіршуватися – їх можна тільки покращувати (так званий «принцип сприяльності»); проте, на галузевому рівні сторони переговорів можуть домовитися про відхилення від погоджених норм у бік зниження;
- ▶ держава може оголосити, що галузеві угоди мають загальнообов'язкову силу, якщо такий крок виправданий «державними інтересами» або якщо угодою вже охоплено 50% працівників відповідної галузі і свою згоду надала більшість членів центрального комітету з питань колективних переговорів, що складається з шести членів – трьох від федерації роботодавців і трьох від профспілок;
- ▶ якщо компанія виходить зі складу об'єднання роботодавців, строк чинності угоди продовжується до укладення нової угоди (так звана «послідя»). Таке продовження строку чинності ускладнює вихід компаній з галузевих угод. Проте, це продовження не поширюється на новоприйнятих працівників.

На відміну від нормативних актів інших країн, вищезгаданий Закон про колективні переговори не зобов'язує соціальних партнерів починати переговори. Рішення щодо строків та періодичності переговорів, а також домовленості щодо застережень про відступи у галузевих угодах залишені на розсуд виключно самих соціальних партнерів.

Законодавчий орган утримувався від будь-яких спроб точніше визначити, що таке профспілка, наприклад, установити критерії репрезентативності (як-от мінімальна кількість членів, мінімальний рівень репрезентативності у різних регіонах або визнання певних репрезентативних профспілок). Проте, щоб виключити можливість створення фіктивних, фінансованих роботодавцями профспілок, у судовій практиці в якості критеріїв визначення профспілки прийнято незалежність від роботодавців, забезпечувану заборонаю фінансування профспілки підприємством, і «потужність» профспілки (спроможність ініціювати спори або мінімальну кількість членів переговорної групи)<sup>1</sup>. Деякі фіктивні колективні угоди, укладені християнськими профспілками, визнані судами недійсними на підставі недостатньої «потужності» цих профспілок.

**Таблиця 1.** Основні характеристики КДР у Німеччині

| Головні особливості                                         | 2000                                                                                                                                                                                                                          | 2017                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Суб'єкти, які мають право на ведення переговорів            | Профспілки, окремі роботодавці та об'єднання роботодавців                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                       |
| Важливість рівнів переговорів                               | Переважно галузевий рівень, але важливість рівня підприємства зростає                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                       |
| Принцип сприяльності / можливості відступу                  | Принцип сприяльності, але дедалі більше положень, що частіше погоджуються в угодах галузевого рівня                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                       |
| Післядія колективних угод                                   | Необмежена післядія до вступу в силу нової угоди                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                       |
| Механізм поширення дії (або його функціональний еквівалент) | Поширення дії за погодженням із Національною «Комісією з питань колективних переговорів» можливе на вимогу однієї сторони переговорів за умови, що угодою охоплено як мінімум 50% працівників у відповідній сфері переговорів | З 2015 року поширення можливе на вимогу обох сторін переговорів та за наявності державних інтересів; сфера дії мінімальних умов праці може поширюватися Міністерством праці за погодженням із соціальними партнерами в окремій галузі |
| Єдність колективних договорів і угод                        | У компанії може застосовуватися тільки один колективний договір                                                                                                                                                               | З 2010 року було дозволено існування у компанії кількох колективних договорів із розбіжними положеннями; з 2015 року можна застосовувати тільки договір, укладений найсильнішими профспілками                                         |
| Страйки                                                     | Дозволені законом страйки повинні організовуватися профспілкою; на період чинності договорів і угод страйки заборонені; повинне бути забезпечено надання мінімальних основних послуг                                          |                                                                                                                                                                                                                                       |
| Локаут                                                      | Заборонені як наступальний засіб (ініціювання спору роботодавцем), дозволені як засіб захисту від вибіркових страйків, застосовуваний профспілками у сумірних межах                                                           |                                                                                                                                                                                                                                       |
| Забезпечення виконання                                      | Соціальними партнерами, виробничими радами та окремими працівниками                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                       |

Джерело: Müller and Schulten (2019), упорядковано автором.

Окремі нормативні положення колективних договорів поширюються безпосередньо та з обов'язковою силою на трудові договори, якщо трудові відносини підпадають під дію колективного договору, а обидві сторони зв'язані цим договором. Профспілка, що є стороною колективного договору, має право вимагати примусового виконання цього договору підприємством, що підписало цей договір. Завдяки нормативному характерові окремих положень колективного договору кожен працівник також може вимагати примусового виконання цього договору.

Інспекція праці не контролює виконання положень колективного договору. Проте, держава опосередковано втручається у процес, гарантуючи процесуальні права участі у прийнятті рішень виробничим радам (work councils). У Законі про статут підприємства ('Betriebsverfassungsgesetz') прямо передбачено, що одне з головних завдань полягає у контролі за дотриманням підприємством трудового законодавства

<sup>1</sup> Федеральний трудовий суд (Bundesarbeitsgericht) досі детально не визначив, що таке «потужність» профспілки. Деякі регіональні суди в якості критерію «потужності» прийняли традицію укладання колективних угод у секторі. Інші вважають, що рівень охоплення членством у профспілках менше одного відсотка є недостатнім.

і колективних договорів. З цією метою роботодавець повинен надати всю необхідну інформацію з усіх питань, які регулюються колективними договорами. На практиці виробничі радники є дуже ефективним інструментом інспекції праці, тому що вони знають підприємство, отримують інформацію про умови праці конкретних працівників і можуть застосовувати дієві санкції, наприклад, подавати до суду на роботодавця за порушення колективних норм. Крім того, може бути гарантована анонімність працівників, які подають скарги, що неможливо у випадку, коли самі працівники подають до суду на підприємство або надсилають скаргу до інспекції праці<sup>2</sup>. На відміну від Швеції чи Данії, де у 2018 році профспілки з установленими законами правами на участь у прийнятті рішень існували практично в усіх секторах економіки, у Німеччині 59% усіх працівників не були представлені виробничими радами. Наразі, виробничі ради існують майже на всіх великих підприємствах, але їхня частка зменшується пропорційно розміру підприємства. Виробничі ради обрані тільки на 33% підприємств із чисельністю працівників 50-100 осіб і на 8% підприємств із 5-50 працівниками (Ellguth and Kohaut, 2019). Це пояснює і виражені відмінності між галузями, а саме у галузях із міцними позиціями, де переважають великі підприємства, наприклад, в енергетиці, сфері фінансових послуг і переробній промисловості, - виробничими радами представлена більшість працівників. У галузях, де багато малих і новостворених компаній, з іншого боку, виробничі ради є винятком.

У 2010 році в Німеччині було обрано приблизно 174 тисячі виробничих радників, причому явка виборців становила майже 80%. Близько 8400 обраних радників звільнені від усієї роботи, а ще приблизно 1000 – від частини виробничих обов'язків для того, щоб вони могли виконувати свої обов'язки у виробничих радах. Вони проходять підготовку переважно у профспілкових навчальних центрах за рахунок їхніх роботодавців. Понад дві третини виробничих радників і більшість тих, кого звільнено від роботи, є членами профспілки DGB (Greifenstein et al., 2011). Це у кілька разів більше, ніж чисельність штатних працівників німецьких профспілок. Виробничі ради зараз відіграють головну роль у залученні до профспілок нових членів. Лише у кількох великих компаніях поряд із виробничими радами досі продовжують працювати профспілкові уповноважені (trade union shop stewards).

«Мирні» положення у колективних договорах забороняють страйки та колективні протести на період їх чинності. Страйки для забезпечення примусового виконання колективних договорів не допускаються. Щоб мати законний характер, страйк повинен бути організований профспілкою. «Дикі» страйки, не організовані профспілкою, є незаконними (Warneck, 2007). Страйки можуть оголошуватися з питань, не охоплених колективним договором/угодою, або у випадку, якщо колективно погоджені положення денонсуються профспілками чи роботодавцями (Däubler, 2015). Закон не зобов'язує профспілки проводити голосування перед страйком. Проте, більшість профспілкових нормативних актів все ж таки вимагають для оголошення страйку проведення голосування і згоду 75% членів профспілки.

Принцип сумірності обмежує права на страйк і на локаут. Під час страйків профспілки повинні завжди забезпечувати мінімальний рівень обслуговування в основних службах, як-от лікарні, вивезення сміття, енергопостачання, водопостачання або пошта. Згідно з ухвалами Федерального трудового суду, локаут є незаконним, крім випадків, коли він використовується як захід захисту від часткових і вибіркових страйків. У 1980-х роках Федеральний трудовий суд установив граничну кількість працівників, на яких можуть поширюватися локаути, і цей показник ще не скасовано. «Якщо профспілка закликає до страйку 25% або менше відсотків від чисельності працівників, зайнятих на підприємстві, роботодавець може застосувати локаут ще до 25%. Якщо профспілка закликає до страйку більше 25% але менше 50% працівників, роботодавець може застосувати локаут до достатньої кількості працівників для того, щоб довести цей показник до 50%» (Westfall and Thüsing, 1999). Локаути в Німеччині не застосовувалися з часу гострого конфлікту щодо 35-годинного робочого тижня у металургії та поліграфічній промисловості, який стався у 1983 році.

Німецьке законодавство про колективні переговори дозволяє укладати колективні договори та угоди на різних рівнях. Зокрема, колективні договори та угоди можуть укладатися на національному, регіональному, галузевому рівнях, рівні підприємства або організації. Завдяки структурі профспілок переважним рівнем КДР став галузевий рівень. У Німеччині ніколи не укладалися національні угоди, подібні тим, що існують, приміром, у Франції, де вони стали важливим інструментом національного соціального діалогу і заклали підґрунтя для змін у законодавстві. За винятком спроб створення політики щодо заробітної плати, яка б базувалася на продуктивності праці, за допомогою так званої «узгодженої дії» ('Konzertierte Aktion') (1967-1977 роки), і створеного урядом Шрьодера «Альянсу за працю» ('Bündnis für Arbeit') (1998-2003 роки), національний соціальний діалог у Німеччині не оформлений офіційно, а організується в індивідуальному порядку, про що свідчать, наприклад, неформальні угоди між урядом і партнерами з колективних переговорів, укладені під час Великої рецесії, викликані кризою у 2008-2009 роках, із метою уникнути масових скорочень персоналу за допомогою розподілу робіт, і офіційні національні угоди про професійну підготовку молоді.

<sup>2</sup> У зарубіжних джерелах щодо забезпечення примусового виконання показано, що як тільки особа звертається до суду, анонімність уже не гарантується. Це має місце і у випадку, якщо інспектори праці передають справу до суду.

Крім того, у судовій практиці міцно закріпився основний принцип єдності колективних договорів ('*Tarifeinheit*'), згідно з яким у кожній компанії може застосовуватися тільки один колективний договір. Цей основний принцип зобов'язав профспілки, що суперничають, співпрацювати у групах із ведення колективних переговорів. У 2010 році, однак, Федеральний трудовий суд Німеччини скасував цей принцип і дозволив існування в одній компанії кількох колективних договорів із розбіжними положеннями. Кілька галузевих профспілок (машиністів поїздів, лікарів, членів екіпажів, льотчиків) вийшли з груп із ведення колективних переговорів і організували колективну акцію за покращення умов праці їхніх членів. З липня 2015 року діє Закон про єдність колективних договорів та угод ('*Gesetz zur Tarifeinheit*'). Він був прийнятий, головним чином, через тиск із боку об'єднань роботодавців, які хотіли запобігти розсіюванню спорів по різних профспілках. До прийняття цього закону підштовхували й великі промислові профспілки, тому що вони не хотіли, щоб менші, потужні галузеві профспілки «збирали вершки». Законом передбачено, що у випадку суперечних норм колективних договорів застосовуються тільки ті правові норми, які передбачені у колективному договорі, укладеному тією профспілкою, яка мала найбільше членів у даній компанії на момент підписання останнього за часом колективного договору.

Оскільки після об'єднання Німеччини профспілки ослабли, деякі об'єднання роботодавців і консервативні політики активізували зусилля з примусової децентралізації колективних переговорів і ослаблення галузевих трудових норм шляхом скасування принципу сприяльності та привілею профспілок на укладення колективних договорів та угод. Проте, якщо б виробничим радам були надані ці права, необхідно було б надати їм право на страйк, яке закріплене у конституції. Отже, інші об'єднання роботодавців застерегли від такого кроку, тому що побоювалися, що на рівні підприємств могли розгорнутися спори щодо оплати праці, а це поставило б під загрозу соціально-трудова відносини на цьому рівні. Тим не менш, коаліційний уряд Соціально-демократичної партії Німеччини (СДПН) і Партії Зелених пригрозив профспілках, що у рамках законів Харца щодо реформи ринку праці та соціальної допомоги на випадок безробіття (Hartz reforms, 2003 р.), він також відмінить принцип сприяльності й надасть виробничим радам переговорні права, якщо профспілки не погодяться добровільно з включенням положень про відступи до колективних договорів. Так звана «Пфорцхаймська угода», укладена у лютому 2004 року, дозволила компаніям металургійної промисловості тимчасово відступати від положень колективних договорів. Відступи повинні встановлюватися соціальними партнерами, а не виробничими радами. Компанія, яка просить про відступ, повинна довести, що вона перебуває в складному економічному становищі (див. розділ 2.6). Зазвичай профспілки вже добре поінформовані про економічне становище такої компанії. Виробничі радники, які переважно є членами профспілок, мають широкі права на доступ до інформації з економічних питань через власний економічний комітет і можуть вивчати відповідні документи компанії. Крім цього, згідно з німецькими законами про участь у прийнятті рішень, один або кілька профспілкових представників входять до складу наглядових рад великих компаній, звідки вони можуть отримувати докладну інформацію про їхнє економічне становище. На малих і середніх підприємствах, де виробничих рад немає, працівники та профспілки не мають доступу до інформації з економічних і соціальних питань.

До 2015 року Німеччина входила до числа країн із «волютаристськими» системами встановлення заробітної плати, у яких підприємства або об'єднання роботодавців і профспілки обговорюють питання оплати праці й ще багато умов зайнятості, зазвичай на галузевому рівні та без будь-якого прямого втручання держави. Держава безпосередньо втручалася у процес установаження заробітної плати тільки за ініціативою соціальних партнерів, коли вони зверталися з проханням надати галузевим угодам загальної обов'язкової сили.

Уряди різних політичних поглядів довго опиралися будь-якому передбаченому законом втручанням у політику щодо заробітної плати, як і соціальні партнери, побоюючись втратити впливові позиції в основній сфері своєї діяльності, а саме в обговоренні умов зайнятості та праці. Проте, починаючи з середини 1990-х років, у Німеччині спостерігався розвиток одного з найбільших низькооплачуваних секторів у ЄС, у якому роботодавці встановлювали заробітну плату в односторонньому порядку.

У 1996 році Закон про відряджених працівників ('*Arbeitnehmerentsendegesetz*'), оснований на Директиві ЄС про відряджених працівників, відкрив можливість для обговорення галузевої мінімальної заробітної плати (ГМЗП) у ряді визначених галузей, перш за все у будівництві, де присутня велика частка відряджених працівників, переважно з Центральної та Східної Європи. У 2007 році уряд погодився поширити дію Закону про відряджених працівників на інші галузі, які хотіли запровадити галузеві рівні мінімальної заробітної плати. Міністерство праці може своїм наказом поширити дію угод щодо мінімальної заробітної плати у галузі на вимогу обох сторін, причому без затвердження національною Комісією з питань колективних переговорів ('*Tarifabschluss*'). Унаслідок такого поширення дії ці встановлені рівні ГМЗП стають обов'язковими для всіх підприємств у відповідних галузях незалежно від того, охоплені вони галузевою угодою чи не охоплені. Крім того, держава бере на себе відповідальність за контроль над виконанням вищезгаданого рішення роботодавцями. Договори, за якими рівень оплати менший, ніж мінімальна заробітна плата, не мають юридичної сили, і працівник усе одне має право на ГМЗП, а невплата роботодавцями ГМЗП або підробка

платіжних відомостей вважається кримінальним правопорушенням. Крім того, генеральні підрядники несуть відповідальність за виплату ГМЗП їхніми субпідрядниками.

Надії на те, що сторони колективних переговорів без сторонньої допомоги домовляться про прийняті рівні мінімальної заробітної плати в усіх низькооплачуваних секторах, не виправдалися. Галузеві рівні мінімальної заробітної плати були погоджені тільки у галузях із давньою традицією укладення національних угод і тісної співпраці між соціальними партнерами. У секторах із найбільшою кількістю низькооплачуваних працівників, зокрема у роздрібній торгівлі, готельно-ресторанному господарстві та м'ясопереробній промисловості, роботодавці та їхні об'єднання були настільки роздрібнені або настільки не ладнали між собою, що жодні угоди про мінімальну заробітну плату так і не були втілені у життя. Як наслідок, у 2015 році уряд установив національний рівень мінімальної заробітної плати.

Запровадження галузевих рівнів мінімальної заробітної плати, а згодом, у 2015 році встановленої законом національного рівня мінімальної заробітної плати, ознаменувало перехід від автономної до гібридної системи, характерною рисою якої було пряме втручання держави у процес установлення заробітної плати. Як і у випадку з ГМЗП, держава забезпечує дотримання встановленої законом національної мінімальної заробітної плати, а порушення цієї вимоги карається штрафом у розмірі до 500 тис. євро.

Об'єднання роботодавців і профспілки прагнули забезпечити, щоб перехід до гібридної системи був якомога більш «залежним від вибраного шляху». І це їм удалося: сторони колективних переговорів отримали більший вплив на мінімальну заробітну плату, ніж їхні колеги, наприклад, у Франції чи Великобританії. Єдиними, хто має право голосу в новій Комісії з питань мінімальної заробітної плати, яка рекомендує підвищення мінімальної заробітної плати кожні два роки, є представники профспілкових об'єднань та організацій роботодавців. Обидва соціальні партнери делегували одного представника своєї головної «парасолькової» організації та двох представників різних секторів до вищезгаданої комісії. Члени комісії, що представляють академічну спільноту, виконують тільки дорадчу функцію. Критерієм будь-якого пропонуваного збільшення МЗП повинен бути середній показник колективно погоджених підвищень заробітної плати по всій економіці, щоб у прийнятті рішення про збільшення мінімальної заробітної плати колективні переговори мали перевагу над політичними міркуваннями. Федеральне статистичне відомство розраховує середній показник по колективних угодах із метою подальшої квазі-індексації підвищення мінімальної заробітної плати. Якщо у час глибокої кризи, наприклад, такої, яка викликана пандемією, спричиненою коронавірусом, заробітна плата не підвищується, мінімальна заробітна плата не збільшуватиметься впродовж двох років<sup>3</sup>. Крім того, Закон про мінімальну заробітну плату (*'Mindestlohnsgesetz'*) включено до складу ширшого пакету законодавчих актів, який має назву «Закон про посилення вільних колективних переговорів» (*'Tarifautonomiestärkungsgesetz'*). На виконання нового закону галузева мінімальна заробітна плата тепер може погоджуватися в усіх галузях. Крім того, заяви про загальну можливість примусового виконання вже не залежать від того, чи охоплено у розглядуваній галузі угодою щонайменше 50% працівників. Галузеві угоди тепер можуть оголошуватися загальнообов'язковими, якщо існує «державний інтерес» у «збереженні колективно погоджених норм на випадок несприятливого розвитку подій в економіці».

## 2.3 Суб'єкти

Переважним рівнем колективних переговорів у Німеччині є галузевий рівень, тому що і профспілки, і організації роботодавців організують своїх членів саме на рівні галузі й не делегують повноваження на ведення переговорів на вищому рівні своїм «парасольковим» організаціям.

### Профспілки

Понад три чверті всіх членів профспілок у Німеччині – а це 6,1 мільйона осіб – належать до Об'єднання німецьких профспілок (*'Deutscher Gewerkschaftsbund'*, DGB). Спілка державних службовців Німеччини (*'Deutscher Beamtenbund'*, DBB) – друга за чисельністю «парасолькова» організація, яка нараховує 1,3 мільйона членів, з яких 915 тис. – державні службовці з довічним статусом (*Beamte*). Деякі профспілки-члени цієї організації, наприклад Спілка залізничних машиністів Німеччини (*'Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer'*, GDL), стали більш значущими через приватизацію деяких об'єктів, які раніше надавали державні послуги. Новоприйнятим машиністам поїздів після приватизації вже не надавався статус державного службовця з довічним статусом (*Beamte*), завдяки чому вони отримали право на страйк, як і всі інші працівники, – це той привілей, яким вони тепер можуть користуватися повною мірою. Третьою «парасольковою» організацією є Об'єднання християнських профспілок (*'Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands'*, CGB), до якого, за його

<sup>3</sup> Через таке тривале відставання у часі наразі дискутується питання про те, щоб ухвалювати рішення щодо підвищення мінімальної заробітної плати щорічно, а не кожні два роки (Bosch, 2020).

твердженням, входить 280 тис. членів, хоча щодо цієї цифри існують великі сумніви. Профспілки, що є членами цієї організації, добре відомі через укладення поступливих колективних угод із компаніями галузей, де рівень охоплення членством у профспілках низький. Головна мета цих угод – нейтралізувати кращі умови, погоджені спілками-членами DGB. Саме з цієї причини ці профспілки не здатні залучити велику кількість членів. Їхня репутація як «профспілок роботодавців» незаперечна. Існують також інші профспілки, які не належать до жодної «парасолькової» організації. Найбільша з них – Спілка штатних лікарів ('*Marburger Bund*', MB), до якої входять практикуючі лікарі загальною чисельністю близько 118 тис. осіб (Таблиця 2).

**Таблиця 2.** Чисельність членів профспілок у Німеччині: 2001, 2008 і 2015 роки

|                                                                                                                                                                        | 2001        | 2008      | 2015      | 2001–2008 | 2008–2015 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)</b><br>Об'єднання німецьких профспілок                                                                                            | 7 899 000   | 6 265 000 | 6 096 000 | –20,7%    | –2,7%     |
| <i>Члени DGB:</i>                                                                                                                                                      |             |           |           |           |           |
| <b>Industriegewerkschaft Metall (IG Metall)</b><br>Спілка працівників металургійної промисловості Німеччини                                                            | 2 710 000   | 2 301 000 | 2 274 000 | –15,1%    | –1,2%     |
| <b>Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)</b><br>Об'єднана спілка працівників сфери послуг                                                                      | 2 807 000   | 2 138 000 | 2 039 000 | –23,8%    | –4,6%     |
| <b>Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)</b><br>Спілка працівників гірничодобувної промисловості, хімічної промисловості та енергетики               | 862 000     | 701 000   | 651 000   | –18,7%    | –7,1%     |
| <b>Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU)</b><br>Спілка працівників будівництва, сільського господарства і охорони навколишнього середовища                 | 510 000     | 336 000   | 273 000   | –34,1%    | –18,8%    |
| <b>Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)</b><br>Спілка працівників освіти Німеччини                                                                            | 268 000     | 252 000   | 281 000   | –6,0%     | +11,5%    |
| <b>Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)</b><br>Спілка працівників харчової промисловості, тютюнової промисловості, готельного господарства і супутніх галузей | 251 000     | 206 000   | 204 000   | –17,9%    | –1,0%     |
| <b>Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)</b><br>Спілка працівників залізничного та іншого транспорту                                                               | 306 000     | 219 000   | 197 000   | –28,4%    | –10,0%    |
| <b>Gewerkschaft der Polizei (GdP)</b><br>Спілка поліцейських Німеччини                                                                                                 | 185 000     | 169 000   | 177 000   | –8,6%     | +4,7%     |
| <b>Deutscher Beamtenbund (DBB)</b><br>Спілка державних службовців Німеччини                                                                                            | 1 211 000   | 1 280 000 | 1 294 000 | +5,7%     | +0,2%     |
| <b>Christlicher Gewerkschaftsbund (CGB)</b><br>Об'єднання християнських профспілок                                                                                     | немає даних | 275 000   | 280 000   |           | +1,8%     |
| <b>Профспілки, що не входять до жодної організації *</b>                                                                                                               | 220 000     | 255 000   | 270 000   | +15,9%    | +5,9%     |
| <i>У тому числі:</i>                                                                                                                                                   |             |           |           |           |           |
| <b>Marburger Bund (MB)</b><br>Спілка штатних лікарів                                                                                                                   | 70 000      | 106 000   | 119 000   | +51,4%    | +11,3%    |
| <b>Разом</b>                                                                                                                                                           | 9 330 000   | 8 075 000 | 7 940 000 | –13,5%    | –1,8%     |
| Чистий рівень охоплення членством у профспілках                                                                                                                        |             |           |           |           |           |

Джерело: Driebbusch et al. (2017). Дані основані на інформації, наданій відповідними профспілками; рівень охоплення членством: Visser ICTWSS Database Version 5.0.

«Парасолькові» організації німецьких профспілок користуються відносно невеликим впливом. Вони не організують працівників і не мають власних доходів за рахунок членських внесків, тому залежать від дотацій із боку окремих профспілок. Колективні переговори і страйки завжди організують галузеві профспілки, які, таким чином, займають найважливішу нішу профспілкової діяльності та втілюють у собі реальний центр сили у профспілковому русі. Проте, DGB відіграє важливу роль у політиці, координуючи дії зі своїми членами з метою здійснення свого політичного впливу. Це особливо важливо, коли йдеться про трудове законодавство, соціальну політику та інші основні напрями політичної діяльності, як-от ініціативи з професійної підготовки. Інше важливе завдання DGB – досягнення домовленості про розмежування галузей з метою уникнення негативного суперництва між її членськими профспілками в одній галузі або на одному підприємстві.

Навіть на піку своєї могутності німецькі профспілки охоплювали всього лише трохи більше третини працівників і, отже, і близько не мали такої організаційної сили, як, скажімо, скандинавські профспілки. Наприкінці 1970-х років рівень охоплення членством у профспілках у колишній Західній Німеччині сягнув своєї найвищої точки – 35,5% (1978 рік). У 1980-х роках цей показник почав падати. Після об'єднання Німеччини рівень охоплення членством у профспілках швидко зріс до 36% (у 1991 році) завдяки злиттю з добре організованими східнонімецькими профспілками, які існували доти, поки не закрилися старі промислові комбінати; проте, з того часу ця цифра продовжувала зменшуватися і у 2018 році становила всього лише 16,5% (Visser, 2019). Зокрема, профспілки не зуміли знайти заміну своїм членам, яких вони втратили на бастионах переробної промисловості, частка якої у загальній чисельності працюючих скоротилася в результаті структурних змін, шляхом організації працівників у приватному секторі послуг, що почав зростати. На відміну від Данії чи Швеції німецькі профспілки не спромоглися компенсувати втрату членів профспілки - чоловіків підвищенням рівня профспілкового охоплення жінок. Більше того, рівень охоплення жінок членством у профспілках навіть знизився з 21,4% у 1980 році до 12,9% у 2013 році – майже такими ж темпами, що й серед чоловіків (зменшення з 48,9% до 12,9% за вищезгаданий період).

Проте, якщо подивитися на охоплення профспілковою діяльністю, ситуація виглядає більш сприятливо. Цим ключовим показником вимірюється частка працівників на підприємствах або в організаціях, охоплених діяльністю профспілок або виробничих рад, у відсотках від загальної чисельності зайнятих робітників і службовців. Цей показник є природно вищим, ніж рівень охоплення членством у профспілках, тому що в більшості випадків не всі працівники організовані, а у цій цифрі враховується представництво через виробничі ради. У 2013 році рівень охоплення профспілковою діяльністю становив 43%, хоча це значно менше, ніж за 30 років до того, коли він ще становив 63,2% (Visser, 2019).

Рівень охоплення членством у профспілках на великих виробничих підприємствах і в установах, які надають державні послуги, може подекуди сягати 90% (наприклад, у сталеливарній галузі). У багатьох галузях сфери послуг і на малих та середніх підприємствах, однак, присутність профспілок майже не помітна. На підприємствах цих типів профспілки не можуть достатньо утвердитися для того, щоб самостійно змусити роботодавців укладати колективні договори. Така ж ситуація спостерігається навіть у деяких нових підгалузях переробної промисловості, наприклад, у виробництві вітрових установок. У цій та інших галузях німецькі профспілки намагаються створити критичну масу членів шляхом організації кампаній, перш за все, для офіційного оформлення статусу виробничих рад, а потім забезпечити охоплення колективними договорами і угодами (Wetzel, 2013).

## Об'єднання роботодавців

Історично склалося так, що профспілки сприяли появі об'єднань роботодавців, які створювалися в першу чергу як протиположність профспілкам, і головним чином на початку становлення – як антистрайкові об'єднання. Той факт, що профспілки є первинними, а об'єднання роботодавців – вторинними організаціями, залишається очевидним і сьогодні, навіть попри те, що об'єднання роботодавців зараз проваджують значно ширший спектр видів діяльності, ніж на етапі свого становлення. Це, зокрема, багато видів дорадчих послуг у таких сферах, як законодавство про зайнятість і соціальна політика. Саме там, де існують сильні профспілки, наприклад, спілка працівників металообробної та машинобудівної промисловості, можна побачити найсильніше на даний час об'єднання роботодавців - Gesamtmetall; і навпаки, там, де профспілки ослабли, наприклад, у м'ясопереробній промисловості, об'єднання роботодавців грають лише незначну роль.

Об'єднання, відповідальні за соціально-трудові відносини у приватному секторі, організовані у рамках Конфедерації об'єднань роботодавців Німеччини ('Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände', BDA). До складу BDA входять 52 галузеві федерації, що представляють окремі галузі; 24 з них представляють галузі переробної промисловості. Крім того, існують 14 міжгалузевих федерацій на рівні земель, до складу яких входять об'єднання з різних галузей на цьому рівні.

Галузеві об'єднання ведуть переговори на національному або регіональному рівні. Як і DGB, BDA сама не укладає угоди, хоча координує колективні переговори значно більшою мірою, ніж DGB. У минулому BDA

неодноразово встановлювала обов'язкові межі у колективних переговорах; по суті, вони були червоними лініями, що їх окремі об'єднання роботодавців не повинні були переходити без попередніх консультацій з BDA та погодження з нею. У минулому також були встановлені загальні «лінії оборони» щодо права на відпустку і щотижневого робочого часу.

Тоді як профспілки як громадські організації є відносно прозорими, організації роботодавців не оприлюднюють багато інформації щодо динаміки членства у них, вже не кажучи про їх фінансовий стан. Це ускладнює оцінку їхньої організаційної потужності. Віссер вважає, що загальний рівень охоплення членством в організаціях роботодавців у 1997 році становив 69%, а у 2014-му – 60%. У приватному секторі рівень охоплення членством у цих організаціях знижувався набагато швидше: з 73% у 1988 році він упав до 43% у 2014-му (Visser, 2019). Ці цифри дають підставу вважати, що об'єднання роботодавців також втрачають силу, що чітко продемонстровано у ряді досліджень (Behrens, 2013). Ослаблення профспілок дозволило багатьом підприємствам вийти зі складу об'єднань роботодавців і переглянути рівень заробітної плати на рівні підприємства, не побоюючись трудових спорів. Спершу це почало відбуватися у Східній Німеччині, а потім, у ширших масштабах, і у Західній. Рівень охоплення членством в організаціях роботодавців у металургійній промисловості, як показує членський склад Gesamtmetall, найбільшого об'єднання роботодавців Німеччини, у Західній Німеччині впав із 77,4% у 1985 році до 56,5% у 2006 році, тобто більш ніж на 20%. У Східній Німеччині цей показник упав із приблизно 65% у 1992 році до менш ніж 20% у 2006 році (Haipeter, 2011), причому головною причиною виходу зі складу об'єднань роботодавців їхні члени називали надто короткий і надто негнучкий робочий час. Ще одним важливим фактором руйнування об'єднань роботодавців, на додаток до виходу членів із них, є те, що багато новостворених компаній не приєдналися до них (Schroeder and Ruppert, 1996). Опитування виконавчих директорів об'єднань роботодавців показало, що з 2005 року скорочення чисельності членів, як здається, припинилося (Helfen, 2013).

Так само, як і профспілки, підприємства зараз вважають своєю найважливішою задачею залучення та утримання членів, і вирішити цю задачу вони прагнуть за допомогою вдосконалення своїх радничих послуг. З 1990-х років об'єднання роботодавців докладають дедалі більших зусиль для утримання членів, передбачивши, зокрема, можливість членства без виконання обов'язку з додержання колективних угод (так званий статус *'Ohne Tarifbindung'*, або ОТ). У такому випадку члени об'єднань продовжували користуватися радничими послугами, але не мали права формувати політику щодо колективних переговорів і отримувати фінансову допомогу зі страйкових фондів. Надаючи членство на таких умовах, об'єднання прагнули, з одного боку, втримати членів, а з іншого – здійснювати тиск на профспілки, яким доводилося тепер дедалі більшою мірою враховувати стабільність об'єднань роботодавців під час укладання колективних угод.

У деяких об'єднаннях, наприклад, у Gesamtmetall, це, як здається, зупинило втрату членів. Кількість компаній-членів цього об'єднання збільшилася з 5861 у 2005 році до 6565 у 2011 році, тоді як кількість компаній-членів, зв'язаних колективними угодами, зменшилася з 4429 до 3652 (Behrens, 2013: 477). Членством зі статусом ОТ користуються переважно малі та середні підприємства. Беренс (Behrens, 2013: 479) заявляє: «Дані, зібрані Gesamtmetall у 2010 році, показали, що 42% усіх компаній-членів у земельних і регіональних федераціях, що входили до складу об'єднання, користувалися статусом ОТ, однак на ці компанії припадало лише 17% усіх працюючих у компаніях-членах об'єднання». Разом з тим, дестабілізуючий вплив членства зі статусом ОТ на об'єднання роботодавців у довготривалій перспективі можна побачити у долі менших об'єднань, які більше не здатні укладати галузеві колективні угоди. За даними деяких джерел, представники деяких провідних роботодавців казали за зачиненими дверима, що введення статусу ОТ було великою помилкою.

У державному секторі ситуація зовсім інша, де майже 100% роботодавців організовано. Місцеві органи влади входять до складу місцевих об'єднань роботодавців поряд із компаніями, а ці місцеві об'єднання у свою чергу входять до складу Федерації об'єднань роботодавців місцевих органів влади (*'Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände'*, KAV). У 16 землях (Länder) існують спеціальні департаменти, у яких працюють фахівці з питань колективних переговорів і які менше залежать від досвіду організації роботодавців. Вони координують свої колективні переговори у рамках робочого партнерства (*'Tarifgemeinschaft deutscher Länder'*, TDL), причому з мінімальною чисельністю штатних працівників. Землі представлені у TDL їхніми міністрами фінансів. На національному рівні організації роботодавців у державному секторі немає. Міністр внутрішніх справ, поряд із міністром фінансів, координує ведення колективних переговорів від імені федерального уряду. Статути KAV і TDL вимагає, щоб усі члени не тільки дотримувалися умов колективних угод та договорів, але й не покращували погоджені стандарти, як зазвичай допускається організаціями роботодавців у приватному секторі. Завдяки цьому в державному секторі немає викривлення структури оплати праці, як у приватному секторі, де деякі компанії платять вищу заробітну плату, ніж передбачено колективним договором (Bosch, 2013).

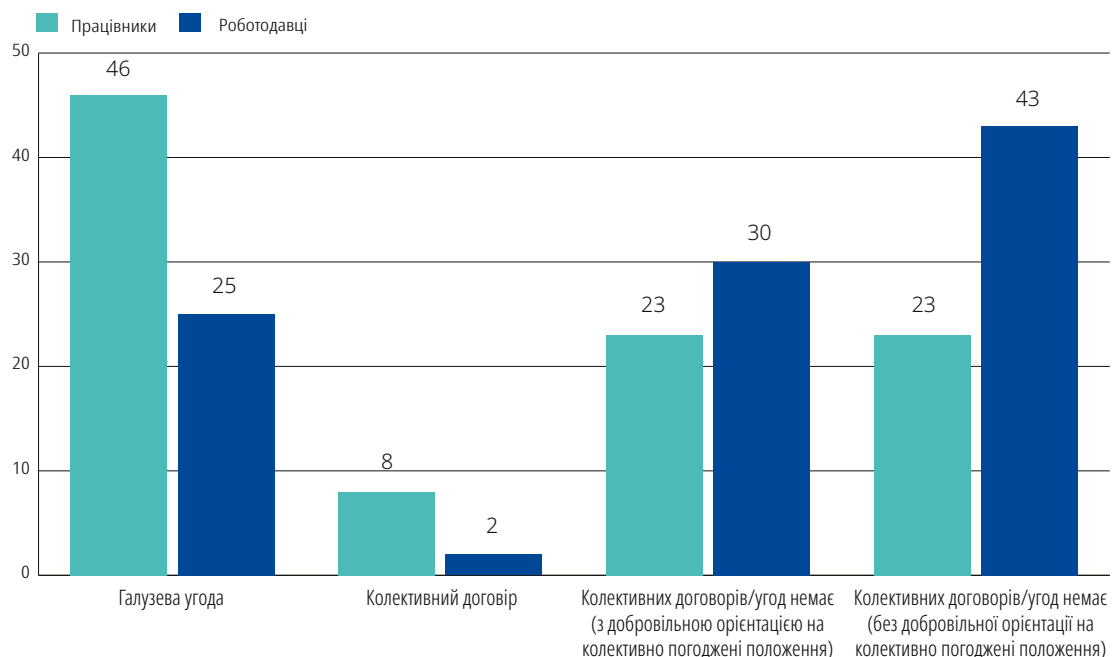
## 2.4 Охоплення колективними договорами і угодами

До об'єднання Німеччини у 1990 році фактичний рівень охоплення колективними договорами становив приблизно 85 % (Visser, 2019). Ця цифра у кілька разів перевищувала рівень охоплення членством у профспілках, тому що більшість компаній входила до складу об'єднання роботодавців (Bosch, 2015). Навіть ті підприємства, які не були охоплені галузевими угодами, у більшості своїй вирішили виплачувати заробітну плату за колективно погодженими ставками.

Високі рівні дотримання підприємствами колективних договорів і галузевих угод можна пояснити, перш за все, низькими рівнями безробіття у колишній Західній Німеччині. Це зміцнило переговорну силу працівників і зробило одностороннє встановлення заробітної плати без захисту об'єднань роботодавців у випадку спорів непривабливим для роботодавців. По-друге, об'єднання і палати у старій німецькій корпоративній системі, з її тісно взаємозв'язаними компаніями, які дотримувалися довгострокового бачення бізнесу, могли здійснювати моральний тиск із метою забезпечення справедливої зарплатної конкуренції (Tullius and Wolff, 2012).

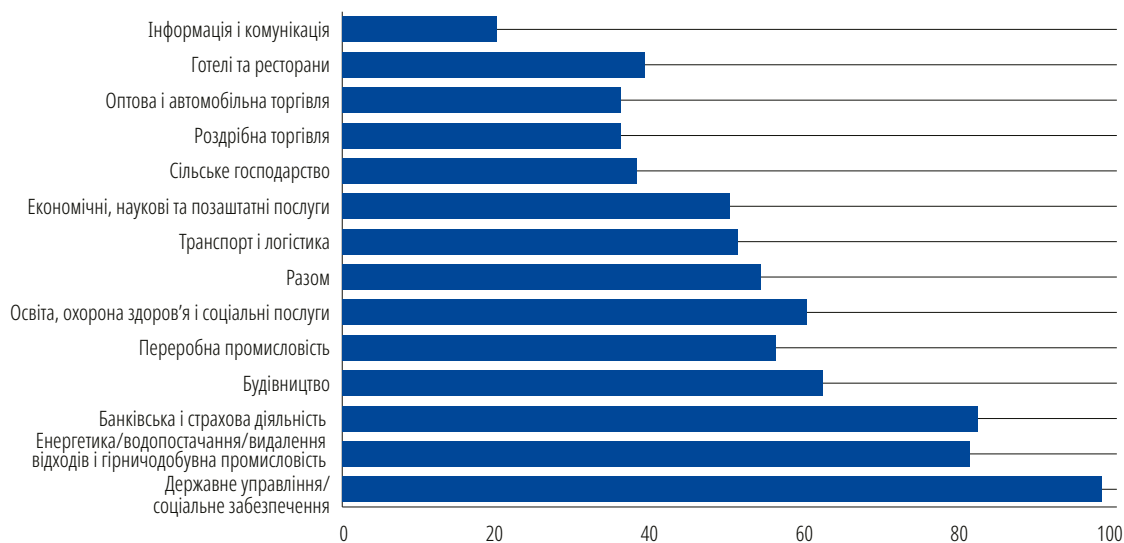
Починаючи з середини 1990-х років рівень дотримання колективних договорів і угод почав падати. У 2018 році рівень охоплення колективними договорами і угодами знизився до 54%. 46% працівників охоплено галузевою угодою, а 8% – колективним договором. 46% працівників не охоплені колективними договорами і угодами, але 23% працюють на підприємствах, які добровільно застосовують принаймні деякі з колективно погоджених норм (Рисунок 1).

**Рисунок 1.** Охоплення колективними договорами і угодами у Німеччині (% усіх працівників і підприємств), 2018 рік



Джерело: Schulten and WSI-Tarifarchiv (2019) на основі IAB Establishment Panel

Охоплення колективними угодами істотно відрізняється у різних галузях (Рисунок 2). У таких галузях, як державна служба, фінансові послуги та енергетика, більше 80% працівників досі охоплено колективними договорами і угодами. У переробній промисловості та будівництві рівень охоплення становить близько 60%, а у багатьох галузях сфери приватних послуг, як-от готельно-ресторанне господарство, роздрібна та ґрутова торгівля, торгівля автомобілями та інформаційно-телекомунікаційні послуги, охоплено менше 40% працівників. Детальнішу розбивку за галузями зробити неможливо, але відомо, що у деяких підгалузях переробної промисловості, наприклад у сталеливарній, металообробній та хімічній галузях, рівень охоплення дорівнює 70%, що перевищує середній показник по переробній промисловості.

**Рисунок 2.** Охоплення колективними договорами та угодами в обраних галузях (працівники, охоплені колективними договорами і угодами, у відсотках від загальної чисельності працівників), 2018 рік

Джерело: Ellguth and Kohaut (2019) на основі IAB Establishment Panel

Ці відмінності між галузями частково можна пояснити середнім розміром підприємства. У галузях із більшими підприємствами, як, наприклад, державна служба, енергетика, сталеливарна, металообробна або хімічна промисловість, рівень охоплення вище, ніж у сильно роздрібнених галузях із багатьма малими та середніми підприємствами приватних послуг. Тоді як на великих підприємствах із чисельністю працівників 500 і більше рівень охоплення становить близько 80% у Західній Німеччині та 76% у Східній Німеччині, на підприємствах, де зайнято менше 10 працівників, він набагато нижчий – лише 22% у Західній Німеччині та 15% у Східній Німеччині (Ellguth and Kohaut, 2019: 294).

Проте, є винятки з цього правила у випадках, де колективні угоди мають поширену дію, як, наприклад, у будівництві та перукарській галузі. До 2000 року такі розширені угоди гарантували також стовідсоткове охоплення у сфері роздрібною торгівлі, але за двадцять наступних років цей показник знизився до 36% (Рисунок 2), тому що об'єднання роботодавців у цій галузі відмовилося підписати спільне звернення щодо поширення дії угод. Це свідчить про зміну в стратегії деяких галузевих і головної організації роботодавців – Конфедерації об'єднань роботодавців Німеччини (BDA). Щоб не підвищувати заробітну плату, BDA відхилила багато заявок на поширення дії у національній Комісії з питань колективних переговорів<sup>4</sup>, навіть у випадках, де їх рішуче підтримувало об'єднання роботодавців відповідної галузі. У деяких випадках заявки відкликалися, щоб уникнути відхилення. Як наслідок, кількість колективних угод, дія котрих була поширена, скоротилася з понад 400 у 1996 році до 230 у 2017 році (Müller and Schulten, 2019: 253), а різниця у заробітній платі між великими, середніми і малими підприємствами зросла. Це блокування однією стороною у національній Комісії з питань колективних переговорів є можливою тому, що поширення дії потребує схвалення більшістю членів цього тристороннього органу. Через це профспілки вимагають зміни у процедурі. Вони пропонують, щоб звернення можна було відхилити тільки більшістю голосів, що дозволить посилити позицію галузі, яка подає заявку.

Головними причинами загального зниження рівня охоплення колективними договорами і угодами були підвищення рівня безробіття після об'єднання Німеччини, низька продуктивність новостворених східнонімецьких компаній, аутсорсинг багатьох послуг від компаній, охоплених колективними угодами до таких, що неохоплені останніми, дерегулювання ринку праці та товарного ринку, необхідність скорочення витрат через відраджених працівників із Центральної та Східної Європи, зростання обсягів приватних послуг, надаваних великою кількістю малих і середніх підприємств, на яких активність профспілок дуже слабка, і вже згадані зміни у стратегіях BDA та її найбільш впливових членських організацій.

Починаючи з 1995 року значне зменшення рівня охоплення колективними договорами і угодами спричинило підвищення частки низькооплачуваних працівників, яка зараз перевищує середній рівень за міжнародними стандартами. Крім того, через відсутність до 2015 року встановленої законом заробітної плати рівні заробітної плати впали настільки, що станом на 2010 рік розрив між середнім рівнем оплати

<sup>4</sup> Комісія з питань колективних переговорів – це постійно діюча комісія, до складу якої входять три представники профспілок і три представників об'єднань роботодавців. Кандидатури членів комісії висувають «парасолькові» організації соціальних партнерів.

праці низькооплачуваних працівників і пороговим значенням низької заробітної плати (60% медіанного рівня заробітної плати) у Німеччині був більшим, ніж у всіх інших країнах ЄС (Fernández-Macías and Vacas-Soriano, 2013).

У 2010 році завдяки контролю за різними параметрами діяльності працівників і підприємств так звана надбавка через колективний договір – різниця між рівнями заробітної плати осіб, охоплених колективною угодою/договором та неохоплених працівників – становила для галузевих угод 5,6%, а для колективних договорів – 8,2% за відпрацьовану годину. Без належної перевірки, середня ж надбавка дорівнювала 22,2% у «неохоплених» та 29,3% у охоплених колективною угодою/договором підприємств. Враховувалися такі параметри, як розмір підприємства, галузева приналежність, вік, стать, відпрацьований час, стаж роботи і тип трудового контракту (постійний/тимчасовий) (Amlinger, 2014). Надбавка через колективний договір могла бути навіть більше, ніж розрахована шляхом регресійного аналізу, перш за все тому, що підприємства з чисельністю працівників менше 10 не включаються в опитування щодо структури заробітків у Німеччині, а по-друге – тому що деякі з контрольованих параметрів є «ендогенними». Упродовж кількох минулих років через різницю в рівнях заробітної плати компанії систематично передавали роботу на умовах аутсорсингу до низькооплачуваних галузей або малих підприємств. Надбавка через колективний договір чи угоду також може бути зменшена через післядію колективних договорів і угод, які залишаються чинними у компаніях, що вийшли з об'єднання роботодавців, а також у результаті керівної ролі, що її колективні договори і угоди продовжують грати у сферах, де відсутнє КДР. Як уже згадувалося, половина компаній, не охоплених колективними договорами, заявила, що використовує наявні галузеві угоди як орієнтир у встановленні трудових стандартів та норм. При цьому ставки заробітної плати в таких компаніях дійсно вищі, ніж у компаніях, які ані зв'язані галузевими угодами, ані використовують їх як орієнтир для встановлення трудових норм (Addison et al., 2014). Логічним наслідком цього є те, що у Німеччині загальногалузеві рівні заробітної плати в економіці, де заробітна плата понад половини працівників досі встановлюється в результаті колективних переговорів, грають більшу керівну роль, особливо для кваліфікованих працівників із значною переговорною силою у масштабах усієї економіки, ніж у країнах, де загальногалузеві рівні оплати праці у приватному секторі в основному зникли (наприклад, у США і Великобританії).

## 2.5 Зміст колективних договорів і угод

У Німеччині існує понад 40 тисяч чинних договорів і угод. Переважна більшість умов праці, наприклад, робочий час, відпустки, питання безпеки і здоров'я, терміни повідомлення тощо, регулюється у так званих генеральних рамкових угодах (*'Manteltarifverträge'*). Оскільки ці угоди щодо довгострокових умов праці не можуть укладатися щорічно, термін їхньої дії зазвичай становить п'ять років і часто продовжується. Це саме стосується рамкових угод про заробітну плату (*'Lohnrahmentarifverträge'*), у яких встановлюються тарифні сітки та критерії класифікації. Рівні оплати праці встановлюються у генеральних угодах про встановлення заробітної плати (*'Lohntarifverträge'*), які укладаються здебільшого на один-два роки. Особливі питання, як-от професійне навчання працівників, фонди спільних зборів або захист від раціоналізації, зазвичай регулюються в окремих угодах.

Строк чинності угод про заробітну плату часто перевищує один рік, якщо одночасно обговорюються питання різних угод, а покращення у двох генеральних угодах фінансуються шляхом обмеження заробітної плати. Усі істотні скорочення робочого часу в останні десятиріччя фінансувалися за допомогою таких довгострокових угод про заробітну плату (питання фінансування 35-годинного робочого тижня у металургійній промисловості Німеччини висвітлено у публікації Bosch 1990).

Генеральна рамкова угода переважно підвищує встановлені законом мінімальні стандарти. До кінця 1990-х років німецькі профспілки не виступали за покращення багатьох передбачених законом стандартів умов праці, тому що вони вважали регулювання цих умов праці сферою свого впливу. У якості прикладу можна згадати опір німецьких профспілок запровадженню національного рівня мінімальної заробітної плати до 2005 року. Потім ситуація суттєво змінилася через зниження рівня охоплення працівників колективними договорами і угодами. Встановлені законом мінімальні стандарти стали ще важливішими для працівників, не охоплених колективними договорами і угодами, кількість яких зростала. Хороший приклад – робочий час. Погоджений щотижневий робочий час зазвичай становить від 35 до 40 годин, тоді як у деяких компаніях, не охоплених колективними договорами і угодами, він довший, у деяких випадках – до 44 годин. Ще один приклад – право на відпустку. Більшість колективних угод гарантують шеститижневу відпустку, тоді як мінімум, установлений законом, – 4 тижні.

До середини 1990-х років погоджені умови у добре організованих галузях, особливо у металургійній промисловості, функціонували як типові угоди, які приймалися менш організованими секторами. Як наслідок, заробітна плата зростала в масштабах усієї економіки відповідно до підвищення продуктивності праці,

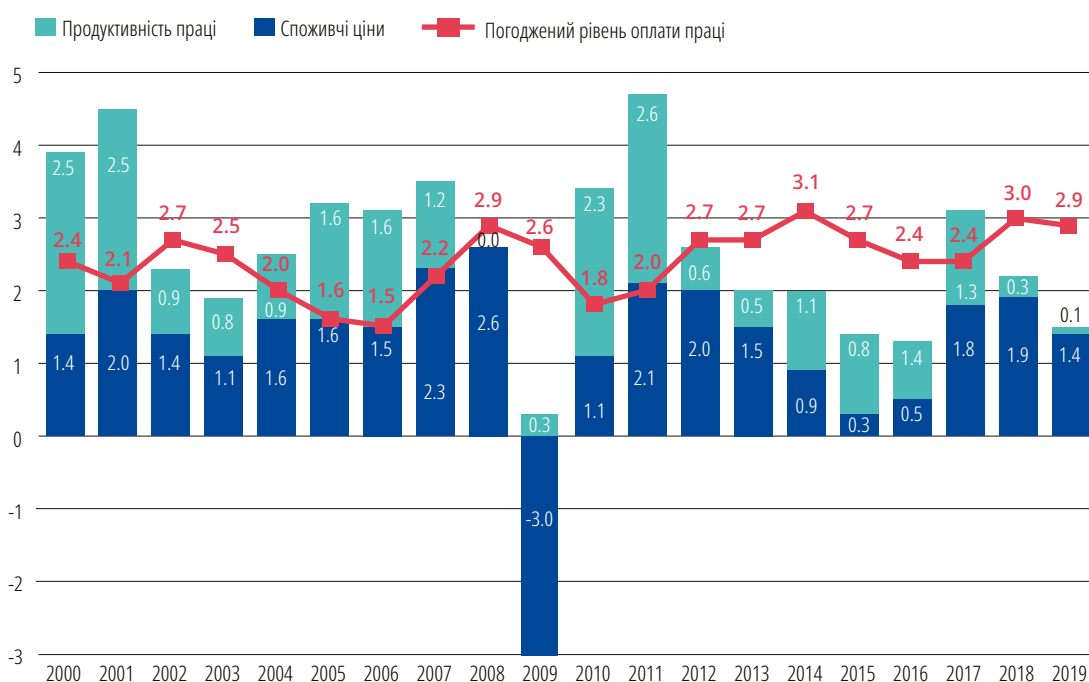
що, у свою чергу, гарантувало певну макро-солідарність поза межами окремих підприємств і галузей, яка притаманна всеосяжним системам установа заробітної плати. Часто новаторські колективні договори і угоди слугували прототипами для законодавства.

Разом з процесами дуалізації німецького ринку праці вищезгадані домовленості щодо заробітної плати вже не слугують типовими угодами для інших галузей, тому ці домовленості ставали дедалі більш диференційованими залежно від переговорної сили профспілок. Це означає також, що у змісті колективних договорів і угод спостерігаються дедалі більші відмінності між різними галузями. Там, де профспілки сильні, можна побачити деякі з найбільш новаторських галузевих угод у світі, тоді як у тих галузях, де профспілки слабкі, рамкові угоди не змінювалися десятиріччями, а збільшення заробітної плати нижче середнього.

### Підвищення заробітної плати і тарифні сітки

У 2011 році частка заробітної плати у ВВП зменшилася порівняно з попереднім роком, тому що погоджене і фактичне підвищення заробітної плати було меншим, ніж сума зростання споживчих цін і продуктивності праці (Рисунок 3). Після 2011 року рівень безробіття суттєво знизився, і після десятиліття обмеження заробітної плати із скороченням витрат у розрахунку на одиницю продукції з'явилася тенденція у бік експансивної політики щодо заробітної плати, частково понад рівень необхідний для стримання витрат, що є дуже бажаним для країн зони євро, які мають дефіцит платіжного балансу (Bosch and Lehnendorff, 2020). Через низьку цінову еластичність німецького експорту збільшення собівартості продукції істотно не зменшило позитивне сальдо торгового балансу Німеччини (European Commission, 2014; Bosch, 2019a). Це чітко показує, що інноваційна політика – яка допомагає країні спеціалізуватися на якісній продукції з низькою ціновою еластичністю – так само або навіть більш важлива для конкурентоспроможності на міжнародному ринку, як і політика щодо заробітної плати.

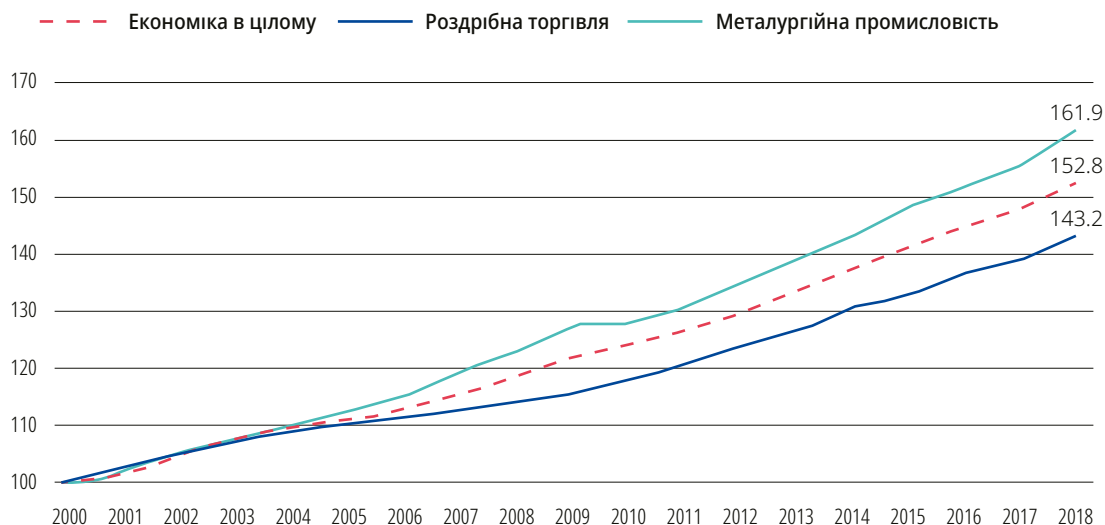
**Рисунок 3.** Погоджені рівні оплати праці, споживчі ціни та продуктивність (до попереднього року, %), 2000-2019 рр.



Джерело: Schulten and WSI-Tarifarchiv (2019)

На Рисунку 4 видно, що угода працівників металургійної промисловості більше не слугує типовою угодою. Колективно погоджене підвищення заробітної плати у металургійній промисловості з 2000 року було приблизно на 19 відсоткових пунктів більше, ніж у роздрібній торгівлі, де профспілки слабкі і продовжують слабшати через вищезгадане скасування механізму поширення дії колективних угод у цій галузі.

**Рисунок 4.** Підвищення колективно погодженої заробітної плати у металургійній промисловості, роздрібній торгівлі та економіці в цілому, 2000-2018 рр.

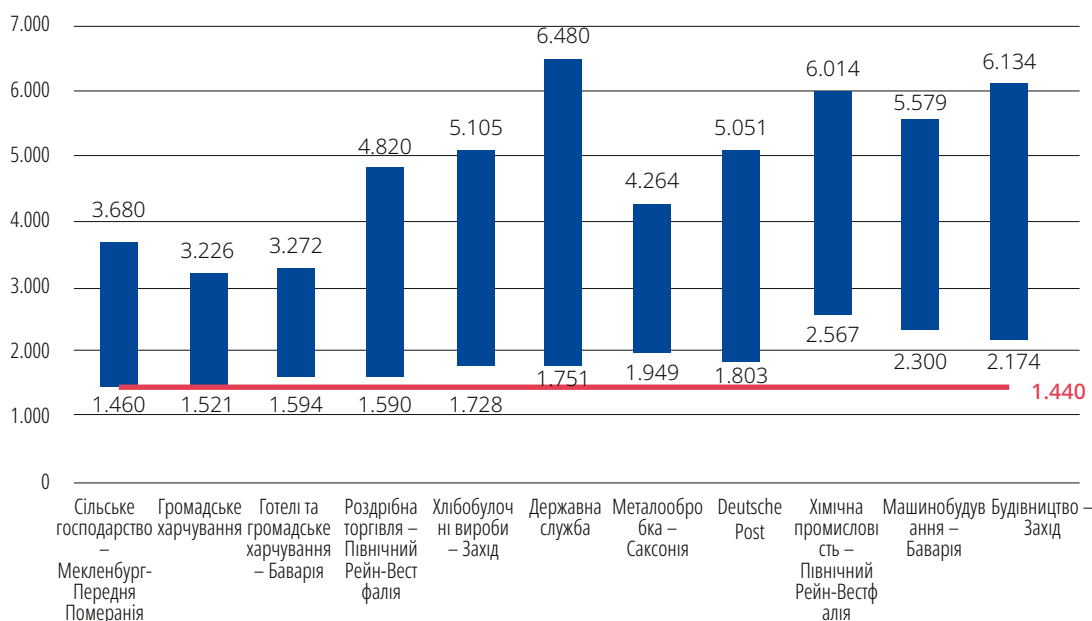


Джерело: Müller and Schulten (2019)

З моменту запровадження національного рівня мінімальної заробітної плати важливим питанням стає взаємозалежність між мінімальною заробітною платою та колективно погодженою заробітною платою. На Рисунку 5 зображені різні типи цієї взаємозалежності. У деяких галузях із слабкими профспілками, наприклад, у сільському господарстві, мережевих ресторанах або роздрібній торгівлі, ми бачимо пряму взаємозалежність. Це означає, що найнижчий розряд заробітної плати знаходиться поблизу мінімальної заробітної плати (червона лінія), і якщо мінімальна заробітна плата підвищується, доводиться переглядати всю сітку заробітної плати. У галузях із сильними профспілками, наприклад, у металургійній чи хімічній промисловості, будівництві або сфері державних послуг ми бачимо модель автономних колективних переговорів<sup>5</sup>. Тут найнижчі розряди заробітної плати значно вищі за мінімальну заробітну плату, тому підвищення мінімальної заробітної плати не спричиняє потребу в нових переговорах (Рисунок 5). На цьому рисунку також відображено верхній діапазон заробітної плати, який означає, що у колективних угодах встановлюються розміри заробітної плати працівників аж до менеджерів середньої ланки, а не тільки для рядових робітників. Діапазон фактичної заробітної плати навіть вищий, тому що на Рисунок 5 не враховані надбавки до заробітної плати (наприклад, за позмінну роботу, нічну роботу, роботу у вихідні дні, понаднормову роботу чи роботу у важких умовах), які в багатьох галузях є дуже важливими.

<sup>5</sup> Типологія взаємозалежності між мінімальною та колективно погодженою заробітною платою розроблена у публікаціях Bosch and Weinkopf (2013) та Bosch and Grimshaw (2014).

**Рисунок 5.** Діапазон колективно погодженої заробітної плати та національної мінімальної заробітної плати (євро на місяць), 2018 р.



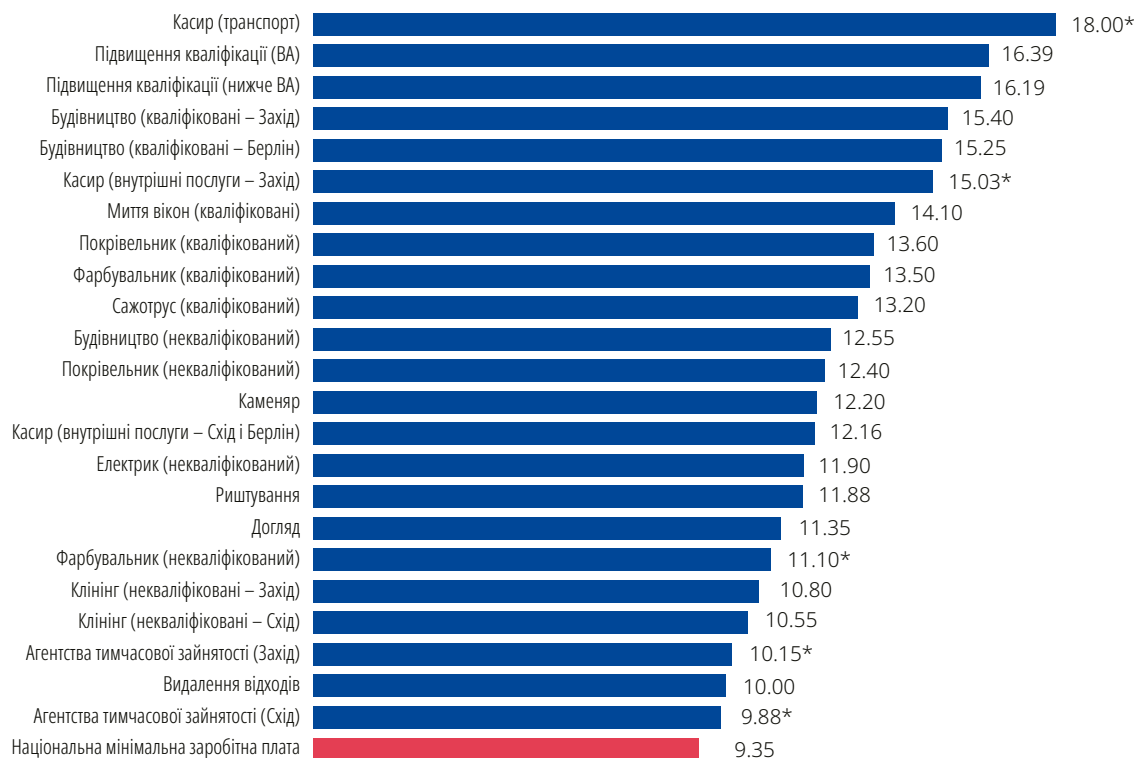
Джерело: WSI-Tarifarchiv, упорядковано автором

У деяких галузях соціальні партнери погодили галузеві рівні мінімальної заробітної плати, щоб стабілізувати свої колективні угоди та залишитися привабливими на ринку праці. Рівень ГМЗП установлюється соціальними партнерами й повинен бути вищим, ніж національний рівень мінімальної заробітної плати. Якщо вони домовились про мінімальну заробітну плату в галузевій колективній угоді на національному рівні, уряд може оголосити цю мінімальну заробітну плату повною мірою застосовною та обов'язковою згідно з Законом про відряджених працівників.

Рівні ГМЗП різняться по галузях залежно від конкретних умов у них (Рисунок 6). Рівень ГМЗП залежить переважно від сили профспілок у даній галузі, рівня безробіття у даному регіоні та рівнів кваліфікації. Там, де профспілки слабкі (наприклад, у клінінговій індустрії або м'ясопереробній галузі), а рівень безробіття високий (як у Східній Німеччині), рівень ГМЗП, як правило, низький. Там, де компанії намагаються набрати та утримувати кваліфікованих працівників, а профспілки сильні (як, наприклад, в основному будівництві або покрівельних роботах), рівень ГМЗП зазвичай вище. На відміну від Франції, Бельгії або Нідерландів, у Законі Німеччини про відряджених працівників чітко зазначені «мінімальні стандарти», що виключає можливість поширення всіх сіток заробітної плати, передбачених колективними угодами<sup>6</sup>. Німецьке законодавство дозволяє оголошувати повністю обов'язковими лише деякі групи заробітної плати. В усіх галузях, де винятково м'ясопереробної промисловості (де у колективній угоді, для котрої поширена) передбачена тільки одна група заробітної плати), ГМЗП є компонентом тарифної сітки.

<sup>6</sup> У зв'язку з переглядом європейської директиви про відряджених працівників до німецького законодавства необхідно внести відповідні зміни.

Рисунок 6. Галузеві рівні мінімальної заробітної плати, травень 2020 р.



Джерело: WSI-Tarifarchiv, упорядковано автором

Примітка: \*ще не оголошені повністю обов'язковими

Нарешті, слід згадати про реформу рамкових угод про заробітну плату в деяких галузях. Двадцять років тому в колективних угодах застосовувалося багато класифікацій посад і систем оплати праці, які виникли ще на початку 1950-х років. Ці угоди відображали методи організації праці та тенденції щодо мобільності, які існували на той час. Отже, у сфері державної служби заробітна плата збільшувалася регулярно, залежно від віку. Цей принцип урахування стажу мав сенс у часи, коли працівники залишалися на державній службі все своє трудове життя, а роботодавці хотіли їх утримати. Сьогодні перехід із державного сектора до приватного і навпаки є поширеним явищем, і заробітна плата, залежна від стажу роботи, стала перешкодою мобільності, особливо для літніх працівників. У більшості угод застосовувалися різні класифікації посад для виробничих працівників і службовців. У сучасній організації праці це розрізнення стає дедалі більш застарілим (Bosch 2018).

У базових галузях, як-от хімічна і металургійна промисловість, а також у сфері державної служби, соціальні партнери наприкінці 1990-х – на початку 2000-х років домовилися про спільні класифікації посад для виробничих працівників<sup>7</sup> і службовців. Тепер у цих галузях класифікація оснований на однакових критеріях для всіх охоплених працівників. Це означає, що старі пільги для деяких груп, переважно службовців, були скасовані. Крім того, були істотно скорочені масштаби підвищення заробітної плати залежно від стажу. У Вставці 1 роз'яснюється сутність угоди в металургійній промисловості землі Північний Рейн-Вестфалія. У металургійній промисловості інших регіонів діють аналогічні угоди. Ці угоди допомогли модернізувати організацію праці в усіх галузях із значною кількістю працівників (близько чотири мільйони у металургійній промисловості та чотири мільйони у сфері державної служби). Слід зазначити, однак, що у тих галузях, де профспілки слабкі, застарілі рамкові угоди про заробітну плату не були переукладені. Роботодавці вимагають настільки багато поступок, що профспілки вважають за краще дотримуватися застарілої рамкової угоди. Це показує, що передумовою новаторських колективних договорів і угод є співвідношення сил між соціальними партнерами, яке дозволяє вести переговори на компромісній основі.

<sup>7</sup> так звані - сині комірці

**Вставка 1. Об'єднана класифікація посад у металургійній промисловості землі Північний Рейн-Вестфалія (2002 р.)**

До 2002 року у німецькій металургійній промисловості існувало чотири класифікації посад: одна для виробничих працівників, одна для майстрів, одна для технічних фахівців і одна для торгових працівників.

Нова, об'єднана класифікація посад мала бути впроваджена на всіх підприємствах до 2008 року. На підвищення заробітної плати в наступні роки було зарезервовано додаткові кошти у розмірі 2,79% фонду заробітної плати.

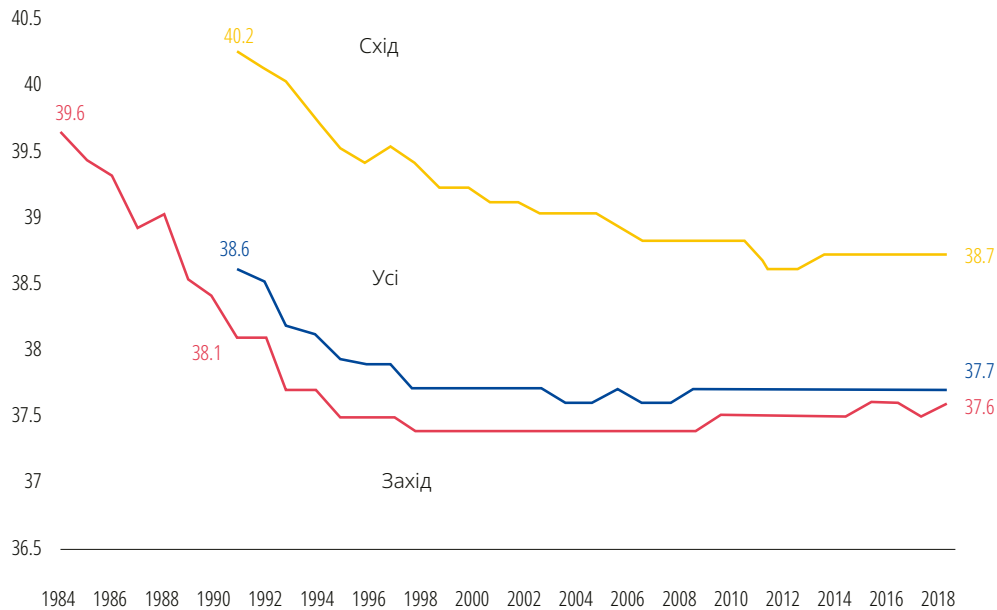
Нова класифікація посад базується на бальній системі. Оцінюється посада кожного працівника. Зокрема, оцінюються п'ять характеристик посади: 1) потрібні навички (Können) (6-108 балів); 2) попередній досвід роботи (Berufserfahrung) (6-12 балів); 3) можливості для рішень і маневру (Handlungs- und Entscheidungsspielraum) (2-40 балів); 4) співробітництво (Kooperation) (2-20 балів); 5) управління (0-20 балів).

Нові характеристики посад, (3) та (5), заохочують командну роботу і горизонтальну ієрархію. Виробничим працівникам (так званим синім комірцям) легше просуватися вгору шкалою заробітної плати, ніж у минулому, тому що їм тепер відкрита вся ця шкала. Натомість, деякі службовці можуть втратити, особливо ті, яким не доводиться співпрацювати з іншими, які мають мало можливостей для прийняття рішень і маневру й не виконують управлінські завдання. Ці втрати будуть пом'якшені, тому що нова класифікація посад буде впроваджена впродовж шести років, що гарантує, що тим кому «не вдалося», зазнаватимуть не скорочення заробітної плати, а тільки меншого її підвищення.

**Робочий час**

Німецькі закони про робочий час передбачають, що тривалість тижневого робочого часу може становити до 48 годин, і надають усім працівникам оплачувану відпустку тривалістю 20 днів. На практиці середній щотижневий робочий час, передбачений договорами, зменшується до 38,2 години, а середня тривалість відпустки становить 30,9 дня на рік (IAB, 2020). Це означає, що за останні десятиріччя умови праці істотно покращилися завдяки колективним договорам і угодам. Проте, ці середні величини приховують суттєві відмінності між компаніями, охопленими колективними договорами та угодами, та іншими компаніями. У останніх тривалість щотижневого робочого часу може сягати 44 години, а відпустки – тільки 20 днів.

На Рисунку 7 відображено динаміку тривалості робочого часу, узгодженої у процесі колективних переговорів за 1984-2018 роки. Помітно, що колективно погоджена тривалість робочого часу є коротшою, ніж середня тривалість, установлена договорами, зокрема у компаніях, не охоплених колективними договорами та угодами. Показано також, що у Західній Німеччині середня щотижнева тривалість робочого часу, встановлена колективними угодами, у період із 1984 до 1995 року зменшувалася, а з того часу утримується на постійному рівні, тоді як у Східній Німеччині цей процес надолужування застопорився у 2006 році. Відмінності у тривалості відпусток, погоджених у галузевих угодах – у більшості з них передбачено 30 оплачуваних днів – не дуже великі, а ось тривалість щотижневого робочого часу має істотні відмінності по галузях. Найменший робочий час погоджено у металургійній промисловості (35 годин для всіх, крім висококваліфікованих працівників), а найбільший – в основному будівництві (40 годин).

**Рисунок 7.** Середня тривалість робочого часу, погоджена у галузевих угодах, 1984-2018 рр.

Джерело: Schulten and WST-Tarifarchiv (2019)

У минулому профспілки обговорювали переважно загальне скорочення робочого часу всіх працівників, які відносилися до їхньої переговорної групи. Унаслідок певних процесів, особливо зростання частки працюючих жінок і нових моделей узгодження трудового та особистого життя, індивідуальні переваги щодо робочого часу стали набагато більш різноманітними і, крім того, вони змінюються впродовж трудового життя. У 2001 році держава законом надала працівникам, зайнятим повний робочий час, право працювати на умовах неповного робочого часу, а у 2019 році працівникам підприємств із чисельністю працівників більше 45 було надано право повертатися до повного робочого часу. Закон про додаткову допомогу батькам малих дітей 2015 року (Parental Allowance Plus Act) дозволяє батькам продовжити 12 місяців оплачуваної відпустки по догляду за дитиною за умови зменшення розміру матеріальної допомоги, при цьому дозволяється працювати на умовах неповного робочого часу (максимум 30 годин на тиждень). Так званим партнерським бонусом передбачено ще чотири місяці відпустки, якщо і мати, і батько впродовж чотиримісячного періоду одночасно працюють на умовах неповного робочого часу (25-30 годин на тиждень).

Соціальні партнери не забарилися з реакцією на ці зміни потреб щодо робочого часу. Профспілка залізничних працівників стала першою, яка у 2016 році уклала угоду про такі можливості для Німецької Залізниці ('Deutsche Bahn'). Починаючи з 2018 року працівники могли вибирати: або підвищення заробітної плати, або зменшення щотижневого робочого часу на одну годину, або шість додаткових днів відпочинку на рік. Ці можливості мали зворотну силу. Працівники повинні були прийняти рішення терміном на два роки, після чого могли змінити обраний ними варіант. У першому раунді 56% залізничних працівників проголосували за додаткові дні відпочинку, 41,4% – за гроші, а 2,4% – за зменшення щотижневого робочого часу. Ці можливі варіанти були передбачені й у новій угоді, і починаючи з липня 2020 року підвищення заробітної плати на 5,6% може здійснюватися або у грошовій формі, або у формі зменшення робочого часу. Дуже позитивне ставлення працівників до вищезгаданої угоди стало поштовхом до реформи режимів робочого часу в інших галузях. У металургійній промисловості такі можливості були погоджені тільки для батьків малих дітей, осіб, які здійснюють догляд, і позмінних працівників, тому що роботодавці боялися дефіциту кваліфікованих кадрів. У хімічній промисловості працівники можуть також обирати варіант скорочення робочого часу на довгострокову перспективу. Найбільш важливі угоди щодо можливих варіантів скорочення робочого часу підсумовані на Рисунку 8.

**Рисунок 8.** Вибір між грошима і часом – деякі угоди, нещодавно укладені у Німеччині

| Переговорна група                             | Гроші...                                                                                                                                                                        | або робочий час                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Працівники, які мають право                                                                     |
|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Deutsche Bahn AG                              | 2,6% (з 2018 р.)                                                                                                                                                                | Зменшення робочого часу на 1 годину на тиждень або 6 додаткових днів відпочинку на рік                                                                                                                                                                                                                                              | Усі працівники                                                                                  |
|                                               | 2,6% або 5,2% (з 07/2020, а потім з 1/2021)                                                                                                                                     | Зменшення робочого часу на 1 або 2 години на тиждень або 6 чи 12 додаткових днів відпочинку на рік                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                 |
| Металообробна і електротехнічна промисловість | Погоджена додаткова виплата у розмірі 27,5% місячної зарплати на рік (з 2019 р.)                                                                                                | 8 днів відпочинку                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Працівники:<br>- позмінні<br>- з дітьми до 8 років<br>- з членами сім'ї, які потребують догляду |
| Deutsche Post AG                              | 3,0% (з 2019 р.)<br>2,1% (з 2020 р.)<br>5,1% (з 2020 р.)                                                                                                                        | 60,27 годин на рік<br>42,19 годин на рік<br>102,46 годин на рік                                                                                                                                                                                                                                                                     | Усі працівники, охоплені колективною угодою/договором                                           |
| Місцевий громадський транспорт<br>Баварія     | До 2,5%<br><br>Вищезазначене плюс 0,25% (і внесок роботодавця у розмірі 0,25%)                                                                                                  | Максимум 5 днів відпочинку на рік<br><br>Вищезазначене плюс 1 додатковий день відпочинку на рік                                                                                                                                                                                                                                     | Усі працівники, охоплені колективною угодою/договором<br><br>Усі позмінні працівники            |
| Чорна металургія                              | Погоджена додаткова виплата у розмірі 1000 євро на рік (з 2020 р.)                                                                                                              | Максимум 5 днів відпочинку на рік (для низькооплачуваних категорій) або 4 дні (для високооплачуваних категорій)                                                                                                                                                                                                                     | Усі працівники, охоплені колективною угодою/договором                                           |
| Postbank                                      | 3,0% (з 2020 р.)<br>1,75% (з 2021 р.)                                                                                                                                           | До 7,2 днів (за п'ятиденним тижнем)<br><br>До 8,64 днів (за шестиденним тижнем)                                                                                                                                                                                                                                                     | Усі працівники, охоплені колективною угодою/договором                                           |
| Sparda Bank                                   | 2,6% (з 2020 р.)                                                                                                                                                                | 6 днів (2020 р.)<br>1,5 дня (січень-березень 2021 р.)                                                                                                                                                                                                                                                                               | Усі працівники, охоплені колективною угодою/договором                                           |
| Хімічна промисловість                         | Погоджена щорічна додаткова виплата («Фонд майбутнього») (Zukunftskonto) у відсотках щомісячної оплати праці:<br><br>9,2% (з 2020 р.)<br>13,8% (з 2021 р.)<br>23,0% (з 2022 р.) | Додаткові дні відпочинку: 2 у 2020 р.; 3 у 2021 р.; 5 у 2022 р.<br><br>Або працівники можуть використати цю суму на такі потреби, як довгостроковий рахунок робочого часу, пенсія, страхування на випадок інвалідності, навчання, покращення здоров'я або додаткове медичне страхування (шляхом укладення договору з підприємством) | Усі працівники, охоплені колективною угодою/договором                                           |

Джерело: Schulten and WSI-Tarifarchiv (2019)

## 2.6 Колективно договірне регулювання у металургійній промисловості

### Галузь та її суб'єкти

Металургійні галузь Німеччини – ключовий сектор промисловості країни. Її товарообіг становить майже 1,2 трильйона євро на рік. У галузі нараховується понад 25 тисяч підприємств, загальна чисельність працівників на яких перевищує чотири мільйони осіб. Її найбільшими підгалузями є машинобудування, автомобільна промисловість, електротехнічна промисловість, металообробна промисловість і виробництво продукції точної механіки, оптичних приладів і годинників. Чисельність зайнятих з часів Великого економічного спаду (2007-2009) зросла приблизно на 586 тисяч працівників. Більшу частку товарообігу підприємства галузі забезпечують завдяки виробництву товарів промислового призначення. Дві третини товарів і послуг експортуються. Хоча галузь відома своїми великими корпораціями, як-от «Даймлер», «Сіменс», «Фольксваген» або «Бош», вона складається переважно з малих і середніх підприємств. Більш ніж на двох третинах підприємств зайнято менше 100 працівників, і лише 2% мають більше 1000 працівників. Більшість цих малих і середніх підприємств виготовляє компоненти для великих корпорацій, але багато з них є спеціалізованими підприємствами і провідними виробниками на світових ринках у своїх напрямках. Їх називають «прихованими лідерами» (Simon, 2007) або знаменитими німецькими “Mittelstand” – середній клас.

Двома головними суб'єктами у цій галузі є Об'єднання роботодавців металургійної та електротехнічної промисловості Німеччини (*'Gesamtmetall'*) для роботодавців та Спілка працівників металургійної промисловості (*'IG Metall'*) для працівників.

Gesamtmetall – головна (парасолькова) організація 17 регіональних об'єднань роботодавців німецької металургійної промисловості і найбільша федерація у Конфедерації об'єднань роботодавців Німеччини. Gesamtmetall координує колективні переговори, але не має повноважень на їх ведення. Переговори з укладення галузевих колективних угод відбуваються на регіональному рівні, і за них відповідають регіональні членські об'єднання. У минулому всі компанії, що входили до складу об'єднання роботодавців, охоплювалися галузевою колективною угодою. Як зазначено вище (розділ 2.3), з початку 1990-х років більшість регіональних об'єднань роботодавців металургійної промисловості запровадила новий статус членства, який дозволяє підприємствам-членам отримувати повний спектр послуг об'єднання, але звільнює їх від обов'язку дотримуватися стандартів, установлених галузевою колективною угодою. «Цей статус відомий як «статус ОТ» (ОТ = *ohne Tarifbindung*, тобто «не охоплений колективною угодою»). Gesamtmetall спочатку була проти такого членства, але зрештою, у 2005 році, прийняла його, визнавши об'єднання з цим статусом своїми членами. Деякі підприємства користуються перевагами цього спеціального статусу, але укладають колективні договори, часто за підтримки свого об'єднання роботодавців. Інші вийшли з колективних переговорів, а деякі досі використовують галузеві колективні угоди як орієнтир. Кількість підприємств-членів Gesamtmetall із статусом ОТ демонструє безперервне зростання. Близько половини всіх підприємств-членів, які представляють приблизно 20% зацікавлених працівників, тепер мають статус ОТ і, отже, не зобов'язані приймати галузеву колективну угоду в галузі металообробки. Зокрема, малі та середні підприємства використовують цей статус для того, щоб вийти з колективних переговорів» (Schulten and Bispinck, 2017: 17).

IG Metall – найбільша членська організація в Об'єднанні німецьких профспілок (DGB), у якій станом на 2015 рік налічувалося приблизно 2,27 мільйона членів (див. Таблицю 2). Крім металургійної промисловості, IG Metall представляє також ряд інших галузей, як-от сталеливарна промисловість, деревообробна промисловість, текстильна промисловість, торгівля металевими виробами та електротехніка. Майже 90% активних членів цієї організації зайняті у металургійній промисловості. Рівні охоплення членством у профспілках у підгалузях металургійної промисловості дуже різні. У електронній промисловості та галузі ІТ членами профспілок є менше 30% працівників, тоді як в автомобільній промисловості цей показник становить 70%. Разом з тим, у системі постачання автомобільної промисловості, де переважають малі та середні підприємства, членами профспілок є близько 40% працівників. З боку профспілок регіональні галузеві угоди укладають регіональні відділення IG Metall.

Найбільш помітні території колективних переговорів – у землях Баден-Вюртемберг і Північний Рейн-Вестфалія, де зосереджена основна маса підприємств металообробної промисловості. Колективні переговори у металообробній галузі зазвичай набувають форми модельних переговорів, за якої укладається пілотна угода на одній території, а потім вона переноситься – іноді з деякими змінами відповідно до специфіки регіонів – до інших територій переговорів. Галузеві угоди охоплюють весь спектр підгалузей металургійної промисловості, зокрема автомобільну промисловість, машинобудування, електротехнічну

та електронну промисловість. Окремі угоди мають тільки металургія (виробництво заліза та сталі) та різні металеві промисли.» (Schulten and Bispinck, 2017).

У минулому лідерські позиції займали різні території переговорів. Зокрема, IG Metall хоче поділити не тільки тягар переговорів, а й навчальний ефект (переговори та, можливо, дії в захист прав трудящих, наприклад страйки) пілотної ролі в усій організації. В інших відношеннях деякі райони втрачають навички мобілізації своїх членів і оголошення страйків.

Компанії, що зазнають економічних труднощів, можуть вимагати використання у галузевій угоді застережень про особливо складні обставини. Тимчасові відступи доводиться обговорювати з IG Metall. Дедалі більшого значення набувають колективні договори, які IG Metall укладає з підприємствами, що не входять до організації роботодавців і не мають статусу ОТ. Цифри щодо охоплення галузевими угодами і колективними договорами наявні тільки щодо переробної промисловості в цілому, де у 2018 році 45% працівників було охоплено галузевою угодою, а 11% - колективним договором. У металургійній промисловості ці цифри більші.

### Переговори з укладення регіональних галузевих угод

Для проведення переговорів обидві сторони формують комітети з питань колективних переговорів (*'Tarifkommissionen'*) у регіонах. Від профспілок до цих комітетів входять штатні посадовці, виробничі радники та представники працівників. Комітети з питань колективних переговорів пропонують склад переговорного комітету (*'Verhandlungskommission'*) з невеликою кількістю членів. Результати переговорів мають затверджуватися комітетами з питань колективних переговорів. Підготовлені регіональні угоди потребують затвердження виконавчою радою IG Metall, яка координує ведення переговорів і ухвалює остаточне рішення щодо оголошення страйків. Gesamtmetall також має спільний страйковий фонд для всіх своїх членів і, отже, також має право ухвалювати остаточне рішення щодо виробничих конфліктів.

Безпосередньо перед початком переговорів члени комітетів із питань колективних переговорів від обох сторін обговорюють свої вимоги. До 1990 року вимоги формували тільки профспілки (Додаток, Таблиця С1). З початку 1990-х років свої вимоги формує і Gesamtmetall для підготовки до особливо важких переговорів (Таблиця С3).

Для забезпечення процесу ухвалення рішень штаб-квартира IG Metall за необхідності готує аналіз загальної соціально-економічної ситуації у Німеччині й розвитку подій у металургійній промисловості та її підгалузях (наприклад, в автомобільній, електронній або верстатобудівній промисловості). Цей аналіз зазвичай охоплює показники економічного зростання, експорту, імпорту, завантаження замовленнями, продуктивності праці, витрат на оплату праці та собівартості продукції, рентабельності, інфляції, підвищення рівня зайнятості тощо. Так само важливими, як показники щодо минулих подій, є показники щодо майбутніх перспектив цієї галузі промисловості, наприклад індекси бізнес-клімату та прогнози дани. Додаток А містить деяку інформацію, яка була підготовлена до раунду колективних переговорів у металургійній промисловості 2020 року. Аналогічні статистичні характеристики галузей були підготовлені до переговорів у інших галузях. У 2017 році для задоволення потреби у можливих варіантах структури робочого часу IG Metall використовувала також дані власного онлайн-опитування 680 тисяч працівників із 7 тисяч підприємств<sup>8</sup>. Відповіді працівників про їхні пріоритети щодо роботи були розбиті за регіонами та місцевостями й використані у профспілковій кампанії за розширення можливостей у сфері робочого часу. Це онлайн-опитування охопило ще багато аспектів умов праці, а також питання задоволеності чи незадоволеності цими умовами. IG Metall використовує дані таких опитувань для того, щоб краще зрозуміти потреби своїх членів і забезпечити надання їм підтримки у процесі переговорів і можливих колективних спорах.

Діяльність IG Metall має макроекономічну спрямованість. Вона обґрунтовує свої вимоги даними про підвищення середньої продуктивності в масштабах економіки і про темпи інфляції. Останніми роками вона використовувала середньострокову динаміку продуктивності та цільовий темп інфляції Європейського центрального банку. Спрямованість на сукупне зростання продуктивності стало передумовою того, що галузева угода у металургійній промисловості слугує модельною угодою для інших галузей, зокрема у послугах із набагато нижчими галузевими темпами зростання продуктивності. Третім елементом може бути перерозподіл факторів, обґрунтований падінням частки заробітної плати у ВВП, високими прибутками або втратами реальної заробітної плати у минулому (див. Таблицю С1 у Додатку С).

Gesamtmetall публікує на своєму веб-сайті власні дані та результати аналізу даних щодо розвитку галузі<sup>9</sup>, які використовуються для формування її вимог (див. Таблицю С2 у Додатку С). Оскільки багато з цих показників оснований на адміністративних джерелах, Gesamtmetall і IG Metall використовують одні й ті самі дані. Встановлення фактів допомагає виробити загальне розуміння багатьох подій. Головна відмінність має

<sup>8</sup> <https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/das-wollen-die-beschaeftigten>

<sup>9</sup> <https://www.gesamtmetall.de/branche/me-zahlen>

місце у виборі та тлумаченні показників. Gesamtmetall завжди підкреслює відносно високі витрати на оплату праці та витрати на одиницю продукції, коротку тривалість робочого часу і високі ставки податків у Німеччині порівняно з іншими країнами (Schröder, 2020)<sup>10</sup>. У деяких раундах переговорів вона вимагала проведення поміркованої політики щодо заробітної плати, за якою підвищення заробітної плати повинно бути менше суми рівня інфляції та темпів зростання продуктивності праці, щоб посилити конкурентоспроможність. Крім того, завелике підвищення заробітної плати в минулому було визнано причиною звільнень (так званих звільнень через продуктивність), яких можна було уникнути тільки за умови меншого підвищення заробітної плати. Крім того, Gesamtmetall дедалі частіше стверджує, що дані про середні показники по галузі приховують значні відмінності, присутні в ній. За результатами опитування, яке провів мюнхенський IFO-Institute, 18,4% підприємств галузі зазнали збитків<sup>11</sup>. IG Metall, навпаки, стверджує, що велике позитивне сальдо торговельного балансу і зростання зайнятості свідчать про високу конкурентоспроможність галузі в цілому.

У звичайні періоди економічного зростання вплив аналізу ситуації на переговори має велике значення. Водночас у періоди стрімких технологічних змін або економічних криз дані про минулі події справляють дуже обмежений вплив на колективні переговори. Прикладом є останній раунд переговорів, що відбувся у березні 2020 року. Через складне становище німецької металургійної промисловості у 2020 році, пов'язане з численними викликами (цифровою трансформацією, заміною силових установок на вкопному паливі електрорушійними двигунами та акумуляторними батареями), IG Metall уже у січні 2020 року вирішило не починати переговори, як зазвичай, з вимог про відсоткове підвищення заробітної плати. Замість цього вона запропонувала провести відкриті переговори щодо спільних зусиль для надання компаніям підтримки в очікуваній технологічній трансформації та для захисту робочих місць у цьому процесі. Порядок денний включав такі питання, як тимчасове скорочення тривалості робочого часу, інвестування у професійне навчання працівників тощо. Коли у березні 2020 року через коронавірус COVID 19 почалося зупинення діяльності частин німецької економіки і стала очевидною глибина цієї нової кризи, соціальні партнери у землі Північний Рейн-Вестфалія за добу уклали нову угоду на наступні 12 місяців, яка не передбачала підвищення заробітної плати. Замість цього вони домовилися: 1) поповнити короткострокові надбавки з боку держави до 80% (частково за рахунок щорічної премії, частково завдяки надбавки до заробітної плати від роботодавця); 2) перетворити відпускну премію на 8 вихідних днів для батьків малих дітей; 3) надати батькам малих дітей п'ять додаткових днів оплачуваної відпустки у 2020 році. За кілька днів ця пілотна угода була відтворена у всіх переговорних регіонах.

Термін дії угод за останні 30 років варіювався від 12 до 26 місяців. Gesamtmetall бачить переваги у тривалішому терміні дії: «Це дає підстави вважати, що надійність планування також є цінним активом для металообробних і машинобудівних підприємств у важкі економічні часи і що вони віддають перевагу ясності щодо загальних майбутніх умов над більш сприятливою колективною угодою з коротким терміном дії» (Gesamtmetall, 2017: 11). Водночас IG Metall прихильно ставиться до тривалого терміну дії угоди там, де сторони погоджуються про пакети заходів, що передбачають підвищення заробітної плати та інші покращення, наприклад, розширення можливостей щодо робочого часу.

## Децентралізація переговорів та особливі умови для окремих компаній

Децентралізація колективних переговорів у металургійній промисловості бере початок у 1960-х роках. У той час профспілки вимагали на підприємствах додаткового підвищення заробітної плати порівняно з тим, що було передбачене галузевими угодами, що стало основою позитивного викривлення структури заробітної плати. Картина змінилась із масовим безробіттям у 1980-х роках, та згодом, після об'єднання Німеччини. Викривлення структури заробітної плати зникло, і підприємства, які мали економічні труднощі, зрозуміли, що платити заробітну плату в погодженому розмірі неможливо.

Випадки відхилення від регіональних галузевих угод істотно поширилися у 1990-х роках, спочатку у Східній Німеччині, а згодом і у Західній. Деякі відхилення виправдовувалися застереженнями про особливо складні обставини, а деякі суперечили стандартам, установленим у колективних угодах. Щоб уникнути таких диких форм децентралізації, IG Metall погодилася на застереження про особливо складні обставини – спочатку, у 1997 році, у деяких західнонімецьких регіонах (див. Таблицю С4 у Додатку С), а потім, у 2004 році, під тиском уряду, по всій країні. Крім того, були прийняті більш м'які форми відхилень у вигляді так званих «елементів для окремих компаній», які дозволяли деяким компаніям відкладати реалізацію тих чи інших елементів нових угод (Таблиця С4 у Додатку С).

<sup>10</sup> Деякі з даних, опублікованих Gesamtmetall, надані дослідницьким інститутом роботодавців - the Institut der Deutschen Wirtschaft (IW). Крім власних досліджень, IW надає послуги об'єднанням роботодавців і регулярно публікує дані про економічний розвиток (сукупні та з розбивкою за галузями і регіонами). Див. <https://www.deutschlandin zahlen.de/tab/deutschland/finanzen/kosten/produktivitaet-je-erwerbsstaetigenstunde-nach-wirtschaftsbereichen>.

<sup>11</sup> <https://www.gesamtmetall.de/branche/me-zahlen/grafiken?page=2>

Проведена оцінка приблизно 800 колективних договорів і угод у металообробній та машинобудівній галузях і аналіз ситуації в окремих компаніях показали, що IG Metall не тільки пішла на поступки, а й отримала певні компенсації, наприклад, захист від звільнення на декілька років і домовленості про те, що підприємства продовжать працювати, причому з гарантіями інвестицій або розширення початкового і подальшого професійного навчання. Водночас виробничі ради та працівники були залучені до переговорів, результати яких у багатьох компаніях ставилися на голосування серед членів профспілок. Сильніша координація відхилень від колективних угод, установлення чітких процедур і залучення працівників до переговорів навіть допомогли зміцнити організацію профспілок (Haipeter and Lehndorff, 2009).

Необхідно також розрізняти антикризові та інноваційні пакти (Berthold et al., 2003). Мета антикризових пактів – швидко зменшити витрати на заробітну плату, тоді як інноваційні пакти спрямовані скоріше на забезпечення «швидкого і гнучкого пристосування до ринкової кон'юнктури, яка постійно змінюється» (Berthold et al., 2003: 8). Інші автори (Addison et al. (2015) показують, що пакти про зайнятість на рівні підприємств, укладені з урахуванням подальшого коригування, зазвичай справляють позитивний вплив на заробітну плату, продуктивність праці та інновації.

## 2.7 Колективно - договірне регулювання в основному будівництві

Колективні переговори у німецькій будівельній індустрії відбуваються у різних підгалузях цієї галузі. Найбільшою підгалуззю з власними колективними переговорами, аналіз яких буде проведений нижче, є основне будівництво. Покрівельники, фарбувальники, монтажники риштувань, електрики та сантехники мають власні угоди.

### Галузь та її суб'єкти

У 2017 році частка основного будівництва у сукупній валовій доданій вартості Німеччини становила 4,1%. Частка інвестицій у будівництво, 9,6%, більш ніж удвічі вища, тому що ці інвестиції включають не тільки додану вартість будівельної галузі, а й вартість витрачених ресурсів (будівельних матеріалів, будівельної техніки тощо), які надійшли з інших галузей. Починаючи з середини 1990 року частка будівництва в інвестиціях і валовій доданій вартості скорочується (див. Рисунок D1 у Додатку D). Головні причини цього – кінець будівельного буму у Східній Німеччині після об'єднання, зменшення частки переробної промисловості через те, що сфера послуг менше інвестує у будівлі, ніж переробна промисловість, та, власне, політика жорсткої економії, запроваджена з початку 2000-х років, що передбачала суттєве скорочення державних капіталовкладень. Чисельність зайнятих у будівельній галузі скоротилася з 1,43 млн у 1995 році до 715 тис. у 2009-му (див. Рисунок D2 у Додатку D). Останніми роками основне будівництво знов розширюється, переважно через зростання державних інвестицій та збільшення масштабів житлового будівництва, спричинене зростанням населення і накопиченням населення у великих містах. За період із 2009 до 2017 року чисельність зайнятих збільшилася приблизно на 130 тисяч осіб. Зростання чисельності зайнятих обмежувалося істотним дефіцитом кваліфікованих кадрів на внутрішньому ринку праці. Цей дефіцит міг лише частково компенсуватися відрядженими працівниками з Центральної та Східної Європи, які не враховуються у національній статистиці зайнятості. Офіційна кількість відряджених працівників у будівельній галузі зросла з приблизно 50 тисяч у 2009 році до 100 тисяч у 2018 році (див. Рисунок D3 у Додатку D). Реальна кількість таких працівників, яка включає незареєстрованих і нелегальних працівників, може бути набагато більшою.

За останні десятиріччя майже всі великі та середні будівельні фірми у Німеччині перетворилися на генеральних підрядників і компанії з надання будівельних послуг. Вони дедалі частіше беруть на себе виконання повного обсягу замовлень на будівництво, які частково виконуються їхнім власним персоналом, а частково – субпідрядниками. Розширення масштабів діяльності, а також інтернаціоналізація великих будівельних фірм веде до розділення пропозиції у будівельній індустрії. Як наслідок, посилюється її сегментація. Менше число великих підприємств, що контролюють довгі виробничо-збутові ланцюжки, протистоїть зростаючій кількості малих і середніх компаній. Отже, середній розмір компанії у цьому секторі, де завжди домінували малі та середні фірми, за останні десятиріччя зменшився ще більше. Середній розмір компанії у німецькій будівельній індустрії скоротився з 21 працівника у 1976 році до 13 у 2000 році і приблизно до 8 у 2018 році. Попри зниження чисельності зайнятих, кількість будівельних компаній за останні десятиріччя залишилася переважно постійною, коливаючись навколо цифри 75,000.

Організація представництва інтересів працівників відносно проста, тому що у галузі будівництва діє тільки одна профспілка - IG BAU (*Industriegewerkschaft Bauen-Umwelt-Agrar*). Нараховуючи 273 тисяч членів (див. вище Таблиця 2), вона представляє працівників будівельної галузі та практично всіх пов'язаних

промислів, а також, після двох об'єднань із малими профспілками, працівників сільського господарства і клінінгової індустрії. Організація представництва інтересів із боку роботодавців менш монолітна: існують дві «парасолькові» організації роботодавців. Промисловий сектор представлений Головним об'єднанням будівельної індустрії Німеччини ('Hauptverband der Deutschen Bauindustrie', HDI), а сектор будівельної справи – Центральним об'єднанням будівельної справи Німеччини ('Zentralverband des Deutschen Baugewerbes', ZDB). Кожна з цих двох «парасолькових» організацій роботодавців є, як і у металургійній промисловості, «федерацією федерацій», члени якої – формально незалежні федерації, які охоплюють окрему федеральну землю або групу федеральних земель ("Länder"). «Парасолькова» організація у промисловому секторі включає десять земельних і міжземельних федерацій роботодавців. До складу ZDB входять 32 земельні та регіональні федерації, які у свою чергу базуються на регіональних професійних корпораціях і регіональних об'єднаннях.

На відміну від інших галузей економіки Німеччини, повноваження на ведення переговорів зосереджені на центральному рівні – як із сторони роботодавців, так і з сторони працівників. Це створює передумову для переговорів щодо загальногалузевих нормативних актів. Кожний з центральних органів колективних переговорів у «парасолькових» організаціях повинен бути в змозі узгодити різноманітні інтереси різних організаційних суб'єктів нижче центрального рівня з метою досягнення консенсусу. Внутрішні структури IG BAU краще підходять для виконання цієї задачі, ніж структури двох «парасолькових» організацій роботодавців, тому що, на відміну від членів цих двох об'єднань роботодавців, регіональні та місцеві підрозділи IG BAU не мають можливості вийти з неї та вступити у колективні переговори за власним рішенням.

Структурні зміни, особливо роздрібнення компаній цієї галузі, ослабило не тільки профспілки, а й вищезгадані організації роботодавців. IG BAU за останні 30 років утратила більше половини своїх членів, а багато недовговічних малих і середніх підприємств не стали членами жодної з організацій роботодавців.

### Колективні переговори у будівництві

Одною з основних характеристик трудових відносин у галузі будівництва є галузеві угоди, які обговорюються і укладаються централізовано. Вони складають основу для регулювання в масштабах усієї галузі, й представницькі об'єднання з обох сторін вважають їх необхідними як засіб забезпечити, щоб загальні стандарти поширювалися як на будівельні компанії, які працюють поза межами їхніх власних регіонів, так і на працівників декількох фірм із інших регіонів, об'єднаних у робочі бригади.

Оскільки не всі підприємства є членами федерацій роботодавців, єдиний шлях запобігти підриву чинних норм нечесною конкуренцією з боку сторонніх суб'єктів – оголосити галузеві угоди загальнообов'язковими. Таким чином, рамкові угоди, що містять положення про класифікації посад і виплати за роботу поза межами місцевого регіону, угоди про соціальні фонди та угода про рівні мінімальної заробітної плати були на вимогу обох сторін оголошені загальнообов'язковими. З іншого боку, жодна з угод про заробітну плату і посадові оклади не була оголошена такою. Отже, дозволяються регіональні відмінності у рівнях заробітної плати. У повсякденній практиці ці відмінності практично не мали значення до початку дев'яностих, тому що профспілки погоджували схожі рівні заробітної плати в усіх регіонах. Однак, після об'єднання Німеччини, на ринку праці в будівельній галузі виникли істотні регіональні відмінності (стандартна заробітна плата у Східній Європі нижче тієї, що виплачується у Західній Німеччині), тому внутрішня різниця у заробітній платі знов стала параметром конкуренції.

Оскільки рамкові угоди в основному будівництві – найбільшій підгалузі будівельної індустрії, оголошені загальнообов'язковими, частка охоплених ними працівників більша, а частка колективних договорів менша, ніж в економіці в цілому. Крім того, майже дві третини неохоплених підприємств платять заробітну плату згідно з галузевими угодами (Таблиця 3).

**Таблиця 3.** Охоплення колективними договорами і угодами у галузі будівництва (у % загальної чисельності працівників), 2017 р.

|                    | Галузева угода | Колективний договір | Немає договору чи угоди (з числа орієнтованих на галузеву угоду) |
|--------------------|----------------|---------------------|------------------------------------------------------------------|
| Будівництво        | 60             | 2                   | 38 (63)                                                          |
| Економіка в цілому | 46             | 8                   | 46 (51)                                                          |

Джерело: Ellguth and Kohaut (2019)

Ринок праці у підгалузі основного будівництва в Німеччині жорстко регулюється. Регулювання ринку праці в будівництві почалося ще наприкінці 1940-х років, коли розвиток «держави загального добробуту» лише намічався. Регулювання спрямоване на зменшення дефіциту кваліфікованих кадрів і пом'якшення соціальних проблем, яких будівельні працівники зазнавали у результаті високої циклічної та сезонної залежності будівельних робіт. Практична відсутність гарантій зайнятості у цій галузі постійно змушувала будівельних працівників шукати роботу в інших галузях, а також спричиняла дефіцит кваліфікованих працівників. Було зроблено спробу зберегти галузевий ринок професійної робочої сили, для чого були запроваджені такі інструменти підтримки, як надбавка за погані погодні умови, додаткова щорічна допомога, виплата заробітної плати за період відпустки незалежно від конкретного підприємства і збір на фінансування професійного навчання.

Наприкінці 1948 року саме галузевою угодою в будівельній галузі був утворений перший соціальний фонд для виплати заробітної плати за період відпустки. Фірми перераховували певний відсоток свого фонду заробітної плати у фонд, який потім використовувався для виплати заробітної плати працівникам, які брали відпустку. Мета цієї системи полягала в тому, щоб дозволити працівникам брати належні відпустки та отримувати оплату за них навіть у випадку, якщо вони впродовж року кілька разів міняли роботу. Для розрахунку належної відпустки працівника підсумовувалися всі періоди роботи у будівельних компаніях. У 1955 році за допомогою спеціального збору було створено фонд компенсації заробітної плати, з якого фінансувалася заробітна плата у період з 24 до 31 грудня для захисту працівників від звільнення до Різдва. У 1959 році до цього «фонду відпусток і компенсації заробітної плати» був приєднаний «додатковий пенсійний фонд» - загальногалузева професійна пенсійна система для будівельної індустрії, завдяки чому продовження роботи у цій галузі стало більш привабливим для працівників.

Вже у 1974 році на ці фонди було покладено відповідальність за фінансування професійного навчання будівельних працівників. Упродовж 1960-х років кількість учнів-підмайстрів різко скоротилася. У 1970 році частка підмайстрів у загальній чисельності зайнятих у цій галузі становила лише 1,8%, тоді як у 1950 році вона дорівнювала 10,2%. Стара, орієнтована на ремесло система підготовки вочевидь більше не могла забезпечити достатню пропозицію молодих працівників на заміну «старіючий» робочій силі. Для того, щоб зупинити цей занепад дуальної системи професійного навчання у галузі будівництва, соціальні партнери вирішили запровадити цілком нові методи навчання і фінансування. Зокрема, у першому році навчання мало вийти за межі окремих професій; щоб забезпечити це, учні мали проводити певні періоди часу у зовнішніх галузевих навчальних центрах. Для того, щоб цей тягар підвищених витрат на значно вдосконалену систему професійної підготовки не був надто важким для підприємств, було запроваджено систему фінансування, яка базується на спеціальних зборах і адмініструється соціальними фондами. Усі підприємства будівельної галузі щомісяця сплачують внески до фонду, який використовується для відшкодування значної частки витрат, понесених тими підприємствами, які надають місця для професійної підготовки учнів-підмайстрів. Крім того, через соціальні фонди фінансуються зовнішні навчальні центри.

Успіх цієї реформи та вищезгаданої системи фінансування неспростовний. Показник охоплення професійним навчанням, тобто частка учнів у загальній чисельності зайнятих у будівельній галузі, зріс із 1,8% у 1970 році до 8,3% у 2017 році, тоді як в економіці в цілому він становив 4,9%. Реформа супроводжувалася значним підвищенням стипендії учням під час професійного навчання, мета якого полягала в тому, щоб будівельні професії ставали більш привабливими для молоді.

На початку 1960-х років внески компаній до соціального фонду значно перевищили 11% валової заробітної плати. На фоні збільшення соціальних виплат, внески зросли у 2019 році до 20,8% у Західній Німеччині та до 18,6% у Східній Німеччині (Таблиця 4). На Сході розмір цього збору менший, ніж на Заході, тому що додаткова щорічна допомога там була введена лише недавно, і збори на цю допомогу досі менше рівня, встановленого у Західній Німеччині.

**Таблиця 4.** Збір до соціальних фондів для виробничих працівників в основному будівництві (% від суми валової заробітної плати)

| Рік       | Західна Німеччина | Східна Німеччина |
|-----------|-------------------|------------------|
| 2006-2007 | 19,2              | 17,2             |
| 2008      | 19,8              | 17,2             |
| 2009-2011 | 19,8              | 16,6             |
| 2012      | 20,1              | 16,6             |
| 2013      | 19,8              | 16,6             |
| 2014-2018 | 20,4              | 17,2             |

Управління двома соціальними фондами здійснюють спільно три центральні федерації, уповноважені вести колективні переговори (тобто профспілка і дві федерації роботодавців). Ці фонди вважаються «взірцем та видом організації навчання, де практично відпрацьовується спосіб, у який партнери з колективних переговорів повинні поводитися по відношенню один до одного, а саме гуманно і розсудливо» (Fürstenberg, 1989:43).

Щоб захистити соціальні фонди від конкуренції з боку сторонніх суб'єктів з нижчими рівнями заробітної плати, вже на початку 1980-х років було заборонено залучення працівників з інших галузей через агентства з тимчасової зайнятості. Ще одне джерело такої конкуренції з нижчою заробітною платою – відряджені працівники. Зокрема, основне будівництво стало першою галуззю, яка за допомогою Закону про відряджених працівників (1996 р.) запровадила галузеву мінімальну заробітну плату для некваліфікованих і кваліфікованих працівників (див. вище Рисунок 6).

Через складну систему погодження колективні переговори в основному будівництві – це зазвичай переговори по пакетах. Виграш в одній угоді часто компенсується поступками в іншій угоді. IG BAU, наприклад, вимагала гармонізації мінімальної заробітної плати некваліфікованих працівників у Західній та Східній Німеччині. Вона досягла своєї мети, але змушена була погодитися з меншим підвищенням заробітної плати у Західній Німеччині. Важливим рушійним фактором є економічне становище у галузі.

Як і у металургійній промисловості, обидві сторони регулярно оновлюють показники соціально-економічного розвитку галузі<sup>12</sup>. Соціальні фонди, маючи чудову базу даних про компанії та всіх працівників, які набувають і набули відповідних прав (фактично працюючи особи, працівники, які звільнилися з галузі, але набули права на пенсію, а також працівники, що повернулися до неї), регулярно аналізують тенденції мобільності у галузі та в міжгалузевому розрізі. Ці показники суттєво впливають на колективні переговори. Хороший приклад – статистика про колишніх учнів, які залишилися працювати в галузі будівництва. Велика частка працівників, які перейшли до інших галузей, та втрата спільних інвестицій у професійну підготовку молодих кадрів (SOKA-BAU, 2018) є для обох сторін головним стимулом до покращення умов праці.

## 2.8 Реагування на Велику рецесію 2008-2009 років і кризи, спричинену COVID-19

Унаслідок фінансової кризи 2008-2009 років німецька економіка зазнала найтяжчого спаду з часів Другої світової війни. Проте, наслідки для ринку праці відрізнялися від наслідків спричинених попередніми економічними кризами та від ситуації у більшості інших країн ОЕСР. Попри глибоке падіння (-4,9% ВВП у 2009 році), рівень зайнятості не знизився, як очікувалося, а рівень безробіття не збільшився.

Застосування всього комплексу заходів щодо розподілу робіт надало можливість «звільняти години, а не працівників». Серед різноманітних заходів, як-от вирахування залікових годин із рахунків робочого часу, зменшення понаднормової роботи, добровільні творчі відпустки, тимчасове скорочення погодженої тривалості робочого часу, провідну роль грала тимчасова неповна зайнятість, тобто робота на умовах неповного робочого часу. До фінансової кризи перехід на неповний робочий час використовувався переважно як буфер на випадок короточасного зменшення обсягу замовлень. Уряд полегшив умови переходу на неповну зайнятість для використання її як заходу реагування на глибоку, довготривалу кризу. З цією метою умови отримання грошової допомоги на випадок вимушеної неповної зайнятості були істотно покращені. Масштаби використання роботи на умовах неповного робочого часу сягнули пікової позначки у травні 2009 року, коли на таких умовах працювало 1,516 мільйонів працівників. Оскільки зміни у режимі робочого часу на рівні підприємства підлягають погодженню з боку виробничих рад<sup>13</sup>, а зменшення стандартного щотижневого робочого часу залежало від згоди відповідної профспілки, стратегії підприємств щодо робочого часу зазвичай розроблялися у діалозі між соціальними партнерами.

Нормативні положення щодо неповної зайнятості та неповного робочого часу розглядалися як засіб, покликаний допомогти зберегти індустріальну структуру країни у винятковій ситуації. Значні субсидії (близько 5 млрд євро) окупилися, тому що німецька економіка швидко одужала і, на відміну від конкурентів з інших країн, підприємства утримали більшість своїх кваліфікованих кадрів і змогли розпочати повномасштабне виробництво в повному обсязі без будь-яких затримок.

<sup>12</sup> Див., наприклад, показники об'єднання Hauptverband der deutschen Bauindustrie <https://www.bauindustrie.de/zahlen-fakten/bau-wirtschaft-im-zahlenbild/>

<sup>13</sup> Згідно з умовами Закону про статут підприємства (Betriebsverfassungsgesetz) виробнича рада має право брати участь у вирішенні питань стосовно початку і закінчення робочого часу, розподілу робочого часу впродовж тижня, тимчасового зменшення і збільшення робочого часу (п. 1 розділу 87 Закону про статут підприємства, [http://www.gesetze-im-internet.de/englisch\\_betrvg/](http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/)).

Зростання рівня безробіття під час кризи неможливо уникнути лише за допомогою захисту існуючих робочих місць, тому що кожного року ринок праці очікує нове надходження робочої сили. Другою складовою «німецького дива з робочими місцями», що мало місце у 2009 році, проте практично не обговорювалося публічно та майже не згадувалося у літературі, стало запобігання високому рівню безробіття серед молоді. Молодь – особливо вразлива група. У час економічного спаду молоді люди найбільше страждають від безробіття на ринку праці, тому що перша реакція підприємств на падіння обсягу замовлень – це припинення найму працівників. Оскільки випускники закладів освіти та професійної підготовки є новачками, заходи із захисту зайнятості їх не охоплюють.

У 2009 році держава і соціальні партнери домовилися, у рамках багатьох «пактів про навчання» на національному, регіональному, галузевому рівнях і рівні підприємства, про прийняття на роботу учнів із метою уникнути безробіття серед молоді. Через скорочення молодших вікових когорт і дефіцит кваліфікованих кадрів роботодавці були готові піти на ризик. У 2009 році було укладено близько 564 тисяч контрактів на професійне навчання, що на 8,2% або на 50 тисяч контрактів, менше ніж у 2008 році. Завдяки щасливому збігу обставин – вікова когорта, яка вийшла на ринок праці у 2009 році, також була менше приблизно на 50 тисяч осіб – рівень безробіття серед молоді не зріс (Bosch, 2011).

Таке успішне врегулювання фінансової кризи закарбувалося у пам'яті соціальних партнерів та політиків як вдалий приклад спільного подолання кризи на засадах мобілізації та координації на всіх рівнях колективних переговорів (національний рівень, галузь, регіон, підприємство). У будь-якому випадку довіра і підтримка відносин, побудованих на співпраці, між соціальними партнерами із боку посадовців об'єднань роботодавців у 2005-2006 роках значно зросла. Повторне опитування керівників об'єднань роботодавців показало, що ця зміна є особливо відчутною у хімічній та металообробній промисловості – двох галузях, особливо сильно вражених фінансовою кризою (Helfen, 2013).

Отже, не дивно, що держава і соціальні партнери повернулися до добре перевіреного інструменту – неповної зайнятості, коли економіка зазнала потужного удару пандемії Covid-19. Уже 13 березня 2020 року Бундестаг поспішив ухвалити законодавчий акт про розширення схеми неповної зайнятості щоб дати адекватну відповідь на безпрецедентні виклики, спричинені пандемією. Одна з масштабних змін полягала у значному спрощенні доступу компаній до цієї схеми. Раніше компанія могла дозволити собі користуватися нею тільки за умови, що як мінімум 30% її працівників не були завантажені роботою. Цей поріг було істотно знижено – всього лише до 10% працівників. Максимальна тривалість отримування допомоги на випадок вимушеної неповної зайнятості була продовжена з 6 до 12 місяців (із можливим продовженням до 24 місяців). При цьому така допомога могла виплачуватися заднім числом починаючи з 1 березня 2020 року. Близько 60 % утраченої чистої винагороди виплачує Федеральне агентство зайнятості. Якщо у домогосподарстві є щонайменше одна дитина, розмір цієї допомоги становить близько 67 % утраченої чистої заробітної плати. Схема охоплює тимчасових працівників і працівників, залучених через агентства зайнятості. Крім того, на відміну від 2009 року, внесок роботодавців у фонди соціального страхування за неповну зайнятість повністю відшкодовується державною службою зайнятості.

До кінця травня близько 750 тисяч компаній подали заявки на виплату допомоги на випадок вимушеної неповної зайнятості 10,66 мільйонам працівників. Оскільки деякі компанії отримали нові замовлення, не всі ці працівники фактично працюватимуть на умовах неповного робочого часу. За оцінками, у травні 2020 року на таких умовах працювало близько 7,3 мільйонів осіб, що майже вп'ятеро більше, ніж у 2009 році. Крім того, склад працівників, зайнятих на умовах неповного робочого часу, істотно відрізняється. У 2009 році була вражена здебільшого переробна промисловість. Цього разу найбільша частка працівників, зайнятих на умовах неповного робочого часу, припадає на деякі підгалузі сфери послуг, наприклад, готелі та ресторани, з багатьма малими й середніми підприємствами, низькою заробітною платою та високою часткою працівників, зайнятих неповний робочий час.

У 2009 році основна мета колективних переговорів між роботодавцями та виробничими радами на рівні підприємства полягала у досягненні згоди щодо підвищення розміру допомоги на випадок вимушеної неповної зайнятості. У деяких галузях усе ще продовжували діяти старі угоди про підвищення вищезгаданої допомоги (наприклад, у хімічній промисловості – до 90%, у металургійній промисловості в землі Баден-Вюртемберг – 80-90%). Через украй важке становище компаній нові угоди про підвищення допомоги на випадок вимушеної неповної зайнятості були укладені лише у декількох галузях (наприклад, залізниця – 80%, мережеві ресторани – 90%). У багатьох інших галузях криза є настільки глибокою, що компанії просто не мають коштів для підвищення розміру цієї допомоги або виплати надбавки у зв'язку з пандемією ключовим працівникам, яким довелося працювати у важких і ризикованих умовах, обумовлених небезпекою інфікування COVID-19.

Соціальним партнерам удалося переконати уряд втрутитися. У квітні 2020 року розмір допомоги на випадок вимушеної неповної зайнятості було збільшено з 60% (працівникам із дітьми – 67%) чистого доходу до 70% (77%) починаючи з четвертого місяця короткострокової роботи та 80% (87%) – з сьомого місяця до

кінця 2020 року. Позитивним побічним ефектом цього є зменшення витрат усіх компаній, які за колективним договором зобов'язані підвищувати розмір вищезгаданої допомоги. У кількох компаніях соціальні партнери домовилися виплачувати своїм працівникам надбавку в зв'язку з пандемією («корона-бонус»). В одних тільки медичних установах для людей літнього віку, де присутні значний ризик інфікування та вкрай високе робоче навантаження через необхідність заходів із захисту здоров'я, така надбавка у розмірі 1500 євро буде виплачена всім працівникам. Фінансують ці додаткові витрати федеральний уряд і уряди земель.

Переговори на рівні підприємств у відповідь на пандемію COVID-19 більшою частиною стосуються питань охорони здоров'я та реалізації схеми неповного робочого часу. Виробничі ради, приміром, наполягають на системах із чергуванням, які забезпечили б рівномірний розподіл такого часу на всіх працівників, наскільки це можливо. У багатьох галузях переговори щодо заробітної плати відкладені доти, поки соціальні партнери не матимуть чіткішої картини ймовірного економічного розвитку. В інших галузях, наприклад у серйозно враженій металургійній промисловості, соціальні партнери домовилися не підвищувати розмір допомоги на випадок вимушеної неповної зайнятості без збільшення витрат на оплату праці. Це було уможливлено шляхом виплати щорічної святкової та різдвяної премій помісячними частинами (див. практичний приклад щодо металургійної промисловості, наведений у цій главі).

У вересні починається новий етап професійного навчання учнів-підмайстрів. Держава і соціальні партнери дуже занепокоєні тим, що до того часу економіка не одужає й підприємства найматимуть менше учнів, ніж рік тому. Ураховуючи це, на всіх рівнях готуються нові пакти про навчання. Масштабний комплекс фінансово-бюджетних заходів, схвалений урядом у червні 2020 року, передбачає не тільки податкові пільги, а й перспективний пакет інвестицій із наголосом на переході до більш екологічно чистої економіки, а також проведення досліджень у таких сферах, як штучний інтелект і квантові обчислення, інвестиції в інфраструктуру та освіту в рамках «навчального пакету». Усі компанії, які у 2020 році приймають на роботу учнів, отримають премію в 2000 євро – або 3000 євро, якщо кількість учнів більша, ніж у 2019 році. Крім того, у разі неплатоспроможності компаній буде підтримано продовження професійної підготовки учнів в інших компаніях або професійно-технічних навчальних центрах. Землі наразі обговорюють програми додаткової підтримки. На рівні підприємств одним із головних питань є продовження професійної підготовки кадрів. Залишається побачити, наскільки ефективними є ці заходи.

## 2.9 Висновки

---

Автономна система встановлення заробітної плати у Німеччині є особливо вразливою до загострення цінової конкуренції, оскільки в багатьох галузях високий рівень охоплення колективними договорами і угодами не завдячував потужності первинних профспілок, інакше кажучи – високому рівню охоплення членством у профспілках. У багатьох галузях і компаніях він пояснюється виключно високими рівнями охоплення членством в об'єднаннях роботодавців, тоді як профспілки не мають права вимагати примусового охоплення колективними договорами і угодами. Кількість членів об'єднань роботодавців почала різко скорочуватися у новому соціально-економічному середовищі після об'єднання Німеччини, що активно пропагувалося політиками через дерегулювання товарних ринків і ринків праці. Профспілкам довелося погодитися на включення застережень про відступи до їхніх колективних договорів і угод, але згодом вони посилили свій вплив у галузях із високим рівнем охоплення членством у профспілках шляхом залучення своїх членів до колективних переговорів на рівні підприємства.

Колективні договори і угоди та виробничі ради зникали з широких сфер економіки, у результаті чого нерівність за доходами швидко зросла. Частка низькооплачуваних працівників збільшилася і сягнула найвищої позначки у ЄС, а за відсутності мінімальної заробітної плати, яка б стала нижньою граничною межею для рівнів оплати праці, діапазон заробітної плати зазнав значного скорочення порівняно з будь-якою іншою державою-членом ЄС.

Тим не менш, соціальний діалог продовжив відігравати центральну роль у Німеччині й останніми роками дещо покращився. Профспілки зберегли свою силу в багатьох галузях та компаніях і змогли укласти новаторські колективні договори і угоди, які охоплюють основоположні соціально-економічні питання. Ці договори і угоди зараз грають роль дороговказу для деяких галузей і компаній, не охоплених профспілковою діяльністю. Вдалося досягти реальних компромісів між інтересами роботодавців та працівників. Особливо варто в цьому відношенні згадати про моделі робочого часу на рівні підприємства, які забезпечують підприємствам більшу гнучкість, водночас надаючи працівникам ширші можливості вибору впродовж їхнього трудового життя, полегшуючи завдяки цьому узгодження професійної діяльності та сімейного життя. Доречно відзначити також угоди про нові системи класифікації посад, які гарантують рівне ставлення до службовців та виробничих працівників.

Проте, архітектура системи колективних переговорів у цілому змінилася. Тепер ця система передбачає багаторівневі переговори, де галузевий рівень досі має перевагу, проте відступи дедалі більшою мірою можуть погоджуватися на рівні підприємства. Соціальні партнери дедалі частіше легітимізують свої договори і угоди, зокрема з підприємствами, включаючи до них застереження про відступи, щоб стабілізувати рівень членства в об'єднаннях роботодавців.

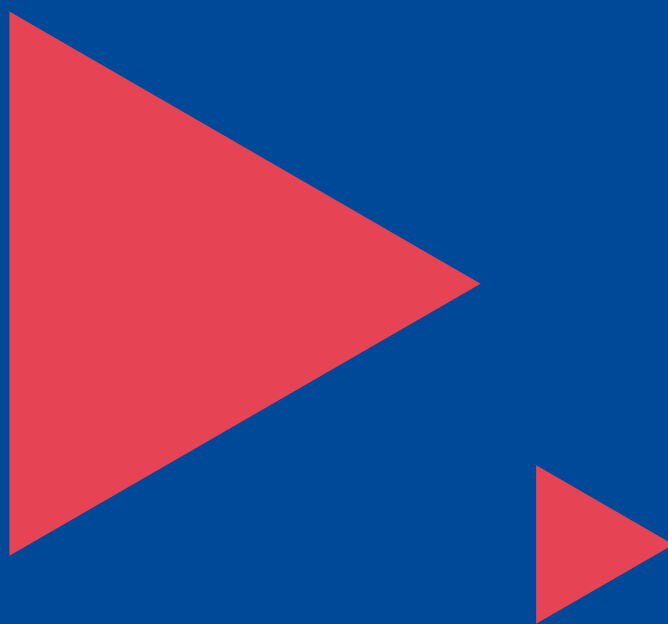
Відступи можуть також мати символічну функцію, наприклад, забезпечуючи можливість відтермінування виплати погодженого підвищення заробітної плати на підставі економічних труднощів. Проте, моніторинг і координація цих відступів стали неодмінним завданням профспілок, яке вони мають виконувати, якщо хочуть зберегти верховенство галузевого рівня.



# ► 03

## ► Колективно-договірне регулювання трудових відносин в Україні

---



## 3.1 Вступ

Нові виклики, як-от глобалізація та загострення конкуренції, цифрова трансформація та автоматизація, старіння населення та підвищення мобільності працівників, трансформують світ праці. Це вимагає змін у побудові систем КДР задля забезпечення належної відповіді на ці виклики та неочікувані потрясіння (OECD, 2019a). Здатність підприємств і економіки пристосовуватися до надзвичайних економічних обставин має особливе значення у 2020 році, коли пандемія COVID-19 спричинила безпрецедентну кризу в галузі охорони здоров'я, а заходи, необхідні для стримування вірусу, призвели до економічного спаду. Системи КДР, які забезпечують баланс між гнучкістю<sup>14</sup> та захистом різних груп працівників, можуть доповнювати державну політику спрямовану на покращення економічних і соціальних результатів, одночасно сприяючи процвітання працівників у мінливому світі праці (OECD, 2019a). Проте, враховуючи виклики, з якими зіштовхується власне система КДР (зокрема зниження рівня охоплення працівників колективними договорами та членством у профспілках), а також можливі конфлікти між такими цілями, як короткострокова гнучкість, добробут працівників та їхня участь у колективних переговорах, українською необхідно, щоб КДР трудових відносин базувалося на взаємній довірі між соціальними партнерами та довготривалому співробітництві на користь усіх сторін.

Для того, щоб якнайкраще використати колективні переговори для вирішення старих і нових проблем на українському ринку праці, важливо розуміти, як система КДР може впливати на результативність функціонування ринку праці й яким чином її можна реорганізувати задля більш ефективного вирішення наявних викликів. Як зазначено у літературі (Blanchard et al., 2013; Addison, 2016; Visser, 2016; OECD, 2019a), роль колективних переговорів у результативності функціонування ринку праці залежить переважно від характеристик системи КДР, які мають особливий вплив на показники діяльності ринку праці, як-от рівень переговорів, ступінь гнучкості, охоплення і координація (Рисунок 9). Важливе питання полягає в тому, як саме обговорюються заробітна плата і умови праці (зокрема робочий час, охорона здоров'я та безпека на робочому місці, відпустки, навчання тощо), і які показники ринку праці та економічні показники враховуються у колективних переговорах на різних рівнях. Значущими факторами є також рівень довіри між соціальними партнерами та здатність забезпечувати дотримання умов, визначених у колективних договорах і угодах, адже суттєві відмінності у функціонуванні формально схожих систем можуть призводити до значних відмінностей у фактичних результатах діяльності ринку праці (OECD, 2019a).

Основні цілі цієї глави – розглянути основні характеристики системи КДР в Україні та висвітлити показники ринку праці та економічні показники, що використовуються у процесі колективних переговорів на галузевому рівні. Ключову увагу приділено двом галузям – металургії та будівництву. Дослідження складається з двох основних компонентів:

- кабінетне дослідження основних характеристик системи КДР в Україні, а саме огляд нормативно-правової бази, наявних даних і матеріалів із веб-сайтів ключових суб'єктів (Міністерства соціальної політики України та Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, профспілок та організацій роботодавців) (Розділ 3.2)<sup>15</sup>;
- дослідження особливостей процесу колективних переговорів на галузевому рівні у металургії та будівництві та використання соціально-економічних показників цих галузей за результатами напівструктурованих інтерв'ю з керівництвом двох галузевих профспілок – Профспілки працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України та Профспілки металургів і гірників України, та головою Федерації металургів України - всеукраїнського об'єднання обласних організацій роботодавців підприємств гірничо-металургійного комплексу, проведених у квітні 2020 року. Другий етап інтерв'ю з цими самими респондентами відбувся у травні 2020 року з метою підтвердити або відхилити гіпотези, висунуті після аналізу результатів першого етапу, і отримати додаткову інформацію про вплив пандемії COVID-19 і заходів з її подолання на досліджувані галузі, а також про роль соціальних партнерів у мінімізації її негативних наслідків (Розділ 3.3).

<sup>14</sup> Addison (2016) та Blanchard et al. (2013) розрізняють **мікроекономічну гнучкість** та потреби в перерозподілі робочої сили (фактично це гнучкість на рівні підприємств у встановленні заробітної плати, зайнятості та визначенні робочого часу) і **макроекономічну гнучкість** (підтримання низького рівня безробіття та його помірних коливань у відповідь на макроекономічні потрясіння).

<sup>15</sup> Розділ «Соціальний діалог» на сайті Міністерства соціальної політики України, (<https://www.msp.gov.ua/timeline/Socialniy-dialog.html>) до 2020 р. та на сайті Міністерства розвитку економіки торгівлі та сільського господарства України (<https://www.me.gov.ua/Tags/DocumentsByTag?lang=uk-UA&id=85e2c142-d66c-446a-b9ed-43e5909a0e44&tag=SotsialniiDialog>) з 2020 р.; Федерація профспілок України (<http://fpsu.org.ua/>), з інформацією про Профспілку працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України, Профспілка металургів і гірників України (<http://pmguinfo.dp.ua/>), Федерація металургів України (<http://fedmet.org/>), організація роботодавців, Об'єднання підприємств «Укрметалургпром» (<http://www.ukrmetprom.org/>), об'єднання виробників).

**Рисунок 9.** Колективні переговори і результативність функціонування ринку праці

Джерело: OECD (2019a), Figure 3.1

## 3.2 Основні характеристики системи колективно-договірного регулювання в Україні

Усебічний аналіз нормативно-правової бази та наявних практик ведення колективних переговорів в Україні наведено у публікаціях Zarko (2018) та Зарько і Міхес (2012). Зокрема, у цих звітах описано нормативно-правову базу з питань ведення колективних переговорів, окреслено рівні переговорів та їхній взаємозв'язок, наведено детальну інформацію про ключових суб'єктів кожного рівня переговорів, сферу дії та виконання колективних договорів та угод, визначено основні недоліки та протиріччя як юридичного, так і процедурного характеру, а також запропоновано можливі способи їх усунення. Traub-Merz and Volynets (2018) описують еволюцію профспілкового руху у процесі переходу України від адміністративно-командної до ринкової економіки і проводять стислий аналіз системи КДР та системи встановлення заробітної плати.

Використовуючи висновки, наведені у вищезгаданих публікаціях, та дотримуючись запропонованої ОЕСР схеми аналізу систем КДР із точки зору їх потенційного впливу на результативність функціонування ринку праці (Рисунок 9), нижче ми узагальнюємо основні характеристики системи КДР в Україні.

### Рівень колективних переговорів

Згідно із Законами України «Про колективні договори і угоди» (1993 р.) і «Про соціальний діалог в Україні» (2010 р.), колективні договори і угоди укладаються на тристоронній або двосторонній основі на таких рівнях:

- ▶ на національному (державному) рівні – генеральна угода;
- ▶ на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди;
- ▶ на територіальному рівні – регіональні угоди у відповідній адміністративно-територіальній одиниці, зазвичай в області;
- ▶ на місцевому (локальному) рівні – колективні договори на підприємствах, в установах і організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають статус юридичної особи.

Основні сторони переговорного процесу на кожному рівні та критерії репрезентативності стисло описані у Таблиці Е1 Додатку Е. Оцінка відповідності критеріям репрезентативності проводиться Національною службою посередництва і примирення у порядку, затвердженому нею після погодження уповноваженими представниками сторін соціального діалогу (Zarko, 2018). Свідectvo про відповідність критеріям репрезентативності подається у момент реєстрації галузевих і територіальних угод. Основними сторонами переговорів на галузевому рівні є всеукраїнські профспілки та організації роботодавців, які зареєстровані відповідно до законодавства України і на підприємствах членів яких працюють не менш як 3% та 5% працівників, зайнятих у цій галузі, відповідно. Що стосується переговорного процесу на рівні підприємства, працівники зазвичай створюють на підприємстві одну профспілку, яка представляє їх у переговорах із роботодавцем і захищає їхні трудові права. На великих підприємствах може створюватися кілька профспілок, але вони повинні сформувати спільний представницький орган для підписання колективного договору.

Держава (уряд) відіграє визначальну роль у побудові соціального діалогу, діючи і як представник виконавчої влади, і як сторона соціального діалогу (Зарько і Міхес, 2012). Уряд України є не лише одним з основних суб'єктів, які обговорюють загальні соціально-економічні питання на переговорах національного рівня і представляють роботодавців державного сектора на переговорах галузевого рівня (наприклад, у будівництві Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України було одним із двох основних суб'єктів, які підписали у 2018 році останню за часом галузеву угоду). Він також є головним ініціатором регулярного перегляду в бік збільшення національного рівня мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму, які використовуються у колективних договорах і угодах на всіх рівнях для визначення мінімальної місячної тарифної ставки робітника першого розряду і посадових окладів усіх інших працівників відповідно до погодженої тарифної сітки, тобто комплексу міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

### Ступінь гнучкості (принцип сприятливості та застереження про відступи)

Статтями 5, 7 і 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» (1993 р.) встановлено таку ієрархію колективних договорів і угод:

- ▶ галузева (міжгалузева) угода не може погіршувати умови зайнятості працівників, закріплених генеральною угодою;
- ▶ угоди на територіальному рівні, що регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають кращі (більші) порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги;
- ▶ умови колективних договорів і угод не можуть погіршувати умови зайнятості працівників порівняно з чинним законодавством і угодами більш високого рівня. Умови колективних договорів і угод усіх рівнів, які погіршують становище працівників порівняно з чинним законодавством, є недійсними;
- ▶ колективний договір на рівні підприємства може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами більш високого рівня гарантії та пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо.

Таким чином, в Україні переважають соціальні гарантії національного рівня та угоди вищого рівня (національні та галузеві), тому для переговорів на рівні підприємства залишається можливість покращення норм і стандартів, установлених на національному чи галузевому рівні (так званий **«принцип сприятливості»**). Між тим, законодавством України не встановлено жодної ієрархії положень галузевих і регіональних угод, тому що у регіональних угодах визначаються умови і норми міжгалузевого характеру (Зарько і Міхес, 2012). Короткий огляд 24 угод обласного рівня і угоди міста Києва показує, що регіональні угоди діють скоріше як соціальні пакти між регіональною владою, профспілками та роботодавцями щодо соціально-економічного розвитку відповідного регіону, а не як колективні угоди для відповідного регіону, якими б у цьому регіоні регулювалися питання заробітної плати, пільг тощо.

У цілому в Україні не передбачено умов для **відступу від положень** національних та галузевих угод на нижчих рівнях (так звані застереження про відступи **«opening clauses»**), які б дозволяли у випадку економічних труднощів на рівні окремих підприємств тимчасово встановлювати нижчі рівні заробітної плати або менш сприятливі умови праці, ніж це передбачено угодами вищого рівня. Єдине відхилення від положень передбачено статтею 14 Закону України «Про оплату праці», згідно з якою норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою (міжгалузевою) або територіальною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більш як шість місяців. Проте, адміністративних даних про те, як часто і в яких галузях це положення виконувалося на практиці, немає.

## Строк дії колективних договорів і угод, їхня чинність після закінчення строку дії

Закон не передбачає обмежень щодо **строку дії** колективних договорів і угод. Швидкий аналіз назв галузевих угод, зареєстрованих Міністерством соціальної політики України<sup>16</sup> станом на серпень 2019 року, показує, що переважна більшість угод укладається, як правило, на строк від двох до чотирьох років. На відміну від Німеччини, де угоди щодо заробітної плати зазвичай є чинними від року до двох з половиною років, а рамкові угоди, що регулюють тарифні сітки та інші загальні питання, мають строк дії як мінімум 5 років і у більшості випадків продовжуються, в Україні немає таких різновидів угод.

Згідно зі статтею 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» (1993 р.), після закінчення строку дії колективний договір, угода продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний договір, угоду. Чинність договорів і угод після закінчення строку їхньої дії (так звана **«додаткова чинність»** або **«післядія»**) забезпечує нерозривність системи КДР та охоплення працівників колективними договорами і угодами після закінчення строку їхньої дії, наприклад, коли роботодавці або їхні організації не бажають обговорювати нові умови (OECD, 2019a). З іншого боку, «післядія» може залишити працівників із застарілим договором чи угодою, де не враховані зміни умов на ринку праці в більш довгостроковій перспективі. Крім того, вона зменшує здатність роботодавців належним чином і гнучко реагувати на виклики, що з'являються, та на неочікувані потрясіння. Причина застарілості угод полягає не у «післядії» як такій, а у тому, що соціальні партнери не досягають згоди щодо певних питань або щодо продовження їхнього соціального партнерства взагалі.

Ураховуючи автоматичну «післядію», колективні договори і угоди включають багато тверджень загального і декларативного характеру, які не потребують регулярного оновлення. Вони часто залишаються на папері без будь-яких подальших наслідків і належної оцінки (Зарько і Міхес, 2012; Zarko, 2018). Крім того, сторони, як правило, більше зацікавлені у внесенні змін до чинної угоди, ніж у тривалому процесі переговорів для укладення нової актуальної угоди. Станом на 1 січня 2018 року лише 43% зареєстрованих угод були укладені на період, який включав 2018 рік, а строк дії решти угод було автоматично продовжено (Zarko, 2018).

## Охоплення колективними договорами і поширення дії

Одним із показників, що широко використовуються для вимірювання реального ступеню впливу колективних переговорів на умови зайнятості працівників, і для порівняння відносної сили колективних переговорів у розрізі галузей, є частка працівників, охоплених колективними договорами. Як у багатьох інших країнах, законодавство України включає так зване **положення erga omnes**, яке поширює умови, встановлені у колективному договорі певного підприємства, на всіх працівників даного підприємства незалежно від того, чи є вони членами профспілки, що підписала договір.

Необхідно зауважити, що інформації про рівень охоплення суб'єктів господарювання умовами галузевих угод в Україні немає, тому наведена нижче статистика, що базується на статистичній звітності підприємств, установ і організацій, показує лише рівень охоплення працівників колективними договорами на рівні підприємств. Наведена нижче Таблиця 5 щодо видів економічної діяльності та Таблиця E2 у Додатку E щодо видів діяльності у промисловості показують, що за останні 5 років рівень охоплення колективними договорами в українській економіці знизився з 76,1% до 73,2%. Попри зменшення охоплення колективними договорами за період із 2014 до 2019 року, частка працівників, охоплених колективними договорами у 2019 році, більша, ніж на початку 1990-х років, коли вона становила від 60 до 70%. Traub-Merz and Volynets (2018) наголошують, що зростання рівня охоплення колективними договорами з 1990-х років відображає скорочення кількості працівників, які формально працевлаштовані на підприємствах із кількістю працівників 10 і більше осіб (до 2010 року – 50 осіб), а не збільшення кількості підприємств і працівників, залучених до переговорного процесу. Якщо виключити кількість працівників, охоплених колективними договорами (5,512 мільйонів у 2019 році, див. Табл. 5), із загального числа найманих працівників за даними обстеження робочої сили за 2019 рік (13,873,200 осіб віком 15-70 років), ми отримуємо **понад 8,3 мільйонів найманих працівників, не охоплених колективними договорами, або більш ніж 60% усіх працівників.**

16 <https://www.msp.gov.ua/news/10205.html>

**Таблиця 5.** Стан укладання колективних договорів в Україні за видами економічної діяльності, 2014 та 2019 рр. (станом на 31 грудня)

| Вид діяльності                                                             | Код за КВЕД-2010 | Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів |               | Кількість працівників, охоплених колективними договорами, тисяч осіб |              | Частка працівників, охоплених колективними договорами (%) |             |
|----------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------|---------------|----------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------------------------------------|-------------|
|                                                                            |                  | 2014                                                        | 2019          | 2014                                                                 | 2019         | 2014                                                      | 2019        |
| <b>Усього</b>                                                              |                  | <b>76 017</b>                                               | <b>51 408</b> | <b>6 866</b>                                                         | <b>5 512</b> | <b>76,1</b>                                               | <b>73,2</b> |
| Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство           | A                | 6 010                                                       | 3 719         | 372                                                                  | 258          | 80,7                                                      | 66,7        |
| Промисловість                                                              | B-E              | 7 520                                                       | 5 506         | 1 862                                                                | 1 468        | 81,4                                                      | 78,3        |
| Будівництво                                                                | F                | 1 941                                                       | 1 148         | 113                                                                  | 73           | 55,1                                                      | 40,1        |
| Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів | G                | 3 363                                                       | 1 877         | 267                                                                  | 294          | 34,2                                                      | 36,8        |
| Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність        | H                | 2 832                                                       | 1 510         | 608                                                                  | 500          | 83,3                                                      | 78,8        |
| Тимчасове розміщення й організація харчування                              | I                | 665                                                         | 341           | 32                                                                   | 21           | 39,6                                                      | 27,1        |
| Інформація та телекомунікації                                              | J                | 690                                                         | 436           | 87                                                                   | 60           | 59,0                                                      | 52,6        |
| Фінансова та страхова діяльність                                           | K                | 442                                                         | 199           | 158                                                                  | 99           | 62,1                                                      | 53,5        |
| Операції з нерухомим майном                                                | L                | 1 232                                                       | 855           | 52                                                                   | 29           | 51,8                                                      | 39,9        |
| Професійна, наукова та технічна діяльність                                 | M                | 2 618                                                       | 1 523         | 189                                                                  | 128          | 68,4                                                      | 64,1        |
| Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування         | N                | 1 502                                                       | 1 191         | 118                                                                  | 91           | 53,3                                                      | 52,9        |
| Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування           | O                | 12 800                                                      | 5 059         | 427                                                                  | 309          | 76,9                                                      | 79,8        |
| Освіта                                                                     | P                | 24 776                                                      | 21 565        | 1 417                                                                | 1 253        | 89,4                                                      | 90,7        |
| Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги                            | Q                | 5 109                                                       | 3 819         | 1 019                                                                | 820          | 90,7                                                      | 90,3        |
| Мистецтво, спорт, розваги, та відпочинок                                   | R                | 3 904                                                       | 2 441         | 128                                                                  | 100          | 72,8                                                      | 73,1        |
| Надання інших видів послуг                                                 | S                | 613                                                         | 219           | 17                                                                   | 8            | 47,6                                                      | 37,7        |

Джерело: Державна служба статистики України, статистичний збірник «Праця України у 2014 році», 2019 – [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)).

Охоплення колективними договорами також зменшилося у більшості видів діяльності, за помітним винятком оптової та роздрібною торгівлі, державних послуг (державного управління, освіти), добувної промисловості та деяких видів діяльності у переробній промисловості. Станом на 31 грудня 2019 року рівень охоплення колективними переговорами коливається від рекордно низьких 27% у галузі тимчасового розміщення й організації харчування до більш ніж 93% у добувній промисловості й постачанні електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря (Таблиця 5, Таблиця E2 у Додатку E).

Станом на кінець 2019 року рівень охоплення колективними договорами перевищує 75% у галузях, де традиційно присутні великі підприємства і вище рівень охоплення членством у профспілках: добувній промисловості, комунальному господарстві, державних послугах (державному управлінні, освіті, охороні здоров'я), транспорті та складському господарстві й багатьох видах діяльності у переробній промисловості<sup>17</sup>. На відміну від цього, у будівництві та приватних послугах, як-от оптова та роздрібна торгівля, тимчасове розміщення й організація харчування, операції з нерухомим майном та інші послуги, колективними договорами охоплено менше половини штатних працівників (Таблиця 5). Такий низький рівень охоплення можна пояснити тим, що у цих видах діяльності домінують малі підприємства, які набагато рідше ведуть колективні переговори і підписують колективний договір.

<sup>17</sup> Це, зокрема, виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення, виробництво автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів, виробництво машин і устаткування, виробництво хімічних речовин і хімічної продукції, виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів, металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів, крім машин і устаткування, виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції (див. таблицю E2 у Додатку E).

Важливим питанням, пов'язаним з охопленням колективними договорами, є **поширення дії**, яке Visser (2016) визначив як «акт державної політики, оснований на чіткому законодавстві, який доручає урядові, державному відомству або, у певних випадках, судові застосовувати колективний договір або угоду не тільки до сторін, що їх підписали». Автоматичне поширення сфери дії галузевої угоди на роботодавців, які її не підписали або не належать до організації роботодавців, що її підписала (тобто роботодавців неохоплених членством в організації роботодавців), наразі українським законодавством не передбачено. Зокрема, стаття 9 Закону «Про колективні договори і угоди» говорить, що положення генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод діють безпосередньо і є обов'язковими тільки для тих суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду.

Проект нової редакції Закону України «Про колективні договори і угоди» включає норму щодо механізмів поширення дії галузевої (або міжгалузевої) угоди на всіх суб'єктів, які проваджують свою основну діяльність у відповідній галузі, але він не схвалений Парламентом (Zarko, 2018). Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дії колективних договорів», зареєстрований у березні 2020 року<sup>18</sup>, передбачає, що дія галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень, може бути поширена центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, на всіх роботодавців незалежно від форми власності, які проваджують діяльність у відповідній галузі/галузях, за зверненням переговорної сторони угоди і за умови, що:

- ▶ угода укладена відповідно до цього Закону центральним органом (органами) виконавчої влади та репрезентативними суб'єктами сторін/сторони (у разі укладення угоди на двосторонній основі);
- ▶ угода зареєстрована центральним органом виконавчої влади у сфері трудових відносин без зауважень;
- ▶ порядок поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди затверджується Кабінетом Міністрів України.

Разом з тим, альтернативний законопроект під такою ж назвою, ініційований представниками правлячої партії<sup>19</sup>, такої норми щодо поширення дії не містить.

### Переговори з питань заробітної плати та відповідна координація

Згідно з дослідженням ОЕСР (OECD, 2019a), координація може відбуватися учасниками колективних переговорів на різних рівнях (вертикальна координація) або між учасниками на одному рівні (горизонтальна координація), наприклад, коли деякі галузі дотримуються стандартів, установлених в іншій галузі. Visser (2016) розрізняє п'ять типів координації колективних переговорів із питань заробітної плати:

- ▶ 5: обов'язкова верхня межа або максимальний/мінімальний рівень підвищення заробітної плати, передбачений Генеральною угодою (іншою угодою на національному рівні), постановою уряду або комбінацією цих двох інструментів;
- ▶ 4: норми, керівні принципи, моделі або рекомендації щодо заробітної плати, видані центральними організаціями або встановлені домінуючою галуззю, профспілкою або об'єднанням роботодавців;
- ▶ 3: процедури та керівні принципи ведення переговорів і посередництва у спорах (конфліктах), видані центральними організаціями для переговорників нижчого рівня;
- ▶ 2: форма координації з боку уряду шляхом установлення мінімальної заробітної плати або прикладів із державного сектора;
- ▶ 1: нічого з вищенаведеного.

З одного боку, українська система колективних переговорів характеризується сильною вертикальною координацією, керованою державою через обов'язкові рівні мінімальної заробітної плати та правила індексації, але без обов'язкової верхньої межі. Visser (2016) стверджує, що «встановлення мінімальної заробітної плати урядом може справляти потужний ефект доміно на переговори щодо заробітної плати в приватному секторі, особливо за наявності великої низькооплачуваної галузі та слабкими або ослабленими інститутами переговорів із питань заробітної плати». Безперечно, це характерно для України, де політика щодо мінімальної заробітної плати використовується з 1998 року як ключовий інструмент підвищення заробітної плати і де рішення про збільшення встановленої законом мінімальної заробітної плати часто ухвалюються з політичних, а не економічних міркувань (Traub-Merz and Volynets, 2018). Коли Уряд України

<sup>18</sup> № 3204-1 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дії колективних договорів» (<https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=21585>; [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/JI01690A.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JI01690A.html)).

<sup>19</sup> № 3204 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дії колективних договорів» ([http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=68359](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=68359)).

приймає рішення про значне збільшення мінімальної заробітної плати, наприклад, про подвоєння її розміру у 2017 році (див. нижче Рисунок 10), він не враховує суттєві проблеми, що їх це рішення може створити для приватного і державного секторів, де значна частина працівників отримує заробітну плату у розмірі, що приблизно дорівнює новому розміру мінімальної заробітної плати або менше (Kirchner et al., 2017).

Зважаючи на регулярні екзогенні підвищення заробітної плати, що диктуються Урядом України, роботодавці та організації роботодавців опираються встановленню високої тарифної ставки робітника першого розряду та високих коефіцієнтів для інших розрядів, якого вимагають профспілки у процесі переговорів. «Післядія» та відсутність у колективних договорах і угодах усіх рівнів положення про тимчасові відхилення посилюють опір роботодавців, тому що вони не зможуть коригувати заробітну плату в бік зменшення в умовах одночасного скорочення доходів та збільшення витрат на оплату праці. Таким чином, Уряд практично не залишає можливості для переговорів щодо заробітної плати на всіх рівнях (національному, галузевому, рівні підприємства), тому що договори і угоди нижчого рівня, як очікується, передбачатимуть застосування більш сприятливих умов (у даному випадку – більш високої заробітної плати) до всіх охоплених ними працівників. Ураховуючи невизначеність щодо місячної мінімальної заробітної плати, яку Уряд встановить у майбутньому, організації роботодавців або їхні представники ведуть переговори про те, щоб тарифна ставка робітника першого розряду була дещо вищою, ніж встановлена законом мінімальна заробітна плата, а більшість підприємств, які входять до цих об'єднань, були спроможні вчасно платити заробітну плату у разі її підвищення в майбутньому.

З іншого боку, горизонтальна координація між галузями та підприємствами практично відсутня в Україні, особливо у галузях, де інститути переговорів із питань заробітної плати мають слабку силу, а охоплення колективними переговорами низьке. Ураховуючи це, рівень координації колективних переговорів щодо заробітної плати в Україні відповідає середньорівневному типу 3 п'ятибальної шкали, яку запропонував Visser (2016).

Аналіз змісту колективних договорів показує, що у переважній більшості цих договорів в основному відтворені ті правові норми та встановлені майже такі ж мінімальні коефіцієнти і тарифи тарифної сітки, що наведені в колективних угодах більш високого рівня (Зарько і Міхес, 2012). Разом з тим, у деяких колективних договорах встановлені нижчі коефіцієнти і тарифи, ніж ті, що передбачені законодавством, і (або) ті, що встановлені у галузевих угодах (Traub-Merz and Volynets, 2018). Згідно з останніми статистичними даними про мінімальні тарифні ставки, встановлені колективними договорами, порівняно з встановленою законом мінімальною заробітною платою і тарифними ставками, встановленими галузевими угодами (Таблиця Е3), велика частка працівників, охоплених колективними договорами, працює на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка, встановлена колективним договором підприємства, менше встановленої законом<sup>20</sup>. Крім того, у деяких видах діяльності, наприклад, у виробництві автотранспортних засобів, металургійному виробництві та виробництві готових металевих виробів, мінімальна місячна тарифна ставка, встановлена колективним договором, менше ставки, передбаченої відповідною галузевою угодою. Це свідчить про те, що деякі підприємства не дотримуються принципу сприятливості.

### 3.3 Процес і результати ведення колективних переговорів у металургії та будівництві

#### Стислий опис чинних галузевих угод

У Таблиці 6 наведено основну інформацію про чинні галузеві угоди у металургії та будівництві.

У металургії найостанніша за часом галузева угода – Галузева угода гірничо-металургійного комплексу України на 2011-2012 роки. Її було укладено у липні 2011 року на тристоронній основі за участю: 1) Міністерства промислової політики України та Фонду державного майна України, що представляли Уряд і роботодавця на державних підприємствах; 2) Профспілки металургів і гірників України, яка представляла працівників<sup>21</sup>; 3) низки об'єднань виробників, а також великих підприємств від сторони роботодавців.

<sup>20</sup> Профспілка металургів і гірників України представляє працівників, зайнятих у гірничодобувній, коксохімічній, вогнетривкій, трубній, феросплавній галузях, промисловості вторинних металів, кольорових і дорогоцінних металів, а також у торгових, ремонтних, освітніх і наукових організаціях, що обслуговують ці галузі. Профспілка має обласні організації у Дніпропетровській, Донецькій, Запорізькій, Луганській та Харківській областях, Криворізьку міську організацію, біля 300 первинних організацій (профспілки на підприємствах), що розташовані у всіх областях України, 2260 цехових організацій, 13000 профспілкових груп. Загальна кількість її членів – 550 тис. (<http://fpsu.org.ua/sajty-chlenskikh-organizatsij-2/2012-12-10-16-02-20/173-profesijna-spiilka-trudyashchikh-metalurgijnoji-i-girnichodobuvnoji-promislovosti-ukrajini.html>).

<sup>21</sup> Профспілка металургів і гірників України представляє працівників, зайнятих у гірничодобувній, коксохімічній, вогнетривкій, трубній, феросплавній галузях, промисловості вторинних металів, кольорових і дорогоцінних металів, а також у торгових, ремонтних,

Федерація металургів України – всеукраїнське об'єднання обласних організацій роботодавців підприємств гірничо-металургійного комплексу, яка представляє сторону роботодавців у поточному переговорному процесі, не мала свідцтва про відповідність критеріям репрезентативності (охоплення щонайменше 5% працівників у відповідній галузі), коли вищезгадана угода укладалася у 2011 році. До кінця 2018 року був підготовлений проєкт нової галузевої угоди, але у 2019 році переговорний процес було призупинено через протилежні погляди основних сторін переговорів стосовно питання чинності галузевої угоди після закінчення строку її дії (питання «післядії»): Федерація металургів України, що представляє роботодавців, наполягає на укладенні угоди на фіксований строк без її автоматичної пролонгації, а Профспілка металургів і гірників України бажає залишити можливість «післядії».

На відміну від металургійної промисловості, галузева угода у будівництві, а саме Галузева угода між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України<sup>22</sup> на 2019–2020 роки є чинною у 2020 році без застосування автоматичної «післядії»<sup>23</sup>. Крім того, вона укладена на двосторонній основі – між центральним органом виконавчої влади (Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України у 2018 році) та профспілкою, тобто без організації роботодавців, яка б представляла роботодавців приватного сектора, які переважають у цій галузі.

**Таблиця 6.** Галузеві угоди та переговорний процес у металургії та будівництві

| Показник                                                    | Металургія                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Будівництво                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Строк дії останньої за часом чинної угоди (дата реєстрації) | 2011-2012 рр. (липень 2011 р.)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 2019-2020 рр. (жовтень 2018 р.)                                                                                                                                                                         |
| Назва                                                       | Галузева угода гірничо-металургійного комплексу України                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Галузева угода між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України |
| Сторони, що підписали                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Міністерство промислової політики України</li> <li>Фонд державного майна України</li> <li>Асоціація «Укркокс», об'єднання «Укртрубопром», Українська асоціація виробників феросплавів, асоціація «Укрвогнетрив»</li> <li>ТОВ «Метінвест Холдинг», українські підприємства компанії «Євраз», ТОВ «Інтерпайп Менеджмент»</li> <li>Профспілка металургів і гірників України</li> </ul> | <p>Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України</p> <p>Профспілка працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України</p>           |

освітніх і наукових організаціях, що обслуговують ці галузі. Профспілка має обласні організації у Дніпропетровській, Донецькій, Запорізькій, Луганській та Харківській областях, Криворізьку міську організацію, біля 300 первинних організацій (профспілки на підприємствах), що розташовані у всіх областях України, 2260 цехових організацій, 13000 профспілкових груп. Загальна кількість її членів – 550 тис. (<http://fpsu.org.ua/sajty-chlenskikh-organizatsij-2/2012-12-10-16-02-20/173-profesijna-spilka-trudyashchikh-metallurgijnoji-i-girnichodobuvnoji-promislovosti-ukrajini.html>).

<sup>22</sup> Всеукраїнська профспілка працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів включає 27 регіональних організацій. Загальна кількість її членів – 386 тис. (<http://fpsu.org.ua/pro-fpu/chlenski-organizatsiji/vseukrajinski-galuzevi-prof-spilki/189-profesijna-spilka-pratsivnikiv-budivnitstva-i-promislovosti-budivelnikh-materialiv-ukrajini>).

<sup>23</sup> Робота сторін переговорів над галузевою угодою на наступний період призупинена через карантин у зв'язку з COVID-19. Якщо нова галузева угода не буде укладена у 2020 році, строк дії чинної галузевої угоди буде автоматично продовжено.

| Показник                                                                                                                                                                       | Металургія                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Будівництво                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Зміст угоди (основні розділи)                                                                                                                                                  | Загальні положення<br>1. Сприяння розвитку виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості, запобігання банкрутству підприємств<br>2. Оплата і нормування праці<br>3. Робочий час та час відпочинку<br>4. Охорона праці та здоров'я працівників<br>5. Соціальний захист та задоволення духовних потреб<br>6. Робота з молоддю<br>7. Гарантії діяльності і дотримання прав профспілок<br>8. Соціальне партнерство<br>9. Контроль за виконанням галузевої угоди | Загальні положення<br>1. Сприяння розвитку виробництва, забезпечення продуктивної і легальної зайнятості<br>2. Оплата, нормування праці та гарантії заробітної плати<br>3. Безпека і гігієна праці<br>4. Умови праці та відпочинку<br>5. Регулювання зайнятості<br>6. Соціальний захист, гарантії та пільги<br>7. Соціальне партнерство<br>8. Гарантії діяльності профспілки<br>Заключні положення |
| Мінімальна місячна тарифна ставка робітника I розряду                                                                                                                          | 105% установленної законом мінімальної заробітної плати                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 231% прожиткового мінімуму для працездатних осіб                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Діапазон мінімальних коефіцієнтів міжкваліфікаційних співвідношень                                                                                                             | Від 1 до 2,91 мінімальної місячної тарифної ставки робітника I розряду (шести та восьмирозрядна сітки на сторінці 5, таблиці у додатку на сторінках 20-22)                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Від 1 до 6,63 мінімальної місячної тарифної ставки робітника I розряду (таблиці у додатку на сторінках 18-49)                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Межа масових звільнень за умови попереднього письмового повідомлення (не пізніше ніж за три місяці) та консультацій з галузевою профспілкою або її територіальною організацією | Більше 10% працівників на підприємствах із чисельністю працівників 1000 або більше                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Більше 3% працівників одноразово або 20% загального числа працівників протягом року                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Основні сторони переговорного процесу в 2020 році                                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>Федерація металургів України</li> <li>Профспілка металургів і гірників України</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>Міністерство розвитку громад та територій України ( правонаступник Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України після реорганізації у 2019 р.)</li> <li>Профспілка працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України</li> </ul>                                                       |

Джерело: упорядковано авторкою на основі відповідних галузевих угод.

Zarko (2018) припускає, що певні проблеми із репрезентативністю організацій роботодавців чи профспілок можуть виникати через невідповідність назв всеукраїнських організацій роботодавців і (або) профспілок новій Класифікації видів економічної діяльності (КВЕД-2005, потім КВЕД-2010), яка замінила собою укладовану з радянських часів Загальну класифікацію галузей народного господарства (ЗКГНГ). Наприклад, Профспілка працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України об'єднує дві дуже різні галузі – будівництво (вся секція F, що включає розділи 41-43) та виробництво іншої неметалевої мінеральної продукції (розділ 23 секції C «Переробна промисловість»). Голова вищезгаданої профспілки підтримував цей аргумент під час інтерв'ю: наразі немає всеукраїнської організації роботодавців, яка б відповідала критеріям репрезентативності і у будівництві, і у виробництві будівельних матеріалів, тобто охоплювала б щонайменше 5% працівників розширеної галузі<sup>24</sup>. Крім того, немає центрального органу виконавчої влади, який був би надійним соціальним партнером у переговорному процесі на галузевому рівні, особливо після

<sup>24</sup> Така організація роботодавців існувала у 2012-2017 роках, але потім була дискваліфікована через маніпулювання даними, і її свідчення про відповідність критеріям репрезентативності було відкинуто.

нешодавньої реорганізації Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, яке перетворилося на підрозділ Міністерства розвитку громад та територій України. Саме з цієї причини – невідповідності галузевого складу основних суб'єктів переговорного процесу чинній класифікації видів економічної діяльності в Україні – представники профспілок стикаються з труднощами у зборі достовірної статистичної інформації щодо заробітної плати, продуктивності праці та інших економічних показників даної галузі.

Інша важлива відмінність між галузевими угодами двох галузей полягає в тому, що угода у будівництві не містить положень про задоволення духовних потреб працівників (тобто культурних заходів і активного відпочинку) та про житлові питання. Такі положення зазнали критики, тому що вони не стосуються регулювання трудових відносин і економічних інтересів працівників та роботодавців і не виконуються (Зарько і Міхес, 2012; Zarko, 2018). Ймовірніше за все, галузева угода у будівництві була укладена з урахуванням рекомендацій МОП про видалення таких недоречних положень.

Крім того, у більш новій угоді у будівництві мінімальна місячна тарифна ставка робітника I розряду прив'язана до прожиткового мінімуму для працездатних осіб (див. Таблицю 6), як того вимагає Закон України №1774 від 6 грудня 2016 р.<sup>25</sup> Натомість, галузева угода 2011-2012 р. у металургії протирічить прикінцевим положенням цього закону, згідно з яким мінімальна заробітна плата після набрання чинності цим Законом не застосовується як розрахункова величина у колективних договорах та угодах усіх рівнів.

Одна з головних процедурних проблем, що стосується профспілок в обох галузях, полягає у відсутності формальної процедури поширення дії галузевої угоди на тих роботодавців, які не підписали її або не є членами організації роботодавців, яка її підписала. Як наслідок, рівень охоплення підприємств та їхніх працівників умовами відповідної галузевої угоди є відносно низьким. Наприклад, у будівництві, де угода підписана без участі роботодавців приватного сектора, тільки 32,7% усіх штатних працівників зайнято на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка встановлена документами обох рівнів (колективним договором і галузевою угодою), тоді як на підприємствах, де така тарифна ставка встановлена тільки колективним договором, працює 43,4% працівників (Таблиця Е3 у Додатку Е). Відповідні показники у металургії (металургійному виробництві, виробництві готових металевих виробів, крім машин і устаткування) набагато вищі – 73,9% і 82,2%. Проте, 11,3% працівників зайнято на металургійних підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка, встановлена колективним договором, нижче мінімальної ставки, встановленої галузевою угодою (Таблиця Е3 у Додатку Е).

Це дає підстави вважати, що умови галузевої угоди, які стосуються заробітної плати, не дотримуються деякими підприємствами галузі. Підприємства, які не входять до складу договірних сторін, не виконують не тільки положення стосовно мінімального розміру оплати праці, а й положення щодо робочого часу, охорони праці та інших умов зайнятості. Це – серйозна проблема, про яку згадували представники профспілок як у металургії, так і у будівництві. На думку голови Профспілки працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України, неохоплення багатьох роботодавців галузі будівництва умовами галузевої угоди призводить до нерівності у доходах<sup>26</sup> та якості робочих місць серед працівників, які виконують схожі завдання. Крім того, це підриває чесну конкуренцію підприємств у галузі, тому що вони несуть різні витрати на оплату праці залежно від їхньої участі в укладенні галузевої угоди<sup>27</sup>. Профспілка працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України порушила на недавніх переговорах питання про механізми поширення дії угоди, пославшись на розділ Закону «Про оплату праці», який стосується переговорів щодо заробітної плати, але роботодавці та центральні органи влади постійно ігнорують цю пропозицію.

### Використання показників ринку праці та економічних показників у переговорному процесі

Оскільки головними цілями колективних переговорів на всіх рівнях є заробітна плата і умови зайнятості, сторони переговорного процесу в Україні приділяють величезну увагу встановленню мінімальної

<sup>25</sup> <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1774-19#Text>

<sup>26</sup> Через обмеженість даних, а саме відсутність достовірних мікроданих про заробітки працівників залежно від їхнього охоплення колективними договорами і угодами, немає оцінок так званого бонусу за охоплення колективними договорами в Україні, тобто різниці у рівні заробітної плати між працівниками, які працюють на підприємствах, де умови оплати праці регулюються колективними договорами, та іншими працівниками (після контролю багатьох важливих характеристик самих працівників та підприємств, де вони працюють). Емпіричний аналіз індивідуальних заробітків на основі подовжного моніторингового обстеження в Україні (Ukrainian Longitudinal Monitoring Survey) за 2003 та 2004 рр. показує, що вплив членства у профспілках на рівні заробітної плати є статистично незначущим, якщо враховувати всі галузі економіки України. Він є дещо значущим лише для працівників у найнижчому квінтилі шкали заробітків і тих, хто працює у переробній та добувній промисловості (World Bank, 2005).

<sup>27</sup> У дослідженнях, де вивчаються наслідки діяльності інститутів колективних переговорів, відзначається, що положення про поширення дії можуть використовуватися великими діючими підприємствами як антиконкурентний інструмент, спрямований проти підприємств, які не підписали угоду, з метою збільшення витрат суперників або підвищення вхідних бар'єрів (OECD, 2019; Addison, 2016; Visser, 2013; Naucap et al., 2001).

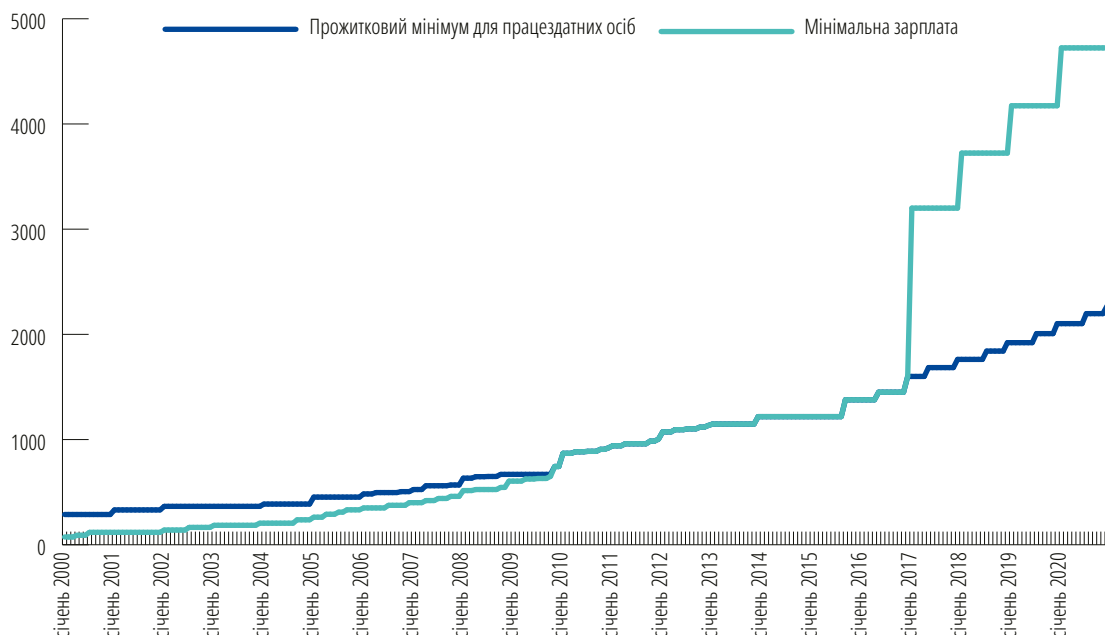
місячної тарифної ставки робітника I розряду та мінімальних тарифних ставок (окладів) для всіх інших працівників з урахуванням міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень, нехтуючи багатьма іншими аспектами, які можуть мати вирішальне значення для добробуту працівників. Як і у переговорах національного рівня про встановлену законом мінімальну заробітну плату, на галузевих переговорах щодо заробітної плати ключовим питанням є те, чи покриває мінімальна заробітна плата, що має виплачуватися у галузі, мінімальну вартість життя працівників і таким чином допомагає уникнути бідності серед працюючого населення.

Прожитковий мінімум як розрахункова величина мінімальної вартості життя розраховується як споживчі витрати на визначений кошик товарів і послуг, необхідний для забезпечення нормального функціонування організму людини та збереження її здоров'я. Розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб використовується як орієнтир для встановлення мінімальної заробітної плати та оцінювання купівельної спроможності середньої заробітної плати. Він регулярно затверджується Верховною Радою України у Законі про державний бюджет на наступний рік. Установлений законом розмір прожиткового мінімуму зазнає різкої критики, тому що через застарілий споживчий кошик він є набагато нижчим за межу бідності. З цієї причини поряд із розміром, установленим Верховною Радою України, соціальні партнери часто використовують альтернативну міру – так званий фактичний прожитковий мінімум, розрахований Міністерством соціальної політики.

Відповідно до законодавства України мінімальна місячна заробітна плата повинна дорівнювати щонайменше розмірові прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Як показано на Рисунку 10, до листопада 2009 року встановлена законом мінімальна заробітна плата була меншою за прожитковий мінімум для працездатних осіб, а згодом ці два показники були однаковими, доки Уряд у січні 2017 року не вирішив подвоїти розмір мінімальної заробітної плати.

Установлена законом мінімальна заробітна плата мала б слугувати мінімальним рівнем для заробітної плати, виплачуваної працівникам найнижчого розряду. У галузях, що підписували галузеві угоди до 2017 року (коли вступив у дію Закон України № 1774), таких як металургія, мінімальна місячна тарифна ставка робітника I розряду прив'язана до мінімальної заробітної плати. Так, за галузевою угодою у металургії на 2011-2012 роки (досі чинною) вона становить 105% мінімальної заробітної плати, а за проектом угоди, що обговорювався наприкінці 2018 року, – 125%. На відміну від цього, у галузевій угоді в будівництві в якості розрахункової величини тарифної ставки робітника I розряду використовується прожитковий мінімум для працездатних осіб (Таблиця 6). Погоджене співвідношення – 231% – встановлено виходячи зі співвідношення між мінімальною заробітною платою та прожитковим мінімумом на 2018 рік (200-210%) з урахуванням індексації на рівень інфляції, очікуваний у наступному періоді.

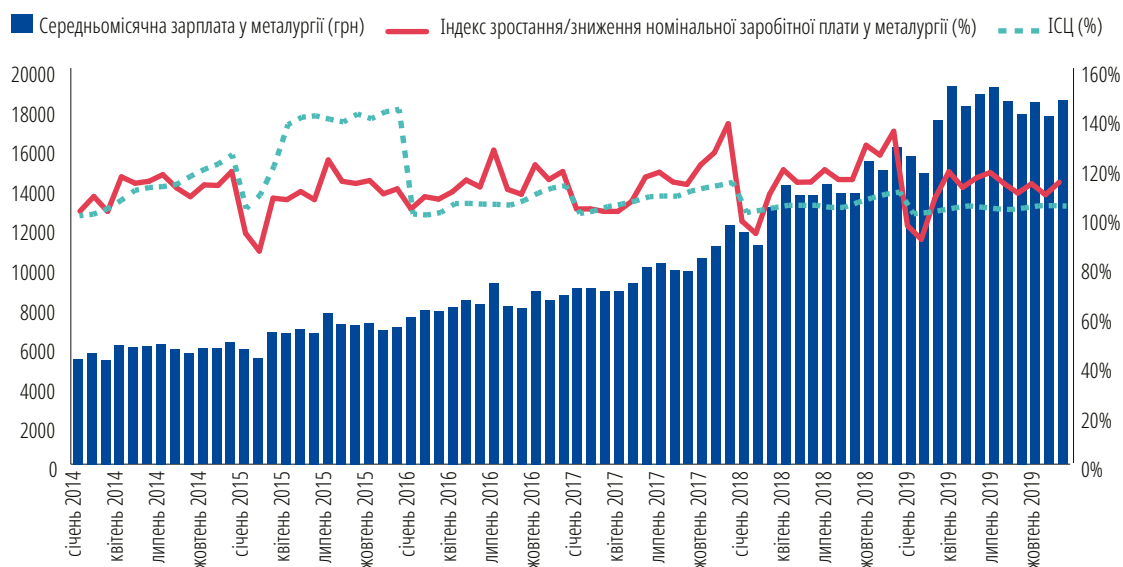
**Рисунок 10.** Установлені законом розміри мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму для працездатних осіб (грн), 2000-2020 рр.



Оскільки розміри всіх інших категорій працівників, охоплених галузевими угодами та колективними договорами, встановлюються шляхом помноження мінімальної місячної тарифної ставки працівника І розряду, роботодавці просто чекають щорічного коригування розмірів мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму центральними органами влади (Урядом і Верховною Радою України). Профспілки намагаються вплинути на визначення розмірів заробітної плати на центральному рівні шляхом активної участі в обговоренні прогнозованого коригування розміру мінімальної заробітної плати з Урядом. Таким чином, після того, як кожен два чи більше років сторони переговорів досягають угоди про мінімальну місячну тарифну ставку робітника І розряду та сукупності коефіцієнтів міжкваліфікаційних та міжпосадових співвідношень для працівників більш високих розрядів, переговори щодо заробітної плати на галузевому рівні і рівні підприємства практично відсутні. Інакше кажучи, рушійною силою підвищення заробітної плати більшості працівників в Україні є встановлення розміру мінімальної заробітної плати на національному рівні, а не ведення колективних переговорів. Роль сторін колективних переговорів полягає переважно в тому, щоб гарантувати перетворення збільшення розміру мінімальної заробітної плати на підвищення заробітної плати працівників усіх рівнів.

За словами обох переговорних сторін у галузі металургії (Федерації металургів та Профспілки металургів і гірників), заробітна плата, фактично виплачувана працівникам, була вищою за погоджений її розмір (так званий «wage drift» або підвищення тарифних ставок), тому що експортно-орієнтовані підприємства, які мали сприятливі зовнішні умови до початку спаду у галузі наприкінці 2019 року – на початку 2020 року, могли виплачувати заробітну плату, набагато вищу за мінімальні рівні, встановлені у галузевій угоді та колективних договорах. Більше того, ці підприємства були зацікавлені в істотному збільшенні заробітної плати кваліфікованих працівників металургійної галузі на тлі зростання конкуренції за талановиті кадри з України з виробниками Польщі, Німеччини та інших країн. Після ретельного аналізу середньої заробітної плати працівників різних спеціальностей, які виконують схожі завдання в Україні та Польщі, та розроблення плану забезпечення в Україні такого ж рівня заробітної плати, що й у Польщі, багато підприємств підвищили заробітну плату в індивідуальному порядку без заперечень із боку профспілкових організацій підприємств. На Рисунку 11 помітне неухильне зростання фактичної середньої заробітної плати в металургії<sup>28</sup>, причому темп зростання номінальної заробітної плати у більшості місяців шестирічного періоду перевищує індекс споживчих цін (ІСЦ).

**Рисунок 11.** Розмір середньомісячної заробітної плати у металургії (грн, ліва шкала), темп її зростання та ІСЦ (% , права шкала), 2014-2019 рр.\*



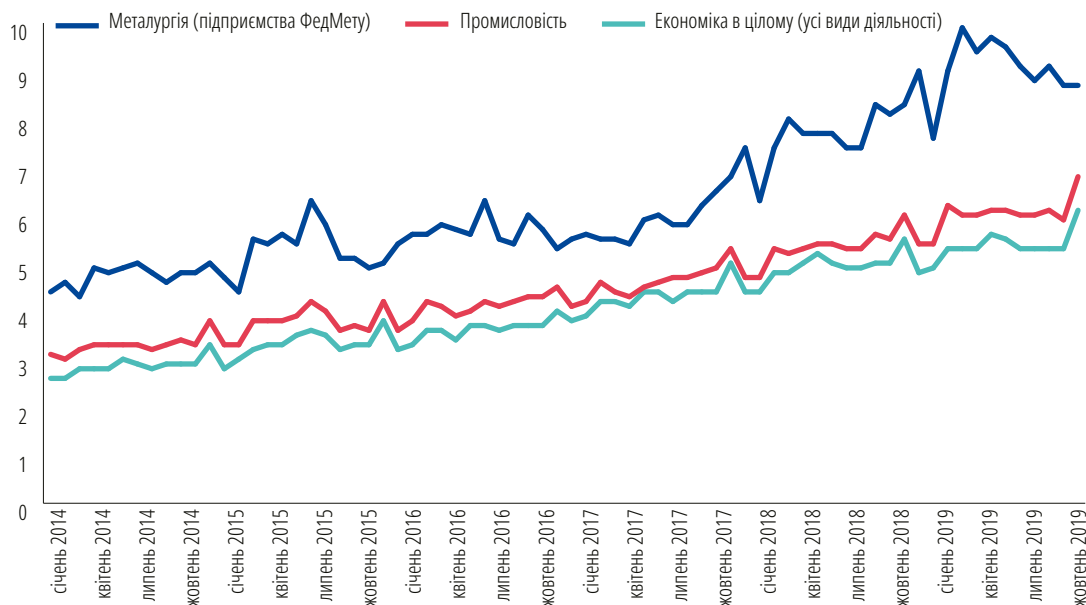
**Джерело:** щомісячні звіти про заробітну плату і зайнятість у металургії (включно з металургійним виробництвом, виробництвом готових металевих виробів та видобуванням металевих руд), підготовлені Федерацією металургів України.

**Примітка:** \* Темпи зростання середньої заробітної плати та ІСЦ наведені відносно середньої заробітної плати та цін у грудні попереднього року. Враховано тільки підприємства-члени Федерації металургів України.

<sup>28</sup> Даних про погоджені розміри заробітної плати немає, тому що сторони переговорного процесу обговорюють тільки базовий розмір посадового окладу (мінімальну місячну тарифну ставку працівника І розряду та сукупність коефіцієнтів міжкваліфікаційних і міжпосадових співвідношень для інших працівників), а також надбавки та доплати у відсотках від цього базового розміру.

Середньомісячна заробітна плата у металургії вища, ніж у промисловості та українській економіці в цілому. Більше того, вона майже в дев'ять разів перевищує прожитковий мінімум для працездатних осіб, установлений законом на 2019 рік (Рисунок 12).

**Рисунок 12.** Купівельна спроможність середньомісячної заробітної плати у металургії, промисловості та українській економіці, 2014-2019 рр.\*



**Джерело:** щомісячні звіти про заробітну плату і зайнятість у металургії (включно з металургійним виробництвом, виробництвом готових металевих виробів та видобуванням металевих руд), підготовлені Федерацією металургів України.

**Примітка:** \* купівельна спроможність визначається як співвідношення середньомісячної заробітної плати у металургії/промисловості/українській економіці до встановленого законом прожиткового мінімуму для працездатних осіб. У статистиці щодо заробітної плати в металургії враховано тільки підприємства-члени Федерації металургів України.

Профспілка металургів і гірників проводить власний аналіз на основі статистичних даних про середню заробітну плату на рівні підприємства і галузі (у національній валюті та у доларах США), а також співвідношення середньої заробітної плати та мінімальної заробітної плати, встановленої законом прожиткового мінімуму і його альтернативної оцінки Міністерством соціальної політики. Результати цього аналізу використовуються не лише для переговорів щодо ставок заробітної плати з роботодавцями, які проводяться до укладення нової або перегляду старої угоди, а й також для моніторингу стану виконання роботодавцями умов чинних угод (на рівні галузі та підприємства). Відповідно до закону профспілка має право вимагати та отримувати від керівництва підприємства всі документи та відомості, що стосуються умов оплати праці та інших положень колективних договорів. У реальності профспілки можуть отримати лише деяку інформацію в узагальненій формі (наприклад, про середню заробітну плату в даній професійній групі). З цієї причини в якості додаткового джерела інформації у процесі контролю вони користуються скаргами працівників на недотримання роботодавцями встановлених умов оплати праці.

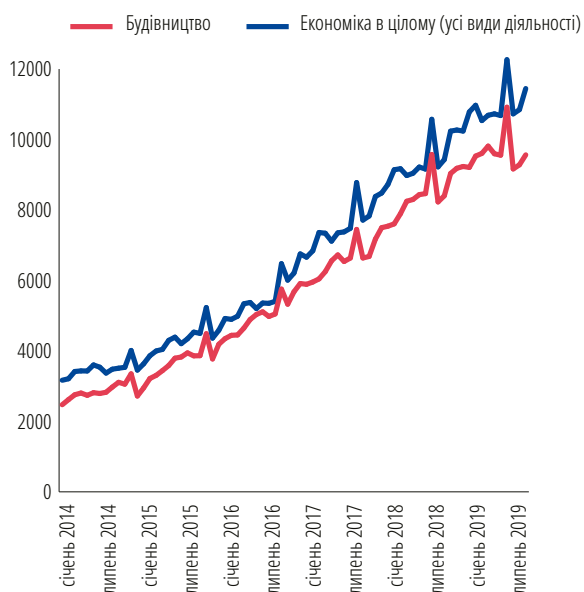
На відміну від металургії, у галузі будівництва роботодавці сприймають мінімальну місячну тарифну ставку працівника I розряду і ставки для інших працівників, передбачені у галузевій угоді (укладеній між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України) як занадто високі. Тому вони відмовляються приймати ставки заробітної плати, погоджені у галузевій угоді, яка була укладена без представників їхніх інтересів. Попри зусилля Профспілки працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України, спрямовані на те, щоб зробити умови цієї угоди загальнообов'язковими для всіх підприємств галузі, недотримання мінімальних рівнів заробітної плати, встановлених колективними угодами, триває. Як наслідок, фактична заробітна плата у даній галузі залишається відносно низькою, що змушує українських робітників-будівельників подаватися на заробітки до Польщі та інших країн (на думку голови Профспілки працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України). Через міграцію коло наявних кваліфікованих працівників в Україні скорочується, і тому у всіх роботодавців будівельної галузі немає іншого вибору, крім як підвищити платню. Отже, через слабкість профспілок і (або) об'єднань

роботодавців ринкові сили виявляються більш впливовими у збільшенні заробітної плати в будівництві, ніж колективні переговори між соціальними партнерами.

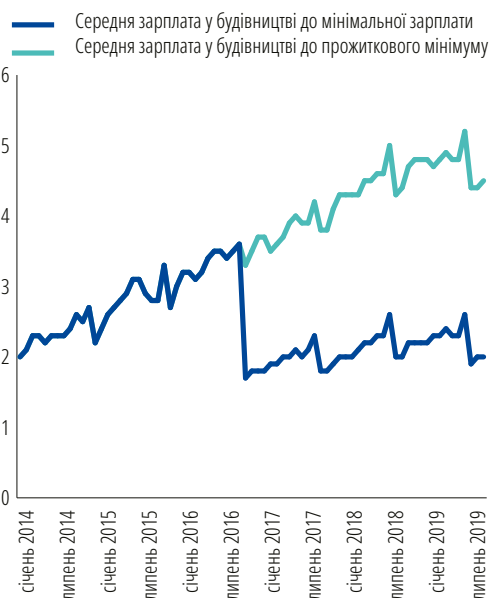
Аналіз даних про заробітну плату, наведених Державною службою статистики України (профспілка не надала жодних даних про заробітну плату та інші показники), демонструє, що середня заробітна плата у будівництві зростала у номінальному виразі впродовж 2014–2020 рр. відповідно до динаміки середньої заробітної плати по Україні (Рисунок 13). Середня заробітна плата у будівництві є вдвічі вищою, ніж встановлена законом мінімальна зарплата, тобто вона є більшою за мінімальні тарифи, встановлені галузевою угодою. Крім того, можна припустити, що фактична заробітна плата, яку отримують будівельники, є вищою, ніж показано на Рисунку 13. Це обумовлено тим, що статистика, наведена Державною службою статистики України, не включає так звану заробітну плату «в конвертах» (незадекларовану заробітну плату), яку часто платять працівникам малих і середніх підприємств понад задекларовану заробітну плату, яка зазвичай трохи перевищує встановлену законом мінімальну заробітну плату. Крім того, ці статистичні дані не охоплюють заробітну плату, виплачувану всім працівникам неформального сектора, а також працівникам мікропідприємств (де зайнято менше 10 працівників) і фізичних осіб-підприємців у формальному секторі<sup>29</sup>.

**Рисунок 13.** Розмір середньомісячної заробітної плати у будівництві та її співвідношення до встановленої законом мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму, січень 2014 р. – березень 2020 р.

А) Середньомісячна заробітна плата у будівництві та українській економіці (грн)



В) Співвідношення середньої зарплати у будівництві до мінімальної зарплати та прожиткового мінімуму для працездатних осіб



**Джерело:** розрахунки авторки за даними Державної служби статистики України щодо середньомісячної заробітної плати по видах діяльності (онлайн-статистики) і за даними про встановлену законом мінімальну заробітну плату і прожитковий мінімум для працездатних осіб.

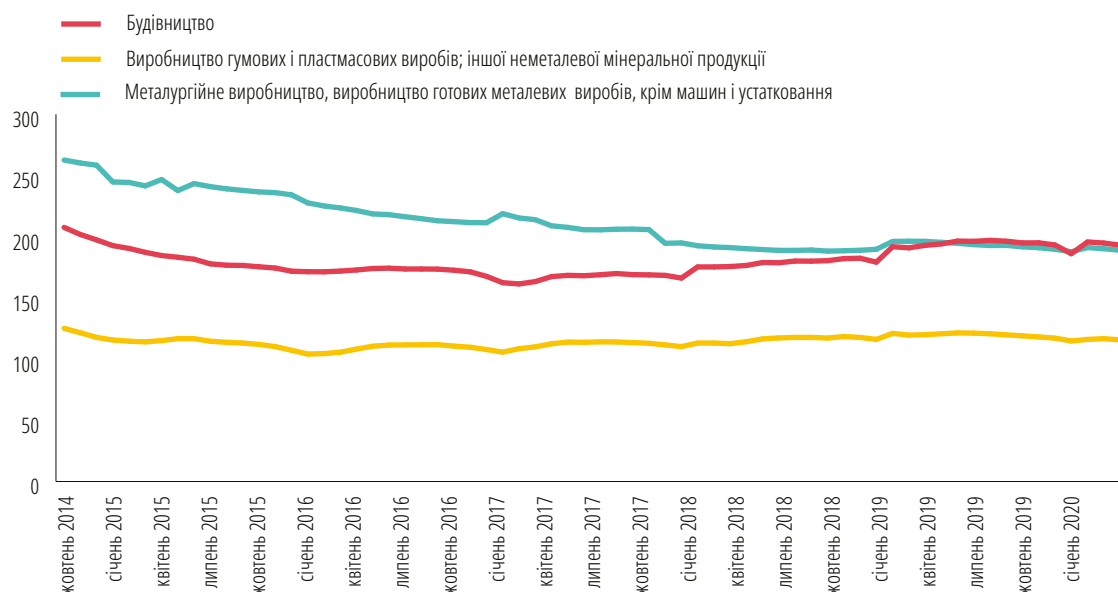
Представники профспілок згадували також питання продуктивності та інтенсивності праці, частки витрат на працю у загальних виробничих витратах та робочого часу (часто у порівнянні з рядом інших країн) як такі, що порушуються на переговорах галузевого рівня. Разом з тим, немає достовірних доказів, які б свідчили про те, як саме вимірюються ці показники і як вони використовуються профспілками під час переговорів з організаціями роботодавців галузевого рівня. Одне з пояснень полягає в тому, що профспілки не мають доступу до повної інформації про економічні та фінансові результати діяльності підприємств, що належать до цієї галузі, незважаючи на встановлене законом право профспілкових організацій підприємств отримувати інформацію на рівні підприємств стосовно умов оплати праці та інших положень колективних договорів і трудового законодавства. Таким чином, профспілки обговорюють питання заробітної плати та інших умов праці без попереднього аналізу всього комплексу відповідних економічних і фінансових показників на первинному і галузевому рівнях.

<sup>29</sup> За даними Вибіркового обстеження робочої сили за 2019 рік приблизно 588 тис. осіб віком 15-70 років працювало в будівництві неформально (переважно у суб'єктах неформального сектора).

З дискусії з представниками профспілок двох вищезгаданих галузей випливає, що такі важливі питання, як компроміс між регулярним підвищенням заробітної плати й зайнятістю та зв'язок між підвищенням продуктивності та заробітної плати, на галузевих переговорах не порушуються. Частково це спричинено тим, що профспілки не мають достатньої переговорної сили у визначенні розмірів заробітної плати на галузевому рівні й здебільшого покладаються на державу, яка встановлює розміри мінімальної заробітної плати і прожиткового мінімуму. Крім того, профспілки розуміють, принаймні в металургії, що для того, щоб переконати роботодавців збільшити заробітну плату і покращити умови праці працівників (що є основним інтересом профспілок), необхідно підвищити ефективність і продуктивність праці. В Україні металургійні компанії забезпечують підвищення ефективності та продуктивності праці шляхом запровадження нових працезберігаючих технологій, збільшення фізичного капіталу на одного працівника, заміни великої кількості малокваліфікованих працівників (часто надлишкової) меншою кількістю працівників більш високої кваліфікації, а також аутсорсингу неосновної діяльності. Угоди галузевого рівня встановлюють межу разового звільнення персоналу – 10% загальної чисельності працюючих у металургії та 3% у будівництві у випадках, коли потрібне попереднє письмове попередження (принаймні за три місяці) та консультації з галузевою профспілкою або її територіальною організацією (див. Таблицю 6). Пропонуючи привабливу вихідну допомогу та (або) практично здійснений план перепідготовки та відновлення на роботі звільнених працівників, роботодавці цілком можуть отримати згоду профспілки на вивільнення працівників.

Фактичний вплив підвищення заробітної плати на рівень зайнятості потрібно досліджувати за допомогою даних рівня підприємства, з контролюванням впливу змін в обсязі виробництва та багатьох інших параметрів діяльності підприємства і галузі<sup>30</sup>. Швидкий аналіз динаміки середньооблікової кількості штатних працівників у галузях, охоплених цим дослідженням (Рисунок 14), дає підставу вважати, що стабільне скорочення кількості працівників у металургії може бути ознакою коригування кількості працівників на тлі скорочення обсягу виробництва багатьох товарних груп (див. Таблицю E4 у Додатку E).

**Рисунок 14.** Середньооблікова кількість штатних працівників у будівництві, виробництві будівельних матеріалів та металургійному виробництві, жовтень 2014 р. – березень 2020 р.\*



**Джерело:** Державна служба статистики України (онлайн-статистика за 2017-2020 рр. та щомісячні бюлетені стосовно чисельності найманих працівників до 2017 р.).

**Примітка:** дані наведено без урахування тимчасово окупованих територій України у Криму і на Донбасі. Наявні дані за період до жовтня 2014 р. не дозволяють провести пряме порівняння через зміни на території, контрольованій Урядом України.

Кількість працівників у будівництві та виробництві будівельних матеріалів у формальному секторі за цей самий період суттєво не змінилася. Частково це обумовлено тим, що роботодавці пристосовуються до збільшення розміру заробітної плати, встановленого у централізованому порядку і (або) погодженого шляхом перерозподілу між частками задекларованої та незадекларованої заробітної плати (для формально зайнятих працівників), а також залучаючи неформальних працівників у сезони максимального

<sup>30</sup> Оцінка галузевих рівнів мінімальної заробітної плати у Німеччині показує, що деякі компанії звільнили працівників або навіть закрилися через те, що низьковитратні моделі виробництва втратили життєздатність. Проте, на галузевому рівні ефект зниження рівня зайнятості не спостерігався, тому що більш продуктивні підприємства збільшили кількість працівників (Bosch, 2019b).

навантаження. Динаміка кількості формально зайнятих в основному будівництві (Рисунок 14) відображає зміни обсягу будівництва житлових і нежитлових об'єктів та інженерних споруд у 2014–2019 роках, з істотним скороченням у 2014 та 2015 роках, за яким спостерігалось відновлення у 2016–2019 роках (див. Таблицю Е5 у Додатку Е).

Підсумовуючи, зазначимо, що сторони колективних переговорів в Україні приділяють головну увагу питанням задоволення основних потреб працівників, мінімальних витрат на споживання (показник порогу бідності, вимірюваний установленим законом і альтернативним розмірами прожиткового мінімуму) та динаміки споживчих цін (вимірюваної за допомогою ІСЦ), маючи за основну мету забезпечення гідної заробітної плати працівників та її своєчасну індексацію відповідно до зростання вартості життя. Після переговорів щодо ставок заробітної плати, запропонованих профспілками, організації роботодавців погоджуються з ними (або з дещо зниженими ставками), особливо у випадку позитивних очікувань щодо обсягу виробництва, інвестицій, продуктивності, витрат на оплату праці та фінансових результатів своїх членських організацій на майбутнє. Ця інформація аналізується переважно стороною роботодавців, тому що профспілки зазвичай не мають доступу до таких відомостей<sup>31</sup>. Через негнучкість заробітної плати, притаманну українській системі колективних переговорів, підприємства прибігають до інших механізмів адаптації до змін у попиту на продукцію, як-от змін чисельності працівників та (або) робочого часу, премій і незарплатних виплат для працівників. Питання національного рівня щодо оподаткування і внесків на соціальне забезпечення, перспектив економічного зростання (ВВП) в Україні та його головних рушіїв, інвестицій та міжнародної торгівлі, безробіття та врахування потреб уразливих працівників (наприклад, жінок, молоді, літніх працівників, етнічних меншин, внутрішньо переміщених осіб) зазвичай виходять за межі тематики переговорів галузевого рівня. Питання дуальної освіти на основі співпраці з закладами професійно-технічної освіти, наставництва, підготовки без відриву від виробництва та регулярного підвищення кваліфікації (щонайменше раз на п'ять років) у галузевих угодах лише згадані серед обов'язків роботодавців, а детально вони мають відображатися у колективних договорах.

### Реагування соціальних партнерів на виклики, спричинені пандемією COVID-19

11 березня Уряд України оголосив про запровадження загальнонаціональних карантинних заходів для запобігання поширенню COVID-19, які були посилені спочатку 17 березня, а потім 6 квітня. Рекомендації для підприємств і роботодавців, спрямовані на запобігання поширенню COVID-19, які були розроблені та видані Міністерством охорони здоров'я України 23 березня 2020 року і поширені Федерацією профспілок України<sup>32</sup>, містять положення про можливість роботи працівників удома і надання відпусток для самоізоляції, обов'язкове прибирання і регулярну санітарну обробку робочих місць, наявність миючих засобів, дезінфекційного гелю та одноразових рушників у туалетах підприємств, особливі положення на випадок виявлення у працівника симптомів COVID-19 на робочому місці, використання захисних масок для обличчя і фізичне дистанціювання, а також положення про реорганізацію роботи виробничих підрозділів із тим, щоб максимально зменшити контакти між працівниками.

За словами представників галузевих профспілок у металургії та будівництві й голови організації роботодавців у металургії, більшість із цих обмежень у березні–травні 2020 року не вплинули безпосередньо на діяльність підприємств металургії та будівництва, крім заборони міжміського та міжобласного транспортного сполучення і дуже обмеженого доступу до місцевого громадського транспорту (тільки для персоналу основних служб за наявності перепустки)<sup>33</sup>. Оскільки всі заходи з протидії пандемії регулюються на центральному чи регіональному рівні, соціальні партнери на галузевому рівні здебільшого спостерігають за розвитком ситуації й намагаються вирішувати проблеми, що виникають, виходячи зі скарг профспілкових організацій підприємств або роботодавців. Наприклад, урахуовуючи проблеми з перевезенням працівників на великий металургійний завод у Донецькій області, галузева організація роботодавців погодилась з Міністерством інфраструктури та державним залізничним монополістом, компанією «Укрзалізниця», можливий дозвіл на роботу спеціального місцевого пасажирського поїзду (електропотягу) у квітні 2020 р. Проте, ці переговори зірвалися, тому що запропонована ціна поїздки в обидва кінця була непомірно високою порівняно з докарантинним періодом, а внутрішні зупинки поїзду в селах, де живуть багато працівників, були заборонені. Ще один приклад – у будівництві: отримавши скарги працівників на транспортні проблеми у великих містах, зокрема у Львові та Києві, галузева профспілка будівельної індустрії порушила це питання публічно, але загальної згоди з роботодавцями дійти не вдалося. Деякі роботодавці розв'язали цю проблему на рівні підприємств, наприклад, виплачуючи працівникам компенсацію за користування

<sup>31</sup> Наявні адміністративні статистичні дані на галузевому рівні в Україні не охоплюють деякі важливі показники, наприклад, фінансові результати, обсяг інвестицій, продуктивність праці та питомі витрати на оплату праці. Статистика зайнятості чи обсягів виробництва наявна, але має обмежену корисність для профспілок на галузевих переговорах через невідповідність назв галузей в адміністративній статистиці та у галузевих угодах (ця проблема пояснювалася вище).

<sup>32</sup> <http://www.fpsu.org.ua/materialy/18109-rekomendatsiji-moz-dlya-zapobigannya-poshirennyu-covid-19.html>.

<sup>33</sup> <https://www.kmu.gov.ua/en/news/uryad-prijnyav-rishennya-pro-zaboronu-pasazhirskih-perevezen-ta-obmezliv-kilkist-uchasnikiv-masovih-zahodiv-10-osobami>

послугами таксі для поїздки на будівельний майданчик і з нього. Проте, багатьом будівельникам довелося самостійно вирішувати цю ситуацію, спільно оплачуючи вартість таксі або користуючись велосипедами. Слід зазначити, що багато підприємств у металургії та деякі підприємства у будівництві регулярно надають своїм працівникам транспорт, тому транспортні обмеження, спричинені пандемією COVID-19, не справили значного впливу на їхню діяльність.

Інші заходи, запроваджені на підприємствах, як-от вимірювання температури або особливий порядок входу, використання захисних масок для обличчя і дезінфекційного гелю, прибирання і періодична санітарна обробка робочих місць, організація праці та відпочинку з метою зменшення контактів між працівниками (за можливості також у їдальнях і внутрішньому транспорті), особливі положення на випадок виявлення працівника з симптомами захворювання або контактів з інфікованою особою, були повністю підтримані обома соціальними партнерами й не потребували додаткових переговорів.

У рідких випадках малі підприємства будівництва чи металургії не могли впоратися зі зростанням витрат через різні заходи стримування і закривалися, внаслідок чого неформальних працівників звільняли, а формально зайнятих спрямовували до державної служби зайнятості для отримання допомоги по тимчасовому безробіттю. Великі та більш конкурентоспроможні підприємства пристосовувалися до тимчасового спаду, спричиненого пандемією COVID-19, шляхом: 1) використання механізму простою, передбаченого у галузевих колективних угодах і у колективних договорах, із виплатою щонайменше двох третин заробітної плати; 2) скорочення робочого часу, надання неоплачуваної адміністративної відпустки чи оплачуваної чергової відпустки; та 3) переведення службовців на дистанційний режим роботи. У цілому представники галузевої профспілки та галузевої організації роботодавців у металургії були доволі оптимістично налаштовані щодо фактичного впливу карантинних заходів в Україні та за кордоном на економічні й соціальні показники їхньої галузі станом на березень і квітень 2020 року («результати набагато кращі, ніж очікувалося раніше»). За словами представника галузевої профспілки в будівництві, наразі немає ознак негативного впливу пандемії COVID-19 і заходів з її стримування на економічні та фінансові результати будівельної індустрії, але у найближчий час на тлі зниження реального наявного доходу українських домогосподарств очікується зменшення обсягів житлового будівництва (головного рушія у будівельній галузі України).

За результатами опитування, проведеного Конфедерацією будівельників України (українського профільного об'єднання українського бізнесу, до якого входить понад 700 будівельних компаній та забудовників) у травні 2020 року, 56,4% компаній не припинили будівельні роботи, 21,3% зупинили діяльність на кілька днів, а 10,3% повністю припинили роботу і відновили її тільки наприкінці травня<sup>34</sup>. Більшість компаній зазначили також, що відклали всі нові проекти, і лише чверть компаній продовжили будівництво за графіком. У результаті більше чверті компаній повідомили, що скоротили працівників через режим самоізоляції, причому 7,7% звільнили більше половини своїх працівників. 15,4% компаній повідомили, що відправили працівників у неоплачувану відпустку, а 5,1% зазначили, що вони скоротили тривалість робочого тижня із відповідним зменшенням заробітної плати працівників.

Порівняння середньооблікової кількості штатних працівників і показників вимушеної неповної зайнятості за перший квартал 2019 і 2020 років за даними Державної служби статистики України (див. Таблицю Е6 у Додатку Е) свідчить про істотне збільшення кількості працівників, які знаходяться у неоплачуваних відпустках або переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень), у багатьох галузях української економіки, ймовірно за все – через обмеження, пов'язані з COVID-19. Крім того, кількість штатних працівників зменшилася у багатьох видах діяльності, зокрема у виробництві іншої неметалевої мінеральної продукції, металургійному виробництві та виробництві готових металевих виробів, тоді як у будівництві, торгівлі, тимчасовому розміщенні й організації харчування, фінансовій діяльності та ще у низці галузей цього не спостерігалось. Разом з тим, певне підвищення рівня зайнятості у першому кварталі 2020 року може завершитися істотними втратами роботи у наступних кварталах. Отже, профспілкам, організаціям роботодавців і Уряду слід працювати разом задля захисту працівників, яким загрожує втрата роботи і (або) доходів, забезпечуючи при цьому безпеку на робочому місці.

<sup>34</sup> Джерело: [https://www.bwint.org/cms/news-72/ukrainian-construction-workers-suffer-from-massive-job-and-income-losses-1871?fbclid=IwAR061sfkq4HqDUfDjd602j6FrUAQUColDNcFliK8cckG2dOnezU\\_tEdPRp8](https://www.bwint.org/cms/news-72/ukrainian-construction-workers-suffer-from-massive-job-and-income-losses-1871?fbclid=IwAR061sfkq4HqDUfDjd602j6FrUAQUColDNcFliK8cckG2dOnezU_tEdPRp8)

## 3.4 Висновки

Українську систему КДР можна визначити як багаторівневу систему з **триступневим режимом**, у якому переговори на рівні підприємства доповнюють переговори на галузевому та (або) регіональному і національному рівнях із загальнообов'язковими нормами та соціальними гарантіями. Ця система є **переважно централізованою**, з низьким рівнем гнучкості підприємств щодо внесення змін до умов, установлених державними соціальними гарантіями та угодами вищого рівня, причому в ній майже **немає положень щодо тимчасових відступів** у випадках економічних труднощів.

Колективні угоди національного і галузевого рівнів в Україні зазвичай укладаються на строк від двох до чотирьох років, але строк їх чинності автоматично продовжується до укладення нової угоди («**післядія**»). Генеральна угода (угода національного рівня) і галузеві угоди перенавантажені загальними положеннями, які не потребують регулярного оновлення і здебільшого підтверджують норми закону щодо соціальних гарантій та захисту прав працівників.

**Охоплення колективними договорами** є відносно високим у традиційних галузях із високим рівнем охоплення членством у профспілках та більшим розміром підприємств (як-от добувна промисловість, комунальне господарство, переробна промисловість і державні послуги), але у **сучасних галузях**, які з 2000 року зробили найбільший внесок у створення робочих місць і економічне зростання, рівень охоплення колективними переговорами є **низьким і продовжує знижуватися**. Законом не передбачено **поширення дії** колективної угоди галузевого рівня на роботодавців, які її не підписали або не належать до організації роботодавців, котра підписала цю угоду.

**Горизонтальна координація** щодо позицій на переговорах та результатів переговорів між їхніми суб'єктами **переважно відсутня**. **Керована державою вертикальна координація** через обов'язкові розміри мінімальної заробітної плати та правила індексації призводить до крайньої негнучкості заробітної плати, де сторони переговорів мають небагато можливостей для коригування заробітної плати залежно від особливостей конкретної галузі, конкретного регіону чи підприємства з урахуванням продуктивності та конкурентоспроможності окремих підприємств. Така негнучкість може суттєво обмежувати ефективний перерозподіл працівників на ринку праці та можливості швидкої адаптації роботодавців до змін (мікроекономічної гнучкості), при цьому залишаючи працівникам недостатні стимули до наполегливої праці через незначні відмінності між рівнями зарплати працівників, які виконують роботу різної складності, відповідальності та обсягу (так зване стиснення заробітної плати).

Відповідно до таксономії систем КДР, запропонованої ОЕСР (OECD, 2019a), ми відносимо українську систему до **переважно централізованих і слабо координованих систем КДР**. Схожі системи функціонують у Франції, Ісландії, Італії, Португалії, Словенії, Іспанії та Швеції.

ОЕСР (OECD, 2019a) провела вичерпний емпіричний аналіз результатів для ринку праці відповідно до різних систем КДР, ураховуючи рівень охоплення колективними договорами, характеристики робочої сили, інституційні параметри (податковий клин, регулювання товарного ринку, законодавство про захист зайнятості, відношення мінімальної заробітної плати до середньої заробітної плати, розмір допомоги по безробіттю по відношенню до заробітної плати), фіксовані рівні по країнах та річні змінні, а також застосовуючи дані щодо результатів для ринку праці по 35 країнах ОЕСР за період із 1980 до 2016 року. У дослідженні зроблено висновок про те, що переважно централізована та слабо координована система асоціюється з більш високим рівнем зайнятості, нижчим рівнем безробіття молоді, більшою поширеністю добровільної зайнятості на умовах неповного робочого часу та меншою нерівністю за заробітною платою працівників, зайнятих повний робочий час, порівняно з повністю децентралізованою системою. Проте, результати цієї системи для ринку праці є менш позитивними порівняно з організованими децентралізованими та координованими системами КДР, які існують в Австрії, Данії, Німеччині, Нідерландах, Норвегії та Швеції.

Процес колективних переговорів в Україні не ґрунтується на аналізі конкретних економічних показників і показників ринку праці, за винятком мінімальних витрат на споживання (вимірюваних установленим законом і альтернативним розмірами прожиткового мінімуму) та динаміки споживчих цін (вимірюваної за допомогою ІСЦ), з метою забезпечення гідної заробітної плати, її індексації відповідно до зростання вартості життя та своєчасної її виплати, тобто уникнення заборгованості з виплати заробітної плати. Інші важливі показники, зокрема тривалість робочого часу, продуктивність праці, рівень підготовки працівників, економічні та фінансові результати діяльності підприємств у даній галузі, оподаткування праці та внески на соціальне забезпечення, поточна та майбутня (прогнозовані) макроекономічна ситуація, у процесі переговорів на галузевому рівні зазвичай не використовуються. Замість цього приділяється багато часу обговоренню процедурних питань, як-от строк дії угоди, поширення її дії на сторони, які її не підписували, процедури подання і розгляду скарг та арбітражних проваджень, положення про гарантії діяльності профспілок та права адміністрації підприємств тощо.

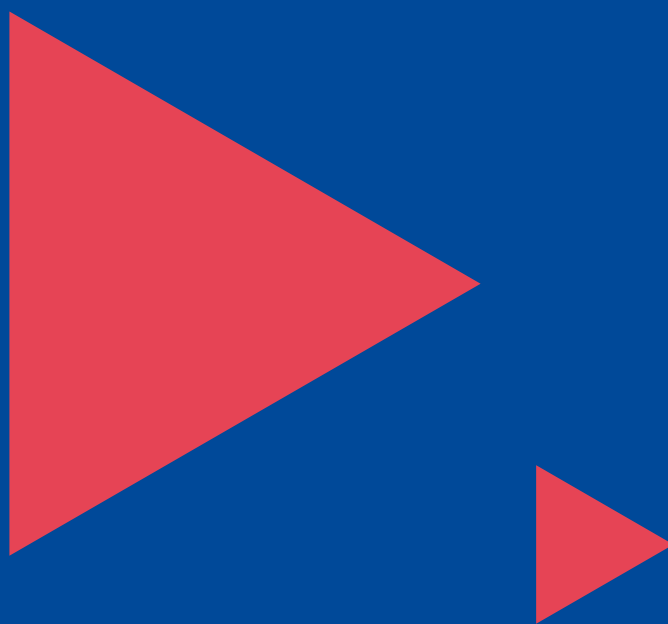


# ► 04

## ► Рекомендації

---

Перш ніж формувати рекомендації, корисно узагальнити ключові висновки двох вищенаведених досліджень, а також висвітлити труднощі та успішні практики з досвіду іншої країни, які заслуговують на увагу.



## Проблеми колективних переговорів в Україні, які слід відобразити у рекомендаціях

За висновком ОЕСР українська система КДР потрапляє до групи переважно централізованих і слабо координованих систем (OECD 2019a). Така система функціонує краще, ніж повністю децентралізовані системи. Проте, результати цієї системи для ринку праці є менш вражаючими порівняно з організованими децентралізованими та координованими системами КДР, які існують в Австрії, Данії, Німеччині, Нідерландах, Норвегії та Швеції. Отже, взірцем для наших рекомендацій слугує координована система з організованою децентралізацією. У цьому відношенні дуже корисним є приклад Німеччини. Він дуже чітко показує, що координація між галузями і організована децентралізація можливі лише за умови, що соціальні партнери є сильними на всіх рівнях (центральному, галузевому, рівні компанії/підприємства) і здатні та готові діяти самостійно на всіх цих рівнях.

Координовані системи колективних переговорів вимагають наявності галузевих переговорів. В іншому випадку колективні переговори не справляють сукупного впливу на всі підприємства галузі. За міжнародними стандартами середній рівень охоплення колективними договорами і угодами в Україні доволі високий – приблизно 73%. У більшості галузей переважають галузеві переговори. Проте, помітні відчутні ознаки роздрібнення цієї системи, тому що охоплення коливається між дуже високим рівнем (понад 90% у добувній промисловості та розробленні кар'єрів та у постачанні електроенергії, газу, пари та кондиціонованого повітря) та дуже низьким рівнем (27% у галузі тимчасового розміщення й організації харчування). У галузі з дуже низьким рівнем охоплення соціальні партнери не можуть встановлювати трудові норми в масштабах усієї галузі, до того ж колективні переговори є надто слабкими для того, щоб сприяти модернізації галузі.

Принцип сприятливості та «післядія» гарантують необхідну базову інституційну стабільність, яка забезпечується в усіх координованих системах. Скасування принципу сприятливості та «післядії» створило б для роботодавців можливості виходу з колективних переговорів. Історичні приклади (Великобританія і Греція) показують, що ці можливості виходу використовуються, а галузеві колективні переговори ослаблюються або навіть припиняються.

Важливість колективних переговорів для встановлення належних галузевих трудових норм в Україні, однак, підривається глухим кутом, у який зайшли переговори в багатьох галузях, тому що соціальні партнери надто сильно покладаються на державу. У результаті сфера дії колективних договорів і угод обмежена і часто застаріла. Галузеві угоди часто містять тільки традиційні буденні питання, а новаторських угод із таких нових питань, як гнучкість робочого часу, професійна підготовка молоді, перепідготовка у зв'язку зі структурними змінами, підвищення продуктивності, охоплення вразливих груп тощо, немає. Найважливішим рушієм збільшення розміру заробітної плати є мінімальна заробітна плата, а не колективні угоди. Місячна тарифна ставка працівника I розряду встановлюється на рівні, близькому до розміру мінімальної заробітної плати, і якщо мінімальна заробітна плата підвищується, оклади всіх інших працівників збільшуються відповідно до погодженої тарифної сітки (сукупності коефіцієнтів і тарифів). У багатьох інших сферах колективні угоди не встановлюють власних норм, а часто тільки повторюють уже існуючі положення законодавства з питань праці та соціальних питань.

Крім того, виконання галузевих угод часто не забезпечується. Правові санкції<sup>35</sup> за недотримання, як здається, не застосовуються достатньою мірою як інструмент стримування. Повсюдне недотримання, яке не піддається ефективному контролю і не карається санкціями, є своєрідною «дикою децентралізацією». Недотримання, як здається, є широко використовуваною та легкодоступною можливістю виходу з колективних угод, що ослаблює рішучість багатьох роботодавців щодо створення об'єднань роботодавців і участі у колективних переговорах.

Координація між рівнями колективних переговорів є слабкою, і на рівні підприємства колективні договори часто не виконуються. У профспілок немає каналів швидкого інформування про порушення колективних договорів, а також прав, ресурсів і навичок для покращення стану їх дотримання.

Вітчизняні роботодавці часто розглядають колективні договори і угоди тільки як обов'язки, а не як пільги, у результаті чого вони не зацікавлені у набутті репрезентативного статусу для активної участі у колективних переговорах. У приватних компаніях навіть можна побачити випадки антипрофспілкової діяльності. Водночас профспілки стикаються з труднощами у пристосуванні до нової ролі на

<sup>35</sup> Згідно з Кодексом України про адміністративні порушення, порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору, угоди тягне за собою накладення штрафу від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 412). Ненадання особами, які представляють профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, чи представниками трудових колективів інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням, тягне за собою набагато менший штраф – від одного до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (ст. 413), хоча ця інформація потрібна для виявлення порушення.

сучасному ринку праці, вони досі надто активно займаються традиційними культурно-масовими заходами і недостатньо зосереджені на розв'язанні нових проблем. Навіть за умови, що соціальний діалог на національному і регіональному рівнях функціонує на папері, держава не прагне розвивати його як форум для соціально-економічного прогресу і не виявляє особливої зацікавленості у веденні колективних переговорів.

Інституційна база в Україні, загалом дозволила б забезпечити у багатьох галузях незалежні колективні переговори та кращу координацію. Головними перешкодами кращій координації та побудові переговорів між різними рівнями є:

- ▶ відсутність чіткої прихильності Уряду до розвитку колективних переговорів як одного з головних інструментів формування і впровадження трудових норм;
- ▶ брак довіри між соціальними партнерами;
- ▶ роздвібленість систем через низький рівень охоплення колективними угодами в деяких галузях і слабе забезпечення дотримання галузевих угод;
- ▶ слабка репрезентативність соціальних партнерів, особливо сторони роботодавців. Лише сильні соціальні партнери можуть брати на себе ризики, які завжди пов'язані з інноваціями;
- ▶ відсутність потужного представництва працівників на рівні підприємства, яке допомогло б забезпечити взаємну довіру, покращити стан дотримання колективних договорів та трудового законодавства, розвинути децентралізовані колективні переговори;
- ▶ відсутність належним чином підготовлених і змістовних даних та показників соціально-економічного розвитку всієї економіки в цілому та відповідних галузей, а також брак базових аналітичних досліджень із важливих питань, які б дозволили інформувати соціальних партнерів і державу та заохочувати їх вступати до переговорів із цих питань;
- ▶ брак кваліфікованих суб'єктів на рівні компанії/підприємства, таких як виробничі ради у Німеччині або профспілкові делегати з власними ресурсами, як у Данії чи Швеції. Представники працівників, як здається, не мають достатнього доступу до детальної інформації з економічних питань. Без такої інформації неможливо розраховувати, що вони обговорюватимуть відступи від галузевих угод.

Аналіз показав, що незадовільна роль колективних переговорів в Україні залежить не тільки від недостатньої формальної інституційної бази, а й також від проблем, пов'язаних із суб'єктами переговорів. Ураховуючи це, всі рекомендації з удосконалення системи колективних переговорів в Україні повинні стосуватися не тільки змін в інституційній базі, а й також вищезгаданих проблем, з якими зіштовхуються соціальні партнери і держава).

### Навчання на досвіді інших країн

Нещодавнє дослідження, проведене ОЕСР (OECD 2018; 2019b), чітко продемонструвало переваги різних типів координованих колективних переговорів порівняно з повністю децентралізованими системами. Рівні зайнятості у країнах із координованими системами колективних переговорів є вищими, а рівні безробіття – нижчими, ніж у країнах із повністю децентралізованими системами.

У цьому дослідженні – а також у наших дослідженнях щодо двох країн – не розглядалася детально позитивна взаємозалежність між колективними переговорами й іншими інститутами та інструментами політики. Можна припустити, однак, що така взаємозалежність грає дуже важливу роль. Високі рівні зайнятості у країнах із координованими системами колективних переговорів можуть бути і результатом значних інвестицій у інфраструктуру, освіту та професійну підготовку кадрів, дослідження і розробки. Така політика допомагає створити інноваційне середовище, в якому роботодавці та профспілки заохочуються до підтримання інноваційної політики за допомогою нових типів колективних договорів і угод, як у Німеччині або скандинавських країнах. Це означає, що інновації у колективних переговорах будуть імовірніше за все забезпечені за умови, якщо середовище також має інноваційний характер. Лише у цьому випадку соціальні партнери ймовірно матимуть натхнення і наважиться ризикнути рухатися у новому напрямку. Яскравий приклад – фінансовані державою програми гуманізації праці у скандинавських країнах і Німеччині. Упродовж десятиліть соціальні партнери навчалися на досвіді експериментів багатьох підприємств різних галузей способом одночасного покращення умов праці та підвищення її продуктивності. Вони вивчали також шляхи пом'якшення негативного впливу модернізації на підприємства за допомогою підвищення кваліфікації працівників. Ще один приклад із Німеччини – модернізація системи учнівства. Ще наприкінці 1960-х років держава делегувала соціальним партнерам відповідальність за управління цією системою. Спільне та безперервне вдосконалення навчальних програм, підготовка викладачів, а у деяких

галузях, наприклад, у будівництві, спільна відповідальність за зовнішні навчальні центри, допомогли обох сторонам домовитися про вироблення спільного розуміння нових компетенцій кваліфікованих працівників, необхідних у більш децентралізованих формах праці. Таким чином, навчання за системою учнівства також стало в Німеччині одним із головних напрямків колективних переговорів.

У цьому прикладі з досвіду Німеччини наголошується також на важливості зміцнення довіри. Колективні переговори часто відбуваються тільки раз на рік, а то й на два роки, і більшість часу соціальні партнери не спілкуються один з одним. Крім того, контакти у колективних переговорах більшою частиною відбуваються між штатними посадовцями обох сторін. За широкої участі працівників на рівні компанії та підприємства через виробничі ради (як у Німеччині) або профспілкових делегатів (як у Данії чи Швеції) регулярні контакти між представниками роботодавця і працівників у масштабах усієї економіки набувають офіційно оформленого характеру. Якщо представники працівників мають достатні ресурси (час і навички, право на інформування, консультації та участь у прийнятті рішень) та навички, їх неможна ігнорувати. Обидві сторони навчаються співпрацювати, поважати одна одну і розуміти обопільні інтереси. Це справляє сильний вплив на колективні переговори, тому що до початку переговорів об'єднання роботодавців і профспілки проводять консультації зі своїми членами на рівні підприємства. У кінцевому підсумку активні переговори на рівні підприємства є передумовою більш ефективної координації між переговорами та рівнем компанії чи галузі.

Системи КДР є соціальними системами, інтегрованими в інші інститути. Завдяки їхньому історичному спадку та взаємодії з іншими інститутами з урахуванням специфіки конкретної країни систему КДР іншої країни неможливо скопіювати без жодних змін. В іншому національному контексті, з іншими суб'єктами ті самі формальні інститути та нормативні рамки працюватимуть і діятимуть інакше.

У той же час численні праці з різновидів капіталізму (див., наприклад, Bosch et al., 2009) показують, що навчатися на хороших прикладах можна, якщо адаптувати їх до конкретних обставин іншої країни і якщо принаймні деякі з ключових суб'єктів підтримують інституційні зміни та прагнуть скористатися новими можливостями для дій. У літературі показано також, що для реалізації інституційних змін і навчання суб'єктів у нових рамках потрібен час. У багатьох випадках позитивних результатів можна очікувати тільки у середньо- і довгостроковій перспективі.

Колективні переговори виконують одночасно політичні, економічні та соціальні функції, як наголошує МОП: «Колективні переговори – це основний засіб, за допомогою якого роботодавці та їхні організації й профспілки можуть установлювати справедливий рівень заробітної плати і умови праці»<sup>36</sup>. Вільні колективні переговори є одним із ключових стовпів демократії, вони допомагають покращити умови праці та життя працівників, які як окремі індивіди є надто безпорадними на ринку праці для того, щоб отримати справедливий частку вигід від зростання продуктивності, а також можуть сприяти інноваціям і економічному зростанню. З огляду на це колективні переговори неможна звести до економічної змінної, яка забезпечує коригування розміру заробітної плати на мікро- і макроекономічному рівнях відповідно до економічного циклу. Колективні переговори – це соціальний інститут, який, як і інші інститути, потребує стабільної інституційної бази. Інституційні реформи, спрямовані лише на досягнення деяких короткострокових ефектів, є контрпродуктивними і можуть поставити під загрозу позитивні середньо- і довгострокові результати колективних переговорів.

## Рекомендації: вдосконалення системи колективних переговорів в Україні

### А. Пожвавлення соціального діалогу на національному і галузевому рівнях

Для того, щоб колективні переговори мали сенс, необхідно покращити соціальний діалог на національному і галузевому рівнях. У нинішній ситуації в Україні таке покращення можливо лише за умови, що держава з усією рішучістю виступить за зміцнення соціального діалогу і активно допоможе соціальним партнерам вийти з глухого куту, в який сьогодні зайшли переговори.

У минулому у схожій ситуації опинялися ще багато країн. У відповідь на неї вони, зокрема, активно підтримували або пожвавлювали соціальний діалог. Хороший приклад – організація Stichting van de Arbeid («Фонд праці») у Нідерландах, яку було засновано відразу після Другої світової війни з метою залучення соціальних партнерів до відновлення країни (Вставка 2). Ще один приклад – фінансований державою Корейський інститут праці, який було засновано у 1988 році, після падіння диктатури.

SvdA не є державною організацією і не залежить від пріоритетів урядів, які змінюються, принаймні якщо уряди не заперечують діяльність цієї установи у принципі. Вона має стабільну фінансову базу і є незалежною. Соціальні партнери використовували ці можливості для самостійних дій та переговорів.

36 <https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang--en/index.htm>

**Вставка 2. Stichting van de Arbeid (Фонд праці, SvdA), Нідерланди**

Фонд праці став платформою для заохочення соціального миру та збалансованих трудових відносин у Нідерландах за допомогою:

- ▶ стимулювання консультацій між роботодавцями та працівниками й між їхніми організаціями;
- ▶ надання організаціям роботодавців і працівників інформації та рекомендацій, з доведенням їхніх позицій до відома уряду та, можливо, інших зацікавлених сторін;
- ▶ проведення консультацій з урядом.

Фондом керує рада, у якій об'єднання роботодавців і профспілки мають однакову кількість місць. Рада має двох голів – по одній від роботодавців і від працівників – які виконують цю функцію по черзі. Хоча необхідності у голосуванні практично ніколи не буває, статут передбачає, що для прийняття чинного рішення потрібно щонайменше три чверті голосів. За потреби рада зустрічається для консультацій з делегацією Кабінету міністрів, причому це відбувається регулярно.

Хоча рада проводить засідання тільки один раз на рік, так званий Комітет із порядку денного (колишня «Комісія з оплати праці») засідає щомісяця. Цей комітет координує роботу різних робочих груп, готує засідання ради і щомісяця консультується з посадовцями міністерств соціальної політики і фінансів на теми, що відіграють політичну роль у соціально-економічній сфері.

Склад Комітету з порядку денного також формується спільно: чотири члени від центральних організацій роботодавців, чотири члени від центральних організацій працівників. Головуючий у Комітеті з порядку денного також змінюється щорічно. Робота Фонду ведеться у різних робочих групах, кожна з яких відповідає за окремий напрям діяльності. Робочі групи подають результати обговорень до Комітету з порядку денного, який ухвалює відповідне рішення. Лише з дуже важливих питань або якщо Комітет із порядку денного не може дійти згоди, остаточне рішення ухвалює рада.

Основною функцією SvdA у 1950-х роках було надання рекомендацій щодо динаміки заробітної плати в галузях промисловості. З часом спектр тем, із яких проводилися консультації, значно розширився. У наші дні, наприклад, обговорюються такі питання, як пенсійне забезпечення, підготовка кадрів, здатність до стабільної зайнятості, соціальне забезпечення, умови праці, можливості щодо зайнятості вразливих груп осіб на ринку праці, як-от шукачі роботи з числа мігрантів, особи з інвалідністю, молодь і особи старше п'ятдесяти років, а також поєднання трудової діяльності та догляду.

Вироблення спільної думки – це процес переговорів і, отже, обмін компромісами. Це вимагає, щоб усі учасники консультацій постійно питали себе, наскільки далеко вони можуть зайти в «адаптації» власного погляду до поглядів іншої сторони.

У цьому відношенні на увагу заслуговують, зокрема, такі угоди: Вассенаарська угода від 17 травня 1982 р. з рекомендаціями щодо центральних пунктів політики щодо заробітної плати й зайнятості; Новий курс: порядок денний переговорів з укладення колективної угоди на 1994 рік у середньостроковій перспективі (1993 р.); Записка з гнучкості та безпеки: покращення становища тимчасових працівників і працівників, які працюють за гнучким графіком (1996 р.); Зміни до запланованої політики уряду щодо дострокового виходу на пенсію, передпенсійного віку та способу життя (2004 р.); Угода з пенсійного забезпечення на 2010-2011 рр.: підвищення державної пенсії та пенсійного віку за допомогою політики підтримки; Соціальна угода на 2013 р.: Уряд і соціальні партнери досягли домовленості щодо боротьби з економічною кризою шляхом реалізації заходів щодо страхування працівників, розширення можливостей для осіб з інвалідністю, прийняття нового законодавства про звільнення і гнучкий режим роботи.

SvdA має власний секретаріат і річний бюджет у розмірі близько 1,5 млн євро (дані за 2014 рік). Співробітники Фонду надають підтримку робочим групам, Комітету з порядку денного і раді. SvdA може використовувати результати роботи набагато більшої Соціально-економічної ради (Sociaal-Economische Raad, SER), яку було створено у 1950 році для надання урядові рекомендацій з економічних і соціальних питань. SER – тристоронній орган із рівним представництвом роботодавців, профспілок і експертів. Кандидатури експертів висуває уряд. Бюджет SER – близько 16 млн євро на рік. До 2015 року SER могла створювати соціально-трудові ради як форум, на якому роботодавці та працівники розглядали ключові проблеми, які впливають на їхню галузь.

Фінансування SvdA забезпечується на двосторонній основі: чверть бюджету надають безпосередньо центральні організації роботодавців і працівників, три чверті забезпечує у формі субсидії Соціально-економічна рада. SER у свою чергу фінансується з Загального фонду боротьби з безробіттям, до якого роботодавці перераховують відповідні внески. Завдяки цьому SER і SvdA не залежать від державних дотацій.

Різні уряди підкреслювали свою прихильність місії SvdA, регулярно відвідуючи засідання її ради, звертаючись за порадами і часто використовуючи ці поради у законодавстві. Проте, дуже низьковитратна діяльність SvdA є результатом щільного комплексу переговорів, консультацій та співробітництва між роботодавцями і профспілками, а також між соціальними партнерами та державою (Salverda 2018), чого в Україні немає. Буквальне копіювання цієї організації до іншої країни не дасть такого ж результату, як у Нідерландах.

Разом з тим, було б корисно взяти за основу фонд, як у Нідерландах, проте наділити його додатковими ресурсами та правами Соціально-економічної ради. Крім того, для того, щоб впливати на галузеві колективні переговори, корисно було б мати можливості для створення соціально-трудова рад для важливих галузей і надання відповідної інформації. Крім того, необхідно забезпечити достатній обсяг ресурсів для підготовки необхідної інформації та проведення поглибленого аналізу для соціального діалогу.

**Рекомендація 1.** Для того, щоб створити для соціальних партнерів форум на національному і галузевому рівнях, слід розглянути можливість заснування такого фонду, як *Stichting van de Arbeid* у Нідерландах. Керувати ним має рада, у якій рівну кількість місць мають представники організації роботодавців та профспілок. Місія такого фонду полягає у заохоченні консультації та переговорів між соціальними партнерами на національному і галузевому рівнях, а також консультацій між державою та соціальними партнерами. Фонд має бути забезпечений достатніми ресурсами для того, щоб підтримувати соціальний діалог шляхом надання відповідної інформації та проведення на високому рівні поглибленого аналізу важливих питань, які визначаються пріоритетами соціальних партнерів. На вимогу соціальних партнерів фонд може створювати соціально-трудова ради для конкретних галузей. Фінансування фонду слід забезпечувати шляхом відрахування фіксованої відсоткової частки з внесків на страхування по безробіттю.

## В. Включення нових питань до соціального діалогу

Зміст колективних угод і договорів в Україні обмежений. Часто у них просто перефразуються чинні закони. Очевидно, що соціальні партнери неохоче ініціюють та обговорюють нові питання, що мають важливе значення на сучасних ринках праці. Якщо не забезпечувати постійне внесення змін і адаптацію колективних договорів до нових потреб підприємств та працівників, вони застарівають і втрачають свою значущість для формування кадрових стратегій підприємств. Тоді підприємства виробляють власні відповіді на важливі проблеми, як-от подальше навчання, гнучкість робочого часу, структура оплати праці, зокрема винагорода за результатами, рівна оплата праці чоловіків і жінок, рівна оплата праці постійних працівників та різних категорій працівників, зайнятих за гнучким графіком, тощо. У цьому випадку соціальні партнери упускають шанс на те, щоб спільними зусиллями оновити свої угоди та модернізувати свої галузі.

Інноваційні угоди у металургійній та будівельній галузях Німеччини щодо нової структури заробітної плати, гнучкого робочого часу, учнівства і підвищення кваліфікації показують що з цих питань можна досягти домовленостей, вигідних для обох сторін. Ще один хороший приклад сучасних угод – колективні угоди у скандинавських країнах. Генеральну угоду між профспілками та організаціями роботодавців у переробній промисловості Норвегії на 2018-2020 року можна читати як підручник із сучасних стилів управління на засадах співпраці<sup>37</sup>. У цій угоді соціальні партнери домовилися з багатьох питань, як-от підвищення кваліфікації, рівні можливості та професійна підготовка.

Такі інноваційні угоди галузевого рівня забезпечують розповсюдження інновацій у масштабах усієї галузі, зокрема на малих і середніх підприємствах, які отримують рекомендації від своєї організації роботодавців щодо реалізації нових угод і користуються досвідом більш передових компаній. Дерегульовані ринки не можуть забезпечити такий масштабний ефект. Такі угоди також полегшують державі завдання пошуку юридичних рішень, які зазвичай не мають такої самої якості, тому що вони не адаптовані до особливостей різних галузей.

У провідних галузях економіки Німеччини та у скандинавських країнах соціальні партнери достатньо сильні для того, щоб самостійно розробляти такі новаторські угоди. В інших країнах на кшталт Франції, де соціальні партнери неохоче розширюють зміст своїх угод, держава намагається надавати відповідну підтримку. З цієї причини у французькому законодавстві з колективних переговорів визначено перелік тем, які повинні бути охоплені у колективній угоді. Цей обов'язковий перелік містить такі питання, як надбавки за роботу в нічну зміну, які не можуть бути менше 15%, або рівна оплата праці чоловіків і жінок, а також підвищення кваліфікації. Крім того, у законодавстві визначено перелік питань, з яких соціальні партнери зобов'язані вести переговори, проте без обов'язку досягти згоди. Цей перелік містить такі питання, як гнучкість робочого часу, навчання спеціальності на засадах учнівства або неперервне навчання.

Закон України «Про колективні договори і угоди» також містить перелік питань, які повинні обговорюватися (ст. 7, ст. 8). Проте, вони мають дуже загальний характер, а питання, важливі для реальних українських ринків праці, відсутні.

<sup>37</sup> <https://www.norskindustri.no/siteassets/dokumenter/tariffavtaler/2018/industrioverenskomsten-2018-2020-engelsk.pdf>

**Рекомендація 2.** Для того, щоб забезпечити переговори з нових питань, державі слід розширити перелік питань, які повинні регулюватися колективним договором/угодою. Ми рекомендуємо розширити зміст колективних договорів/угод і включити до Закону України «Про колективні договори і угоди» такі питання для обговорення: 1) запровадження або вдосконалення підготовки на засадах учнівства; 2) перепідготовка з метою підвищення продуктивності праці та (або) уникнення звільнення чи сприяння переходу на іншу роботу поза межі підприємства; 3) гнучкий розподіл робочого часу впродовж року для задоволення потреб працівників, а також роботодавців; 4) уникнення звільнень шляхом запровадження розподілу робіт (включно з короткостроковою роботою), перерозподілу або переведення у межах внутрішнього ринку праці, створення національної чи галузевої системи зборів на фінансування учнівства і (або) подальшої професійної підготовки.

### С. Поширення дії колективних угод

Координація колективних переговорів між галузями можлива лише тоді, коли забезпечено високий рівень охоплення колективними угодами в усіх галузях. У роздрібній системі з низьким рівнем охоплення в деяких галузях ступінь координації дуже обмежений. Сферу охоплення колективними переговорами можна збільшити за допомогою механізму поширення дії. У літературі з соціально-трудових відносин (див., наприклад: Traxler et al., 2001; Hayter and Weinberg, 2011; Eurofound, 2015; Braakmann und Brandl, 2016; Brandl et al., 2018) висвітлено ряд переваг поширення дії колективних угод у галузях із низьким рівнем охоплення колективними угодами. Колективні угоди, які мають високий рівень охоплення або загальну застосовність:

- ▶ створюють рівні правила гри для підприємств. Вони можуть інвестувати кошти в підвищення кваліфікації кадрів і утримувати працівників, виплачуючи гідну заробітну плату, не зазнаючи порушень із боку конкурентів, які не охоплені дією колективної угоди;
- ▶ спрямовують конкуренцію між підприємствами від зменшення заробітної плати в бік удосконалення організації праці та підвищення продуктивності виробництва чи послуг;
- ▶ можуть сприяти модернізації галузей, наприклад, за допомогою угод про гнучкий робочий час або підготовку кадрів, які потім реалізуються у широких масштабах, а не на окремих підприємствах;
- ▶ дозволяють впроваджувати угоди про системи стягування зборів на підготовку учнів, підвищення кваліфікації або професійної пенсії, а також про спільно фінансовані установи, як-от навчальні центри, тільки за правилом *erga omnes* («стосовно всіх»), щоб уникнути можливості безоплатного отримання економічних вигід (наприклад, переманювання кваліфікованих працівників) або створення невідповідного конкурентного положення для компаній, охоплених колективними угодами.

Через побоювання того, що «свої» спробують надати своїм колективним угодам загального характеру за рахунок «сторонніх», в усіх країнах поширення дії угод обумовлюється встановленими процедурами або додатковими критеріями визначення репрезентативності сторін переговорів або державного інтересу (ILO, 2016). Ці процедури можуть вимагати залучення інших сторін, наприклад, Тристоронньої Комісії у Хорватії чи Швейцарії або Центрального комітету з колективних переговорів у Німеччині. Критерії репрезентативності вимагають певної чисельності профспілок у масштабах країни (Болгарія, Норвегія) або роботодавців (Іспанія), певного відсотку голосів на виборах на підприємствах (Люксембург, Франція) або певного рівня охоплення (Нідерланди – 55%, Болгарія – 25%, Фінляндія, Словенія, Швейцарія, Португалія та Німеччина – 50%). На сучасних ринках праці, що характеризуються великою кількістю МСП, значною часткою працівників із ненадійними умовами зайнятості та багатьма субпідприємцями, дедалі важче забезпечити традиційно високий рівень охоплення. Через це деякі країни встановили нижчий поріг охоплення (наприклад, 25% у Болгарії) або додаткові правила для галузей із менш розвиненими колективними переговорами та нижчою репрезентативністю. У цих випадках поширення дії колективних угод є можливим за наявності «державного інтересу», як у Німеччині, Хорватії, Франції та Нідерландах. У Норвегії державний інтерес є особливо помітним у галузях із значною часткою іноземних працівників, зокрема відряджених, а у Швейцарії – у галузях із високою плинністю кадрів (готелі, туризм, сфера послуг), тому що, за наявними переконливими свідченнями, у таких галузях розвивати самостійні колективні переговори виявилось вкрай складно.

Українським законодавством уже встановлені критерії репрезентативності роботодавців та профспілок, а також правило *erga omnes* для працівників підприємства (див. розділ 3.2), проте не передбачено механізм поширення дії галузевих угод на всі підприємства галузі. Через низький рівень охоплення колективними угодами, що має місце у ряді галузей, рекомендується запровадити правила поширення їхньої дії для галузей.

**Рекомендація 3.** Підтримати: а) застосовність колективних угод до всіх галузей і, отже, б) забезпечити можливість укладення нових типів угод (наприклад, щодо систем стягнення зборів на підготовку учнів або підвищення кваліфікації), що може бути реалізовано тільки за наявності поширених угод. Рекомендується передбачити в українському законодавстві правила поширення дії колективних угод. Поширення дії колективної угоди повинно бути можливим, якщо вона вже охоплює 25% працівників або якщо поширення обумовлено

державним інтересом. Державний інтерес присутній, якщо: а) частка низькооплачуваних працівників у галузі дуже велика; б) плінність кадрів у галузі дуже значна і перешкоджає стабільним соціально-трудовам відносинам; в) соціальні партнери домовилися щодо ширших інтересів із позитивним супутнім ефектом для всієї економіки, як, наприклад, угоди про учнівство або підвищення кваліфікації; або г) необхідно уникнути жорстокої цінової конкуренції в галузі, яка мала б негативний вплив на інновації, підготовку кадрів та інвестиції.

#### **D. Навчання з питань колективних переговорів**

Ми встановили необхідність інформування соціальних партнерів шляхом надання їм якісно підготовлених і змістовних даних та показників соціально-економічного розвитку всієї економіки в цілому та відповідних галузей, з тим, щоб соціальні партнери були добре обізнані та готові до переговорів.

Соціальні партнери несуть високу відповідальність, якщо вони встановлюють трудові норми для цілої галузі. Їм потрібно всебічно розуміти стан соціально-економічного розвитку і наслідки можливих компромісів на переговорах щодо економіки в цілому, щодо відповідної галузі, зокрема стосовно різних типів підприємств у ній, а також щодо умов праці та життя працівників. У всіх розвинених країнах соціальні партнери навчають своїх переговорників. У деяких випадках навіть проводиться спільне навчання у Міжнародному навчальному центрі МОП у Турині.

Кількість можливих переговорників, які потребують навчання, і навчальні потреби збільшуються, якщо колективні переговори проводяться не лише на національному і галузевому рівнях, а й на рівні підприємства. У цьому випадку необхідно забезпечити навчання також керівництва, в основному менеджерів із персоналу, і представників працівників на рівні підприємства.

**Рекомендація 4.** Державі слід підтримувати навчання представників соціальних партнерів із метою їх підготовки до переговорів на різних рівнях. У навчанні слід розглядати соціальні, політичні та мікро- і макроекономічні функції та наслідки колективних переговорів. Програму навчання слід розробити спільно з навчальними центрами соціальних партнерів у Німеччині та (або) Данії чи Швеції та (або) з Міжнародним навчальним центром МОП у Турині. Щоб сприяти переговорам також на рівні підприємства, слід забезпечити навчання представників працівників і роботодавців на цьому рівні. Для проходження цього навчання представники працівників повинні мати право на оплачувану відпустку тривалістю один тиждень на рік.

#### **E. Покращення представництва на підприємствах**

Довіра між соціальними партнерами є критично важливим елементом системи переговорів, де забезпечено баланс між інклюзивністю ринку праці та гнучкістю, взаємними обов'язками та вигодами (Addison, 2016). Німецький досвід був би корисним для розбудови довіри у відносинах між переговорними сторонами на різних рівнях (підприємства, галузевому та національному). Зміцнюючи соціальне партнерство на рівні підприємства, можна сприяти покращенню координації між колективними переговорами на рівні галузі та на рівні підприємства і одночасно зміцнити довіру між соціальними партнерами.

Згідно з Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (Відомості Верховної Ради України (ВВР)), профспілки мають право здійснювати «громадський контроль за виплатою заробітної плати, додержанням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту» (стаття 21). Вони також мають права на інформацію, зокрема, стаття 22 говорить: «У разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, установи, організації, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму». У статті 38 визначено повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на рівні підприємства. Він має право – серед іншого – контролювати виконання колективного договору, вимагати від відповідних органів притягнення до відповідальності посадових осіб за невиконання умов колективного договору, разом із роботодавцем вирішувати питання запровадження, перегляду та змін норм праці, питання оплати праці працівників підприємства, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток та інших питань щодо заробітної плати, вирішувати питання робочого часу і часу відпочинку, графіків змінності та надання відпусток, надавати дозвіл на проведення надурочних робіт і робіт у вихідні дні.

**Вставка 3. Найважливіші положення Закону Німеччини про статут підприємства**

**Захист.** Виробничі радники можуть бути звільнені тільки за надзвичайних обставин (наприклад, за крадіжку). Захист від звільнення поширюється також на членів виборного правління у разі створення виробничих рад.

**Ресурси.** Виробничі радники повинні звільнитися від роботи, коли це необхідно для виконання їхніх обов'язків. У компаніях із чисельністю працівників 200 і більше осіб (до 2001 року – 300) повністю від роботи звільняється один виробничий радник. Кількість радників, звільнених від усіх виробничих обов'язків, збільшується пропорційно чисельності працівників. Виробничі радники мають право на отримання ресурсів, необхідних для виконання їхніх обов'язків. Такі ресурси включають приміщення і секретарське забезпечення, а у великих компаніях – спеціалістів та отримання професійних консультацій. Компанії також повинні покривати витрати на підвищення кваліфікації, необхідне для виконання радниками своїх обов'язків.

**Права на інформацію, консультації та участь у прийнятті рішень.** Вони мають незаперечне право на отримання інформації з економічних питань, а також на участь у прийнятті рішень з соціальних і кадрових питань. Наприклад, надурочну роботу можна передбачати тільки за умови їхньої згоди. Вони мають право заперечувати проти звільнення працівників або призначення нових працівників, наприклад, якщо скорочення можна було б уникнути шляхом переведення працівника на іншу роботу або перепідготовки.

**Примирення.** З метою врегулювання розбіжностей у думках між роботодавцем та виробничою радою може бути створено погоджувальний комітет із рівним представництвом сторін роботодавця та виробничої ради і незалежним головою. Погоджувальний комітет діє лише за умови, що обидві сторони вимагають цього або погоджуються на його втручання. У таких випадках ухвала комітету набуває форми договору між роботодавцем і виробничою радою лише якщо обидві сторони погодилися з ухвалою заздалегідь або після її прийняття.

**Інструментарій.** Виробничі ради можуть укладати договори з адміністрацією підприємств і компаній щодо різних умов праці та зайнятості, які виходять за межі компетенції сторін колективних переговорів. Індивідуальні трудові договори не можуть погіршувати умови праці та зайнятості, встановлені у колективних договорах.

Порівняно з Німеччиною (див. Вставку 3), Данією та Швецією<sup>38</sup> права профспілкових працівників на підприємствах щодо інформації та участі у прийнятті рішень є слабкими та декларативними за характером, і закон, як здається, не передбачає систему представництва інтересів з ефективним правовим захистом і забезпеченням достатніми ресурсами.

Закон не забезпечує профспілкових представників на рівні підприємства а) мінімальними стандартами щодо надання достатніх ресурсів (звільнення від роботи, оплачуваних відпусток для навчання, фінансування витрат на навчання, приміщень, коштів на оплату консультантів) і б) легкодоступним механізмом примирення у випадку розбіжностей. Крім того, в) терміни, вирішальні для участі профспілок, як-от «разом з роботодавцем вирішує» або «бере участь», визначені нечітко.

**Рекомендація 5.** Слід оцінити практику представництва на підприємствах і її зв'язки з галузевими колективними переговорами в Україні та порівняти їх із передовою практикою європейських країн. За результатами цієї оцінки слід переглянути Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» з метою посилення прав профспілкових представників на рівні підприємства на ресурси, інформацію, консультації, залучення і участь у прийнятті рішень.

**Рекомендації: використання соціально-економічних показників у колективних переговорах**

У більшості країн із розвинутою культурою колективних переговорів соціальні партнери готуються до переговорів шляхом аналізу динаміки соціально-економічного розвитку країни і конкретної галузі за минулий, поточний та майбутній періоди. «Очікується, як правило, що показники повинні покращити раціональність формування політики та публічних дебатів завдяки створенню ймовірно більш об'єктивної, широкої та достовірної інформаційної бази» (Lethonen, 2015: 76). Часто пишуть, що показники повинні

<sup>38</sup> Детально про представництво на підприємствах у Данії та Швеції див. базу даних Європейського інституту профспілок щодо участі працівників (<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Denmark/Workplace-Representation>).

«узагальнювати або в інший спосіб спрощувати актуальну інформацію, забезпечувати видимість або сприйманість цікавих явищ, кількісно відображати таку інформацію, вимірювати її та доводити до загального відомого» (Gallopin, 1996: 108).

Часто ресурсів для проведення поглибленого аналізу не вистачає, і організації покладаються на достовірну і надійну статистику, переважно з офіційних джерел та проведених аналітичних досліджень. Щоб уникнути вибіркового використання даних, усунути дефіцит ресурсів у соціальних партнерів і оспорити дискурси, що мають місце у деяких країнах, держава підтримує соціальних партнерів, надаючи їм статистичну інформацію та необхідні аналітичні дослідження. Щоб підвищити ймовірність реального використання цієї підтримки на практиці, соціальні партнери беруть участь у концептуальному опрацюванні вищезгаданих досліджень у нейтральній установі, як-от Stichting van der Arbeid (Фонд праці) у Нідерландах, Корейський інститут праці або Японський інститут планування праці та підготовки кадрів.

Крім аналітичних досліджень із конкретних питань (навчання, гнучкість робочого часу, вартість життя, інновації тощо), інформаційну базу колективних переговорів на національному і галузевому рівнях формують статистичні показники. Численні міжнародні джерела з питань використання показників у формуванні політики показують, що відсутність чіткого тлумачення показників, безсумнівно, не означає їхньої нейтральності чи об'єктивності. Показники повинні давати повну картину минулого, теперішнього і – наскільки це можливо – майбутнього розвитку. Таким чином, окремі показники мають значення лише тоді, коли зрозумілі зв'язки з іншими показниками, а складність соціально-економічного розвитку не сприймається надто спрощено. Це не означає, що соціальні партнери можуть не враховувати деякі ключові показники. Хороший приклад – емпіричне правило збільшення заробітної плати у Німеччині (зростання продуктивності + цільовий рівень інфляції = вимога підвищення заробітної плати), яке, однак, завжди коригується з урахуванням конкретних обставин відповідних переговорів.

Через різне значення, що надається показникам, різні теорії щодо тлумачення та різні обставини неможливо «деполітизувати» колективні переговори та зменшити їхню фундаментальну цінність нібито нейтральними та загалом погодженими числами, які сприймаються як неспростовні факти (Janu-Catrice, 2010: 95). Проте, можна організувати процеси спільного навчання на основі дебатів щодо таких фактів і – що, ймовірно, ще важливіше – шляхом дебатів з удосконалення існуючих показників і додавання нових. Крім того, показники «можуть виявляти конкретні недоліки, які часто ігноруються у спеціалізованих дискусіях з економічної політики, орієнтованих на конкретні інтереси» (Bosch, 2002: 77-78).

Показники, необхідні для інформування соціальних партнерів і підвищення ефективності колективних переговорів, залежать у першу чергу від рівня переговорів, а по-друге – від питань, що обговорюються. Очевидно, для переговорів на національному рівні найважливішими є показники, які відображають загальний розвиток країни. Для нижчих рівнів, крім показників національного рівня, необхідно використовувати показники регіонального, галузевого рівнів і рівня підприємства. Для переговорів щодо підвищення заробітної плати можна розробити типовий набір показників, які можна вдосконалювати й регулярно оновлювати, як це роблять об'єднання роботодавців і профспілка у німецькій металургійній промисловості (див. Додатки А і В). Вони є потрібними незалежно від того, які питання пропонуються у порядку денному, тому що майже всі переговори впливають на витрати на робочу силу. Якщо обговорюються інші питання, ніж заробітна плата, як-от навчання, соціальне забезпечення чи гнучкість робочого часу, доводиться готувати і аналізувати додаткові показники. Весь набір показників повинен відображати не тільки економічний, а й соціальний розвиток, оскільки колективні переговори є по суті інститутом узгодження різних інтересів із цих питань.

Із застереженням щодо обмежень показників і зауваженням, що всі показники слід тлумачити у зв'язку один з одним, щоб отримати повну картину ситуації, ми вважаємо, що показники є міцною основою для колективних переговорів.

**Рекомендація 6.** *Наведений нижче перелік показників (джерела статистичної інформації зазначено у Таблиці 7) може бути відправною точкою для переговорів на рівні галузей в Україні. Усі ці показники повинні відображати минуле і поточне становище, а також прогнози майбутнього розвитку.*

Важливе джерело інформації для переговорів на галузевому рівні – це статистика підприємств щодо фінансових результатів і ключові економічні показники підприємств даної галузі (або принаймні підприємств-членів організації роботодавців, яка бере участь у переговорах), зокрема товарообіг, обсяг інвестицій у фізичний та людський капітал, середня продуктивність праці та витрати на оплату праці в розрахунку на одиницю продукції (unit labour costs), кількість працівників і розмір заробітної плати з розбивкою за рівнем кваліфікації.

**Таблиця 7.** Перелік показників для колективних переговорів в Україні

| Група                                                     | Показник                                                                                                                                | Джерело                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Національний рівень (макросоціально-економічний розвиток) |                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Макроекономічні показники                                 | Темп зростання реального ВВП за минулі та поточний періоди                                                                              | Держстат, Економічна статистика/ Національні рахунки/ Зміна обсягу валового внутрішнього продукту                                                                                                                                                                                        |
|                                                           | Темп зростання реального ВВП, прогноз                                                                                                   | Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України<br>Світовий банк/ЄБРР/МВФ                                                                                                                                                                                   |
|                                                           | Валовий національний дохід і його основні елементи:<br>валовий операційний прибуток, змішаний дохід і оплата праці найманих працівників | Держстат, Економічна статистика/ Національні рахунки/ Валовий національний дохід                                                                                                                                                                                                         |
|                                                           | Середня продуктивність праці                                                                                                            | Показники світового розвитку, ВВП на одну зайняту особу (наявні лише річні дані)                                                                                                                                                                                                         |
|                                                           | Ціни (індекс споживчих цін, індекс цін виробників промислової продукції, індекс цін у будівництві тощо)                                 | Держстат, Економічна статистика/ Ціни                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                           | Інвестиції у фізичний капітал (загалом і по галузях)                                                                                    | Держстат, Економічна статистика/ Національні рахунки/ Валове нагромадження основного капіталу (за видами нефінансових активів)<br>Держстат, Економічна статистика/ Економічна діяльність/ Капітальні інвестиції                                                                          |
|                                                           | Інвестиції у людський капітал (початкове та подальше навчання)                                                                          | Відсутнє                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                           | Інновації                                                                                                                               | Держстат, Економічна статистика/ Наука, технології та інновації / Витрати на виконання наукових досліджень і розробок за видами робіт (річні дані)<br>Держстат, Економічна статистика/ Наука, технології та інновації / Впровадження інновацій на промислових підприємствах (річні дані) |
|                                                           | Експорт та імпорт (загалом)                                                                                                             | Держстат, Економічна статистика/<br>Зовнішньоекономічна діяльність і платіжний баланс                                                                                                                                                                                                    |

| Група                                                     | Показник                                                                                                                                                                     | Джерело                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Національний рівень (макросоціально-економічний розвиток) |                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Показники ринку праці                                     | Кількість працівників і використання робочого часу (загалом і з розбивкою за статтю, віком, рівнем освіти, регіонами і галузями)                                             | Держстат, Демографічна та соціальна статистика/ Ринок праці/ Зайнятість і безробіття – загальна зайнятість і неформальна/ формальна зайнятість (за даними обстеження робочої сили)<br><br>Держстат, демографічна та соціальна статистика/ ринок праці / оплата праці та соціально-трудові відносини (наявна інформація лише для найманих працівників у формальному секторі, за даними статистичної звітності підприємств з кількістю працівників 10 і більше) |
|                                                           | Безробітне населення (загалом і з розбивкою за статтю, віком, рівнем освіти та регіонами)                                                                                    | Держстат, Демографічна та соціальна статистика/ Ринок праці/ зайнятість і безробіття – безробітне населення за критеріями МОП (за даними обстеження робочої сили)<br><br>Держстат, Демографічна та соціальна статистика/ Ринок праці / Зайнятість і безробіття<br><br>або Державна служба зайнятості – кількість зареєстрованих безробітних (за даними реєстру державної служби зайнятості)                                                                   |
|                                                           | Відношення кількості безробітних до кількості вакансій (загалом і з розбивкою за професійними групами чи регіонами), невідповідність кваліфікації (навичок) потребам         | Державна служба зайнятості                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                           | Вимушена неповна зайнятість (загалом і з розбивкою за регіонами чи галузями)                                                                                                 | Держстат, Демографічна та соціальна статистика/ Ринок праці/ Оплата праці та соціально-трудові відносини (наявна інформація лише для найманих працівників у формальному секторі, за даними статистичної звітності підприємств з кількістю працівників 10 і більше )                                                                                                                                                                                           |
|                                                           | Середньомісячна заробітна плата, середня заробітна плата за відпрацьовану годину (загалом і з розбивкою за регіонами чи галузями), темпи зростання реальної заробітної плати | Держстат, Демографічна та соціальна статистика/ Ринок праці/ Оплата праці та соціально-трудові відносини (наявна інформація лише для найманих працівників у формальному секторі, за даними статистичної звітності підприємств з кількістю працівників 10 і більше)                                                                                                                                                                                            |
|                                                           | Сума заборгованості з виплати заробітної плати                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|                                                           | Витрати на оплату праці                                                                                                                                                      | Держстат, Економічна статистика/ Економічна діяльність/ Фінанси                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|                                                           | Кількість нещасних випадків на виробництві <sup>39</sup>                                                                                                                     | Держстат, Демографічна та соціальна статистика/ Охорона здоров'я / Травматизм на виробництві                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                           |                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Показники якості життя <sup>40</sup>                      | Наявний дохід населення (номінальний та реальний)                                                                                                                            | Держстат, Економічна статистика/ Національні рахунки/ Наявний дохід населення                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                           | Бідність і нерівність за доходами (зокрема коефіцієнт Джіні)                                                                                                                 | Держстат, Демографічна та соціальна статистика/ Доходи та умови життя/ Диференціація життєвого рівня населення (квартальні та річні дані за результатами обстеження умов життя домогосподарств)                                                                                                                                                                                                                                                               |

<sup>39</sup> Показники нещасних випадків на виробництві розроблені Євростатом: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Accidents\\_at\\_work\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Accidents_at_work_statistics)

<sup>40</sup> Ці показники розроблені Євростатом: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Quality\\_of\\_life\\_indicators\\_-\\_material\\_living\\_conditions](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Quality_of_life_indicators_-_material_living_conditions)

| Група                                                                 | Показник                                                                                                                                                                | Джерело                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Галузевий рівень                                                      |                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Економічні показники цієї галузі                                      | Зростання валової доданої вартості та товарообігу в галузі та основних підгалузях                                                                                       | Держстат, Економічна статистика/ Економічна діяльність / Промисловість<br><br>Держстат, Економічна статистика/ Економічна діяльність / Будівництво <sup>41</sup><br><br>Можна було б також оцінити за статистичними даними, наведеними підприємствами у цій галузі |
|                                                                       | Рентабельність (чистий валовий прибуток, дохід до відрахувань на сплату відсотків і податків, а також на амортизацію, тощо)                                             | Держстат, Економічна статистика/ Економічна діяльність/ Фінанси/ Фінансові результати<br><br>Можна було б також оцінити за статистичними даними, наведеними підприємствами у цій галузі                                                                            |
|                                                                       | Продуктивність праці                                                                                                                                                    | Відсутнє. Можна було б оцінити як середню продуктивність праці (обсяг виробництва чи продажів на одного працівника) за статистичними даними, наведеними підприємствами у цій галузі                                                                                |
|                                                                       | Індекс цін виробників промислової продукції / індекс цін у будівництві                                                                                                  | Держстат, Економічна статистика/ Ціни                                                                                                                                                                                                                              |
|                                                                       | Інвестиції у фізичний капітал                                                                                                                                           | Держстат, Економічна статистика/ Економічна діяльність / Капітальні інвестиції                                                                                                                                                                                     |
|                                                                       | Інвестиції у людський капітал (початкове та подальше навчання)                                                                                                          | Відсутнє, можна було б оцінити за статистичними даними, наведеними підприємствами у цій галузі                                                                                                                                                                     |
|                                                                       | Інновації (обсяги наукових досліджень і розробок, кількість патентів тощо)                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                                       | Експорт та імпорт (у галузі, за номенклатурою експортованих/імпортованих товарів)                                                                                       | Держстат, Економічна статистика/ Зовнішньоекономічна діяльність і платіжний баланс                                                                                                                                                                                 |
|                                                                       | Обсяг замовлень (попит) за минулі та поточний періоди                                                                                                                   | Відсутнє, можна було б оцінити за статистичними даними, наведеними підприємствами у цій галузі                                                                                                                                                                     |
|                                                                       | Очікувані зміни обсягу виробництва і замовлень (загальний попит, експортний попит)                                                                                      | Держстат, Економічна статистика/ Макроекономічна статистика / тенденції підприємств <sup>42</sup>                                                                                                                                                                  |
| Очікування підприємств щодо перспектив розвитку їх ділової активності | Ключові фактори, що обмежують ділову активність у цій галузі                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                                       | Очікувані зміни цін                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                                       | Очікувані зміни зайнятості                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                                       |                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Показники ринку праці                                                 | Кількість працівників і використання робочого часу, зокрема надурочна робота і неповна зайнятість (загалом і з розбивкою за статтю, віком, рівнем освіти та професіями) | Держстат, Демографічна та соціальна статистика/ Ринок праці / Оплата праці та соціально-трудова відносина<br><br>Можна було б також оцінити за статистичними даними, наведеними підприємствами у цій галузі                                                        |
|                                                                       | Середньомісячна заробітна плата, середня заробітна плата за відпрацьовану годину у цій галузі (загалом і з розбивкою за статтю, віком, рівнем освіти та професіями)     | Держстат, Демографічна та соціальна статистика/ Ринок праці / Оплата праці та соціально-трудова відносина<br><br>Можна було б також оцінити за статистичними даними, наведеними підприємствами у цій галузі                                                        |
|                                                                       | Сума заборгованості з виплати заробітної плати                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                                       | Витрати на оплату праці                                                                                                                                                 | Держстат, Економічна статистика/ Економічна діяльність/ Фінанси<br><br>Можна було б також оцінити за статистичними даними, наведеними підприємствами у цій галузі                                                                                                  |

<sup>41</sup> Наявна також інформація щодо сільського господарства, транспорту, внутрішньої торгівлі та послуг.

<sup>42</sup> Див., наприклад, Очікування будівельних підприємств щодо перспектив розвитку їх ділової активності за видами економічної діяльності (2015-2020) та Очікування промислових підприємств щодо перспектив розвитку їх ділової активності за видами економічної діяльності (2015-2020)

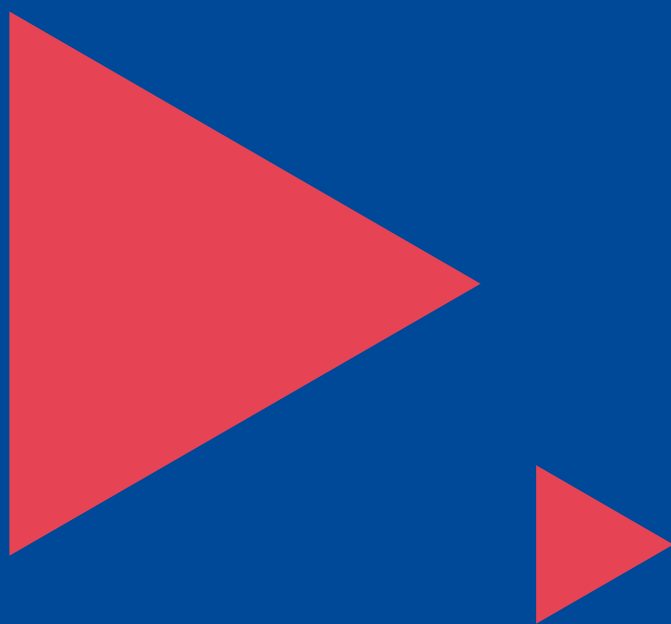
## Література

- Addison J. T.** 2016. "Collective Bargaining Systems and Macroeconomic and Microeconomic Flexibility: The Quest for Appropriate Institutional Forms in Advanced Economies." *IZA Journal of Labour Policy* 5: 19.
- Addison, J., P. Teixeira, K. Evers and L. Bellmann.** 2014. "Indicative and Updated Estimates of the Collective Bargaining Premium in Germany." *Industrial Relations* 53 (1): 125–156.
- Addison, J., P. Teixeira, K. Evers and L. Bellmann.** 2015. *Pacts for Employment and Competitiveness As a Role Model? Their Effects on Firm Performance*, IZA Discussion Paper 9323. Bonn: Institute of Labor Economics (IZA).
- Amlinger, M.** 2014. *Bestimmungsfaktoren der individuellen Verdiensthöhe*. Reihe: WSI Report No. 20, Düsseldorf.
- Behrens, M.** 2013. "Arbeitgeberverbände – auf dem Weg in den Dualismus?" *WSI Mitteilungen*, 66 (7): 473–481.
- Berthold, N., M. Brischke and O. Stettes.** 2003. *Betriebliche Bündnisse für Arbeit – Gratwanderung zwischen Tarifbruch und Tariftreue*, *Wirtschaftswissenschaftliche*, Working Paper (64). University of Würzburg: Beiträge des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre, Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik.
- Blanchard O., F. Jaumotte and P. Loungani.** 2013. *Labour Market Policies and IMF Advice in Advanced Economies during the Great Recession*, IMF Staff Discussion Note SDN/13/02. Washington D.C.: International Monetary Fund.
- Bosch, G.** 1990. "From 40 to 35 Hours: Reduction and Flexibilisation of the Working Week in the Federal Republic of Germany." *International Labour Review* 129: 611–627.
- Bosch, G.** 2002. "Indicators of Sustainable Employment." In *Unveiling Wealth: On Money, Quality of Life and Sustainability*, edited by P. Bartelmus, 77–90. Dordrecht: Kluwer.
- Bosch, G.** 2011. The German Labour Market After the Financial Crisis: Miracle or Just a Good Policy Mix? In *Work Inequalities in the Crisis? Evidence from Europe*, edited by D. Vaughan-Whitehead, 243–277. Cheltenham: Elgar.
- Bosch, G.** 2013. "Public Sector Adjustments in Germany: From Cooperative to Competitive Federalism." In *Public Sector Shock: The Impact of Policy Retrenchment in Europe*, edited by D. Vaughan-Whitehead, 214–258. Cheltenham: Edward Elgar.
- Bosch, G.** 2015. "Shrinking Collective Bargaining Coverage, Increasing Income Inequality: A Comparison of Five EU countries." *International Labour Review* 154 (1): 57–66.
- Bosch, G.** 2018. "Social Dialogue in Germany. Innovation or Erosion?" In *Reducing Inequalities in Europe. How Industrial Relations and Labour Policies Can Close the Gap*, edited by D. Vaughan-Whitehead, 208–256. Cheltenham: Elgar.
- Bosch, G.** 2019a. "Does the German Social Model Support the Convergence of Living Conditions in the EU?" In *Towards Convergence in Europe. Institutions, Labour and Industrial Relations*, edited by D. Vaughan-Whitehead, 139–174. Cheltenham: Edward Elgar.
- Bosch, G.** 2019b. Labour Market Change. Assessment of Public initiatives to Combat Labour Market Segmentation in the EU Member States Case Study: Industry-specific Minimum Wages (Germany), Eurofound Working Paper WPEF19065. <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef19065.pdf>.
- Bosch, G.** 2020. Hohe Lohnsteigerungen ohne Beschäftigungsverluste – aber noch nicht jeder bekommt den Mindestlohn. Stellungnahme zur schriftlichen Anhörung der Mindestlohnkommission im April 2020. In *IAQ-Standpunkte 2020–03*. University Duisburg-Essen.
- Bosch, G., S. Lehdorff and J. Rubery.** 2009. "European Employment Models in Flux: Pressures for Change and Prospects for Survival and Revitalization." In *European Employment Models in Flux: A Comparison of Institutional Change in Nine European Countries*, 1–56. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Bosch, G., and C. Weinkopf.** 2013. "Wechselwirkungen zwischen Mindest- und Tariflöhnen." *WSI-Mitteilungen* 66 (6): 393–404.
- Bosch, G., and D. Grimshaw.** 2013. "The Intersections between Minimum Wage and Collective bargaining institutions." In *Minimum Wages, Pay Equity, and Comparative Industrial Relations*, edited by D. Grimshaw, 50–80. New York/London: Routledge.
- Bosch, G., and S. Lehdorff.** 2020. "The German 'Reforms' – No Model for the EU." *Economic policy, crisis and innovation. Beyond austerity in Europe*, edited by M.C. Marcuzzo, A. Palumbo and P. Villa, 51–65. London and New York: Routledge.
- Braakmann, N., and B. Brandl.** 2016. "The Efficacy of Hybrid Collective Bargaining Systems: An Analysis of the Impact of Collective Bargaining on Company Performance in Europe." *MPRA Paper* 70025. München: Universitätsbibliothek München.
- Brandl, B. and C. L. Ibsen.** 2018. "Collective Wage Bargaining and the Role of Institutional Stability: A Cross-National Comparison of Macroeconomic Performance." *Cambridge Journal of Economics* 43 (3): 677–694.
- Däubler, W.** 2015. "Industrial actions in Germany - Realistic in an international context?" [Electronic version]. *Revista Derecho Social y Empresa* 4: 33–64. <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1002&context=globalschol>
- Driebbusch, H., S. Lehdorff and T. Schulten.** 2017. "Two Worlds of Unionism? German Manufacturing and Service Unions" In *Rough waters - European Trade Unions in a Time of Crises*, edited by H. Driebbusch, S. Lehdorff and T. Schulten, 209–233. Brussels ETUI.
- Ellguth, P., and S. Kohaut.** 2019. "Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2019." *WSI-Mitteilungen* 72 (4): 290–297.
- Eurofound.** 2015. "Pay in Europe in Different Wage Bargaining Regimes." Dublin: Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2015/industrial-relations/pay-in-europe-in-different-wage-bargaining-regimes>
- European Commission.** 2014. *Macroeconomic Imbalances Germany 2014*. European Economy Occasional Papers 174, March 2014, Brussels.
- Fernández-Macías E. and C. Vacas-Soriano.** (2013). *A Coordinated EU Minimum Wage Policy?* Dublin: Eurofound.
- Fürstenberg, F.** 1988. "Kooperative Tarifpolitik." In *Sozialpartnerschaft in der Bewährung. Festschrift für Karl Molitor zum 60 Geburtstag*, edited by F. Gamillscheg, B. Rüthers and E. Stahlhacke, 119–131. München: Beck.

- Gallopin, G. C.** 1996. "Environmental and Sustainability Indicators and the Concept of Situational Indicators. A Systems Approach." *Environmental Modelling and Assessment* 1 (3): 101–117.
- Gesamtmittel.** 2017: *The Development of Pay Scales under Collective Agreements in the Metal and Electrical Engineering Industries in Germany from 1990 to 2017*. Berlin: Gesamtmittel. [https://www.gesamtmittel.de/sites/default/files/downloads/broschuere\\_tarifentwicklung\\_eng\\_2017.pdf](https://www.gesamtmittel.de/sites/default/files/downloads/broschuere_tarifentwicklung_eng_2017.pdf)
- Greifenstein, R., L. Kißler and H. Lange.** 2011. *Trendreport Betriebsratswahlen 2010*, Hans-Böckler-Stiftung Arbeitspapier 231. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Haipeter, T.** 2011. "Unbound Employers' Associations and Derogations: Erosion and Renewal of Collective Bargaining in the German Metalworking Industry." *Industrial Relations* 42 (2): 174–194.
- Haipeter, T., and S. Lehdorff.** 2009. *Collective Bargaining on Employment*. International Labour Office, Industrial and Employment Relations Department, Geneva Dialogue Working Paper No. 3. Geneva: ILO.
- Haucap, J., U. Pauly and C. Wey.** 2001. "Collective Wage Setting When Wages Are Generally Binding: An Antitrust Perspective." *International Review of Law and Economics* 21 (3): 287–307.
- Hayter, S., and Weinberg, B.** 2011. "Mind the Gap: Collective Bargaining and Wage Inequality." In *The Role of Collective Bargaining in the Global Economy. Negotiating for Social Justice*, edited by S. Hayter, 136–186. Cheltenham: Edward Elgar.
- Hauptverband der deutschen Bauindustrie (HDB).** 2018. *Tarifsammlung für die Bauwirtschaft 2018/2019*. Stand: Juni 2018. Berlin: HDB.
- Helpfen, M.** 2013. "Sozialpartnerschaft bei Arbeitgeberverbänden: 'Schnee von gestern' oder vor der Renaissance?" *WSI Mitteilungen* 66 (7): 482–490.
- IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)** (2020) *Durchschnittliche Arbeitszeit und ihre Komponenten* (<https://www.iab.de/de/daten/arbeitsmarktentwicklung.aspx>, accessed 27. March 2020).
- ILO.** 2016. "Technical Note. The Application and Extension of Collective Agreements." Geneva: ILO.
- Jany-Catrice, F.** 2010. "La longue marche vers de nouveaux indicateurs sur les territoires." *Revue Savoir/Agir* 10: 93–101.
- Kirchner R., Ph. Engler and O. Kupets** (2017) *The doubling of the minimum wage: Impact on employment?*, Newsletter Issue No. 102, April 2017, German Advisory Group, Berlin, available at: [https://www.beratergruppe-ukraine.de/wordpress/wp-content/uploads/2017/05/Newsletter\\_102\\_2017\\_German-Advisory-Group.pdf](https://www.beratergruppe-ukraine.de/wordpress/wp-content/uploads/2017/05/Newsletter_102_2017_German-Advisory-Group.pdf).
- Lehtonen, M.** 2015. "Indicators: tools for informing, monitoring or controlling?" In *The Tools of Policy Formulation: Actors, Capacities, Venues and Effects. New Horizons in Public Policy*, edited by A. Jordan and J.R. Turnpenny, 76–99. Edward Elgar: Cheltenham: USA.
- Müller, T., and T. Schulten.** 2019. "Germany: Parallel Universes of Collective Bargaining." In *Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame*, edited by T. Müller, K. Vandaele and J. Waddington, 239–265. Brussels: ETUI.
- OECD.** 2018. *Employment Outlook 2018*. Paris: OECD Publishing.
- OECD.** 2019a. *Negotiating Our Way up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*. Paris: OECD Publishing.
- OECD.** 2019b. *Employment Outlook 2019*. Paris: OECD Publishing.
- Salverda, W.** 2018. "The Netherlands: Is the Polder Model behind the Curve?" In *Reducing Inequalities in Europe. How Industrial Relations and Labour Policies Can Close the Gap*, edited by D. Vaughan-Whitehead, 368–423. Cheltenham: Elgar.
- Schröder, C.** 2020. "Lohnstückkosten im internationalen Vergleich." *IW-Trends*. [https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user\\_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2020/IW-Trends\\_2020-01-03\\_Schr%C3%B6der\\_LSK.pdf](https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2020/IW-Trends_2020-01-03_Schr%C3%B6der_LSK.pdf)
- Schroeder, W., and B. Ruppert.** 1996. *Austritte aus Arbeitgeberverbänden. Eine Gefahr für das deutsche Modell?* Marburg: Schüren.
- Schulten, T., and WSI-Tarifarchiv.** 2019. *Collective Bargaining in Germany 2019*. Annual Report of the WSI collective agreement archive, Hans-Böckler-Foundation, Düsseldorf. ([https://www.boeckler.de/pdf/p\\_ta\\_jb\\_2019\\_english.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_ta_jb_2019_english.pdf), accessed 25 March 2020).
- Schulten, T., and R. Bispinck.** 2017. "Varieties of Decentralisation in German Collective Bargaining – Experiences from Metal Industry and Retail Trade." Centre for the Study of European Labour Law "Massimo D'Antona", University of Catania, WP C.S.D.L.E..INT – 137/2017. [http://aei.pitt.edu/100468/1/20171108%2D093700\\_Schulten%2DBispinck\\_n137%2D2017intpdf.pdf](http://aei.pitt.edu/100468/1/20171108%2D093700_Schulten%2DBispinck_n137%2D2017intpdf.pdf)
- Simon, H.** 2007. *Hidden Champions des 21. Jahrhunderts: Die Erfolgsstrategien unbekannter Weltmarktführer*. Frankfurt am Main: Campus.
- SOKA-BAU** (2018) *Ausbildungs- und Fachkräftebericht der Bauwirtschaft*, Wiesbaden ([https://www.soka-bau.de/fileadmin/user\\_upload/Dateien/Arbeitgeber/ausbildungs-und-fachkraeftereport.pdf](https://www.soka-bau.de/fileadmin/user_upload/Dateien/Arbeitgeber/ausbildungs-und-fachkraeftereport.pdf) accessed 7. April 2020)
- SOKA-BAU.** 2019. *Stand der Erfassungen in der Europaabteilung der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft. Zahlungspflichtige und gesperrte Arbeitgeber und Arbeitnehmer*. Wiesbaden: SOKA-BAU.
- Traxler, F., S. Blaschke and B. Kittel.** 2001. *National Labour Relations in Internationalized Markets. A Comparative Study of Institutions, Change and Performance*. Oxford: Oxford University Press.
- Tullius, K., and H. Wolf.** 2012. "Legitimationsprobleme im System industrieller Beziehungen: Krise oder Revitalisierung des sozial-partnerschaftlichen Geistes?" *Industrielle Beziehungen* 19 (4): 367–410.
- Traub-Merz R. and L. Volynets.** 2018. "Trade Unions in Ukraine: History, Structure and Challenges of Workers' Representation." In *Trade Unions in Transition – From Command to Market Economies*, edited by R. Traub-Merz and T. Pringle, 233–278. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Visser, J.** 2013. *Wage Bargaining Institutions – From Crisis to Crisis*, European Economy Economic Papers 488, European Commission Directorate-General for Financial Affairs, Brussels.
- Visser, J.** 2016. "What Happened to Collective Bargaining during the Great Recession?" *IZA Journal of Labour Policy* 5: 9.
- Visser, J.** 2019. ICTWSS Data base. version 6.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS. October 2019.
- Warneck, W.** 2007. *Strike Rules in the EU27 and Beyond. A Comparative Overview*, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS), Brussels. ([https://www.asi.is/media/7581/Strike\\_rules\\_in\\_the\\_EU27.pdf](https://www.asi.is/media/7581/Strike_rules_in_the_EU27.pdf), accessed 23 March 2020).

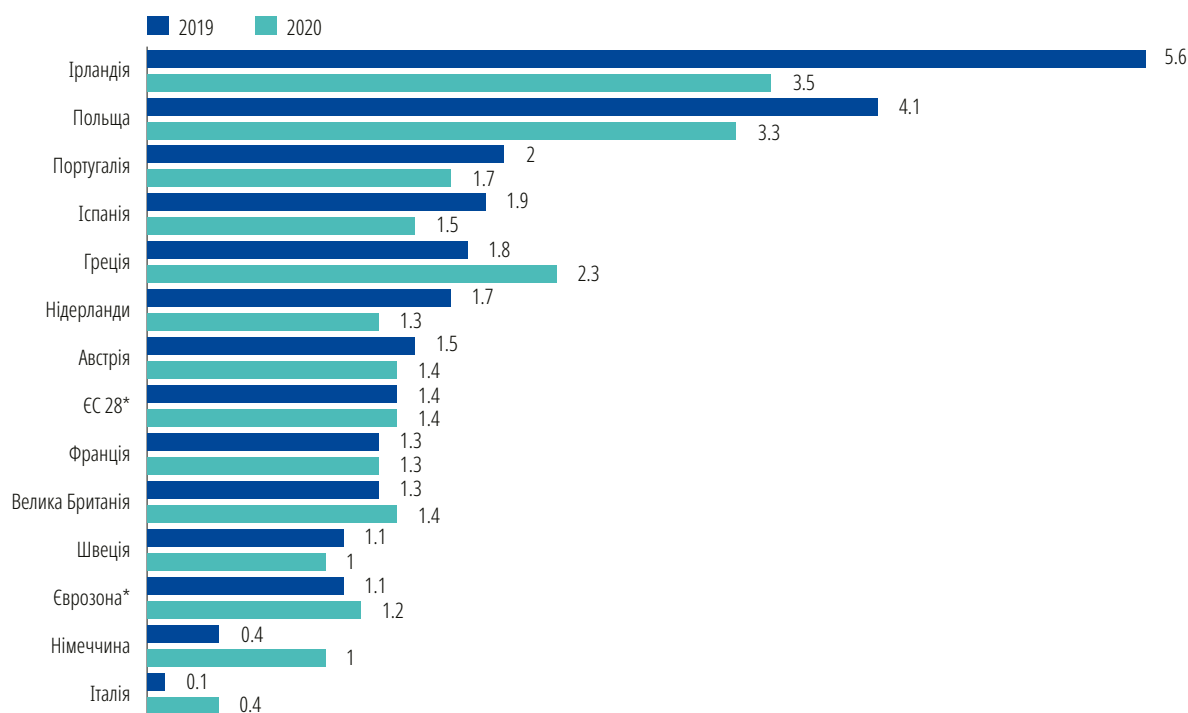
- Westfall, D., and G. Thüsing.** 1999. "Strikes and Lockouts in Germany and Under Federal Legislation in the United States: A Comparative Analysis" B.C. International and Comparative Law Review 22: 29. <http://lawdigitalcommons.bc.edu/iclr/vol22/iss1/3>
- Wetzel, D., ed.** 2013. *Organizing. Die Veränderung der gewerkschaftlichen Praxis durch das Prinzip Beteiligung*. Hamburg: VSA.
- World Bank.** 2005. *Ukraine Jobs Study. Fostering Productivity and Job Creation, Volume II: Technical Chapters*, Report No. 32721-UA. Washington D.C./Kiev: World Bank,.
- Zarko, N. and C. Mihes.** 2012. *Legal Framework and Existing Practices of Collective Bargaining in Ukraine*. Kiev: ILO.
- Zarko, N.** 2018. *Current Status of Legislative Framework an Existing Practice of Collective Bargaining and Functioning of Tripartite Bodies of Social Dialogue*. Kiev: ILO.

# ► Додатки



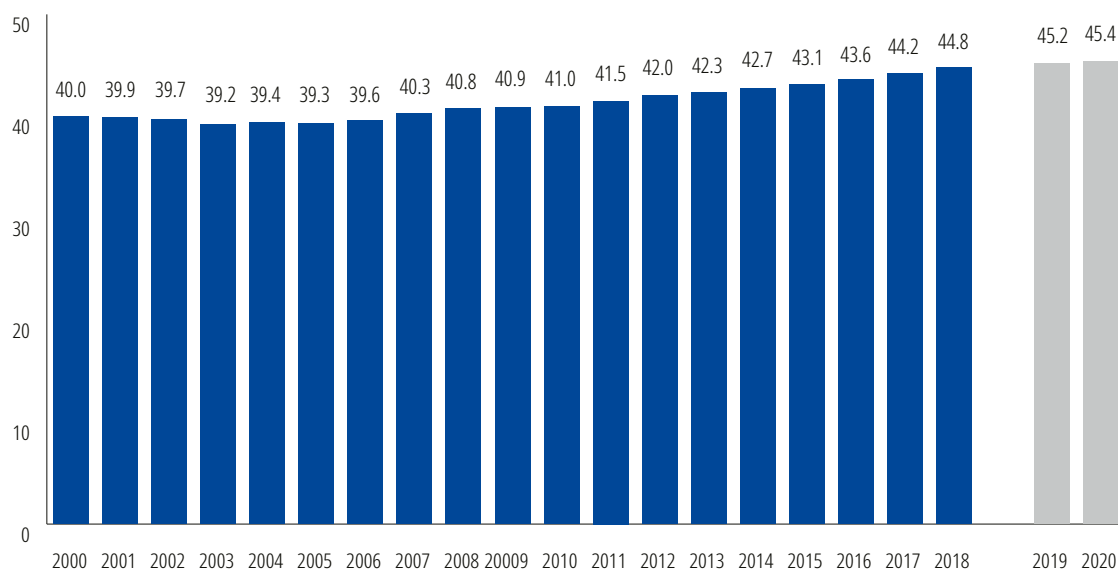
## Додаток А. Добірка показників, підготовлених IG Metall до переговорів на початку 2020 року

**Рисунок А1.** Прогнозні темпи зростання реального ВВП у ЄС, 2019 та 2020 рр.



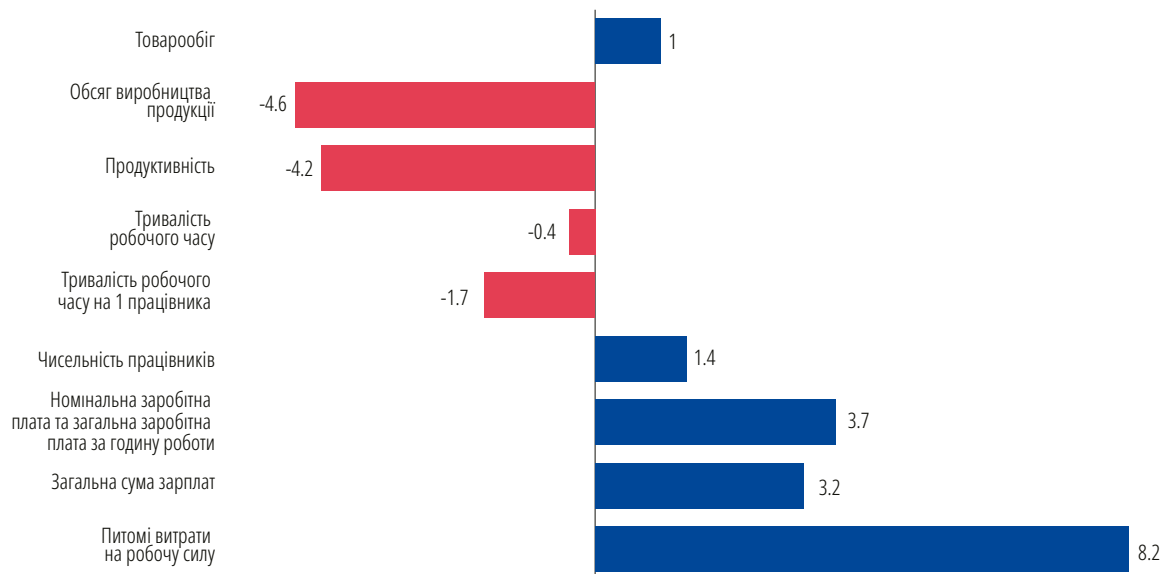
Джерело: IG Metall (Європейська комісія, листопад 2019 р.)

**Рисунок А2.** Зростання чисельності зайнятих у Німеччині, 2000-2018 рр. та прогноз на 2019-2020 рр.



Джерело: IG Metall (Федеральне статистичне відомство; прогноз IAB)

**Рисунок А3.** Показники металургійної промисловості: зміни у 2019 р., у % до 2018 р.

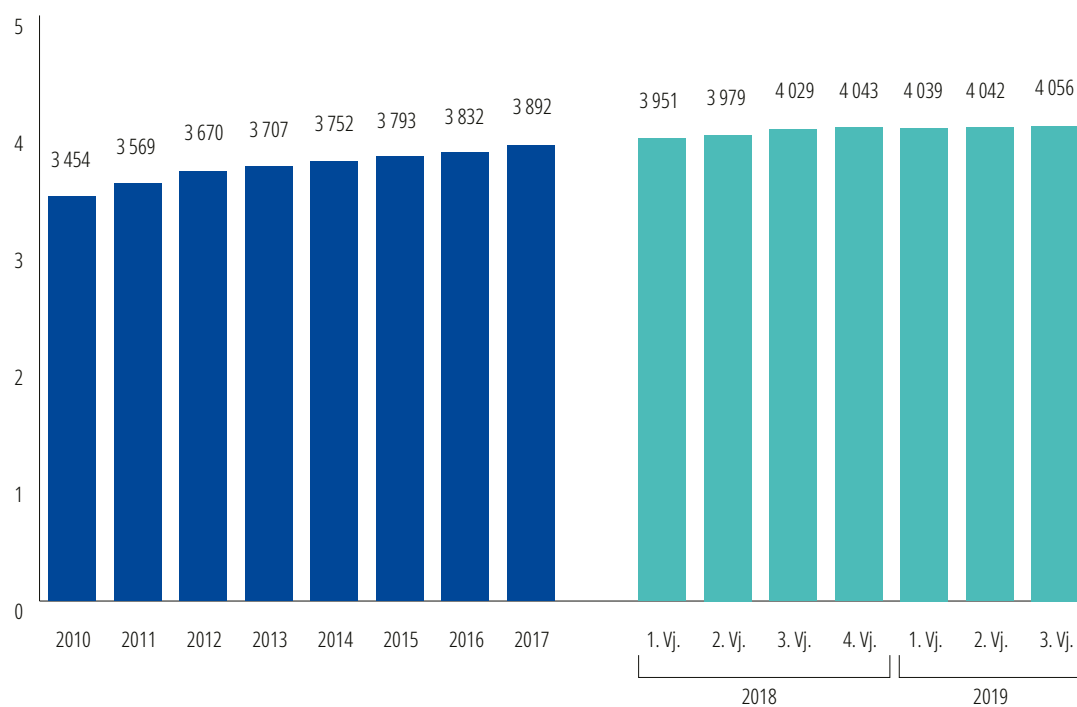


**Рисунок А4.** Ступінь використання потужностей, 2005 – 2019 рр.



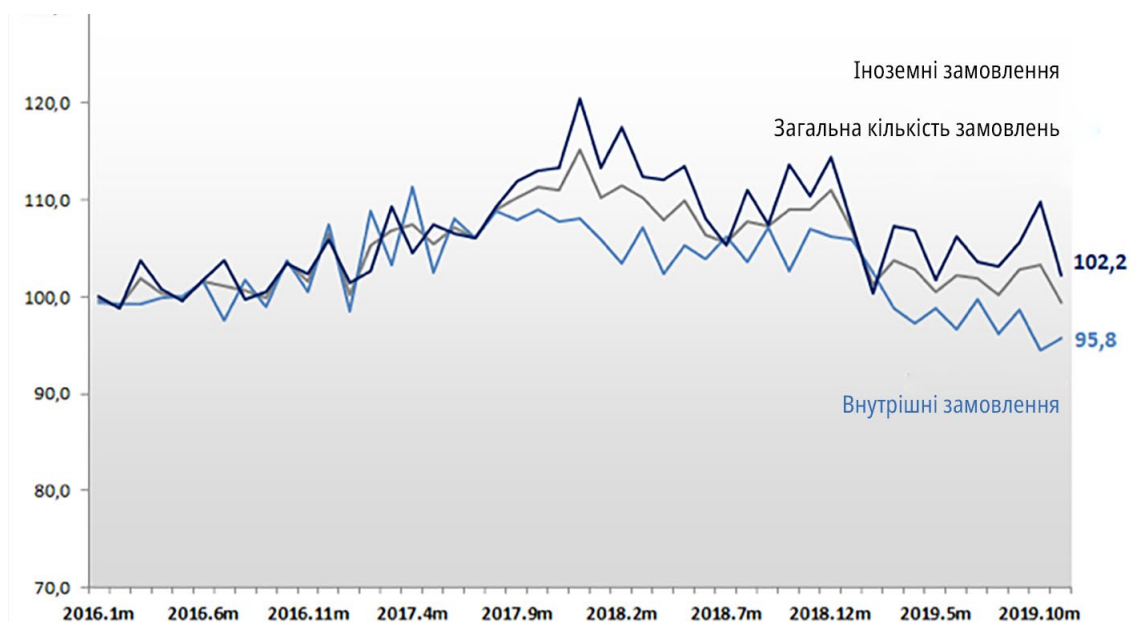
Джерело: IG Metall (ifo-institute, Мюнхен)

**Рисунок А5.** Чисельність зайнятих у металургійній промисловості



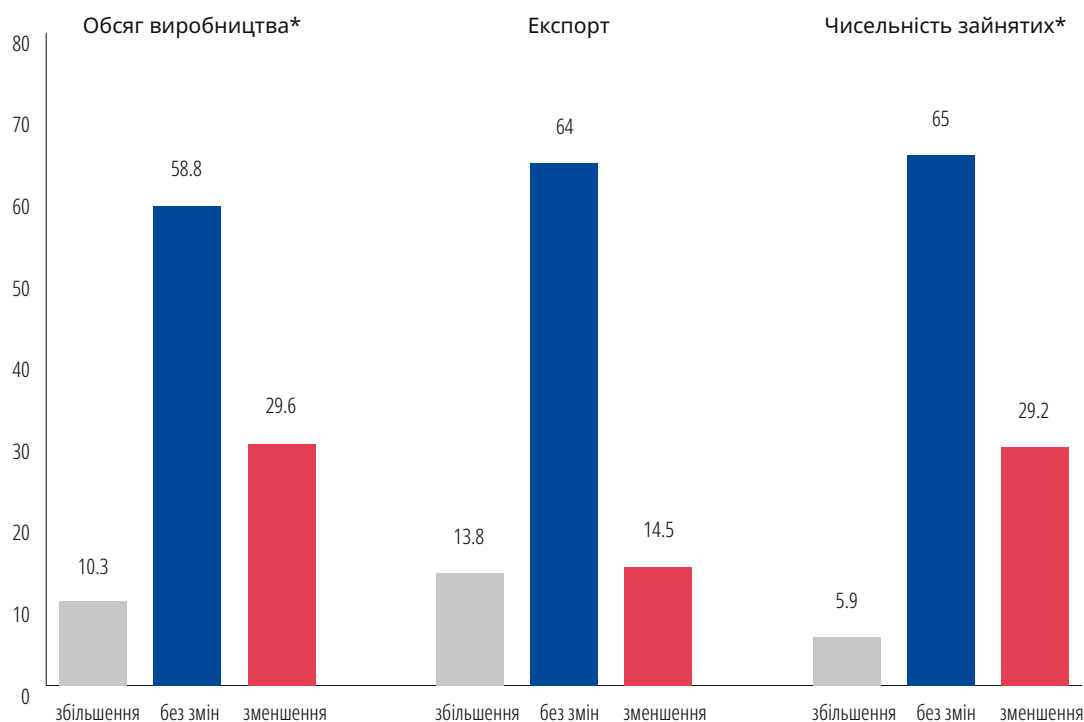
Джерело: IG Metall (Федеральне статистичне відомство)

**Рисунок А6.** Замовлення, що надходять (внутрішні, іноземні, разом), у металургійній промисловості



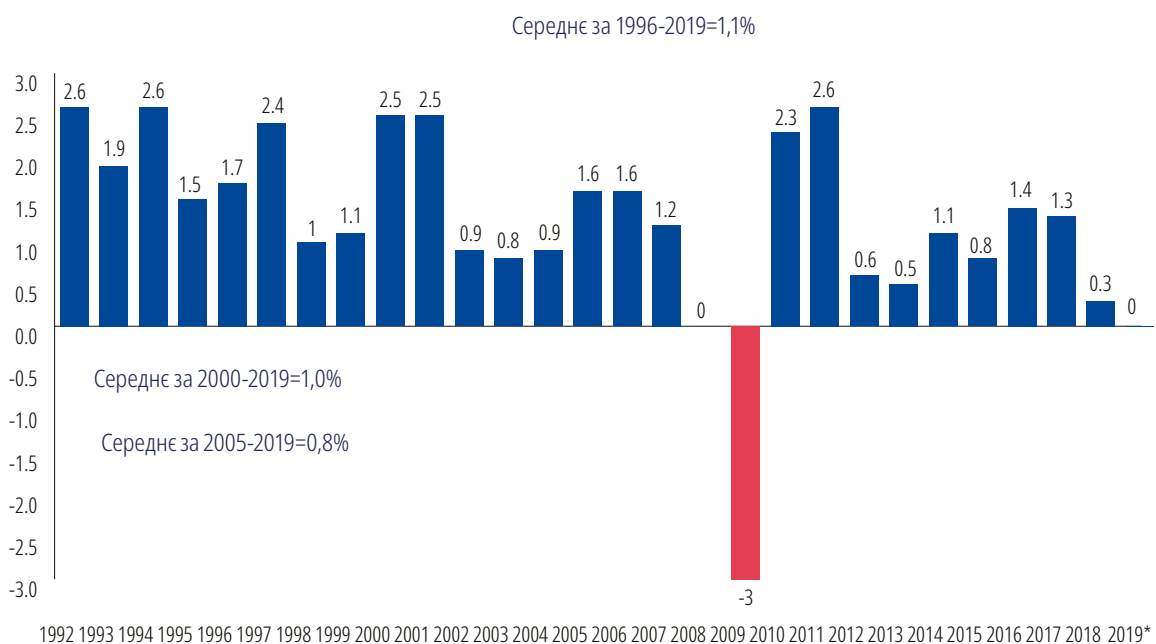
Джерело: IG Metall (Федеральне статистичне відомство)

**Рисунок А7.** Очікування у металургійній промисловості на наступні три місяці (думка респондентів, %), грудень 2019 р.



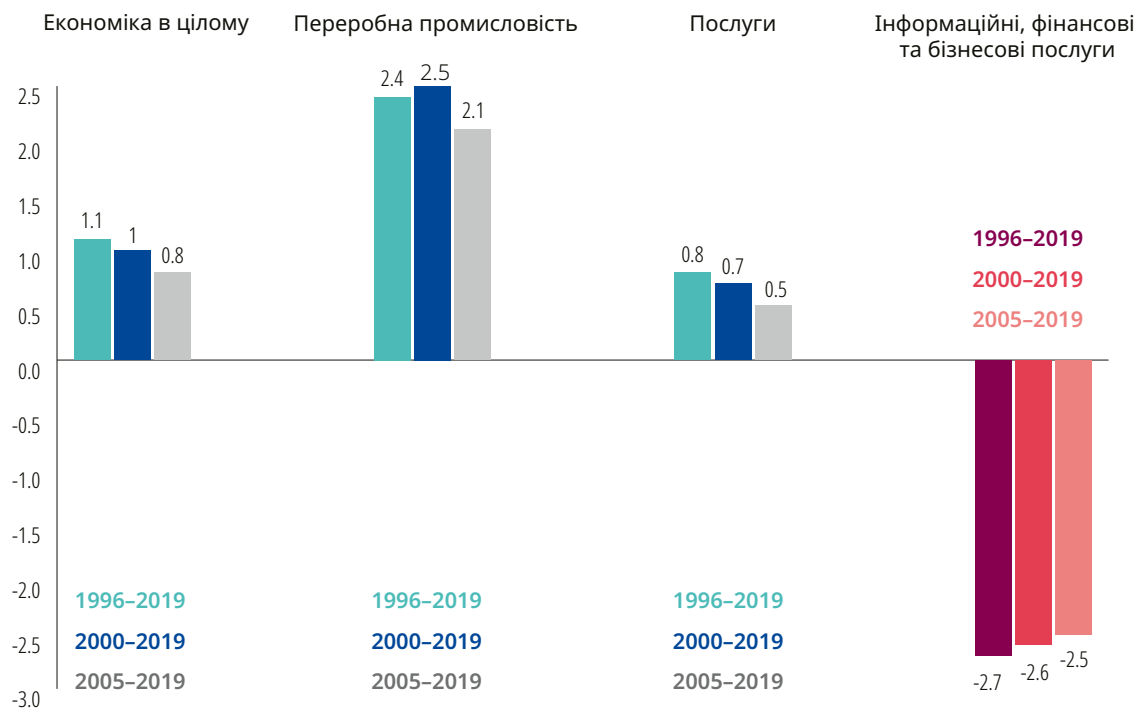
Джерело: IG Metall (ifo-institute, Мюнхен)

**Рисунок А8.** Збільшення середньої сукупної продуктивності праці (ВВП на 1 робочу годину) (змін у %), 1992-2019 рр



Джерело: IG Metall (Федеральне статистичне відомство)

**Рисунок А.9.** Збільшення продуктивності праці (валова додана вартість на 1 робочу годину) в різних галузях економіки, 1996-2019 рр.



Джерело: IG Metall (Федеральне статистичне відомство)

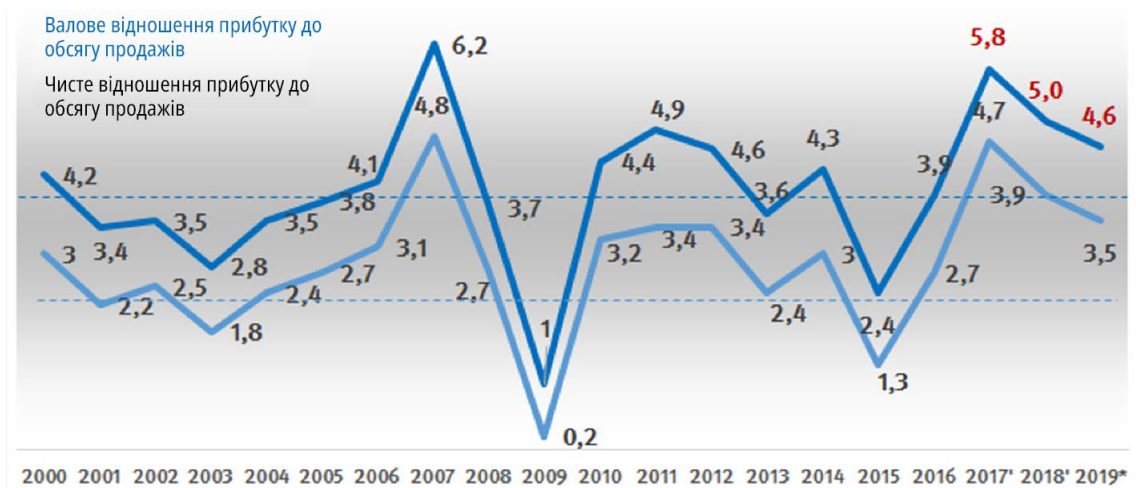
**Рисунок А10.** Заробітна плата і економічно нейтральна межа розподілу (2000=100), 2000-2020 рр.



Джерело: IG Metall (Федеральне статистичне відомство, відділ колективних переговорів IG Metall)

Примітка: \*зростання сукупної продуктивності плюс рівень інфляції

**Рисунок А11.** Відношення прибутку до обсягу продажів у металургійній промисловості, 2000–2019 рр.



Джерело: IG Metall (Gesamtmetall, Bundesbank, ifo)

## Додаток В. Показники Gesamtmetall (вибрані)

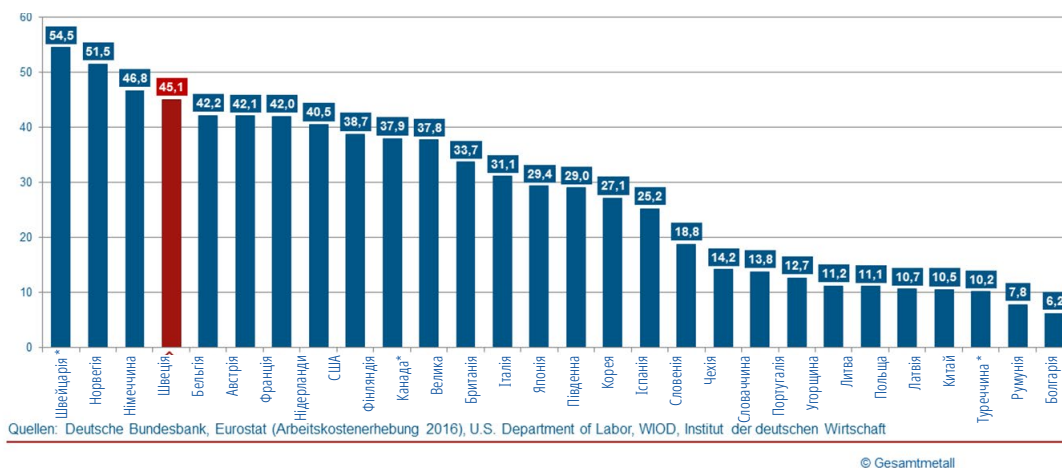
**Рисунок В1.** Витрати на оплату праці в металургійній промисловості на 1 робочу годину, 2018 р. (\*2016 р.)

Економічна ситуація

**GESAMTMETALL**  
Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

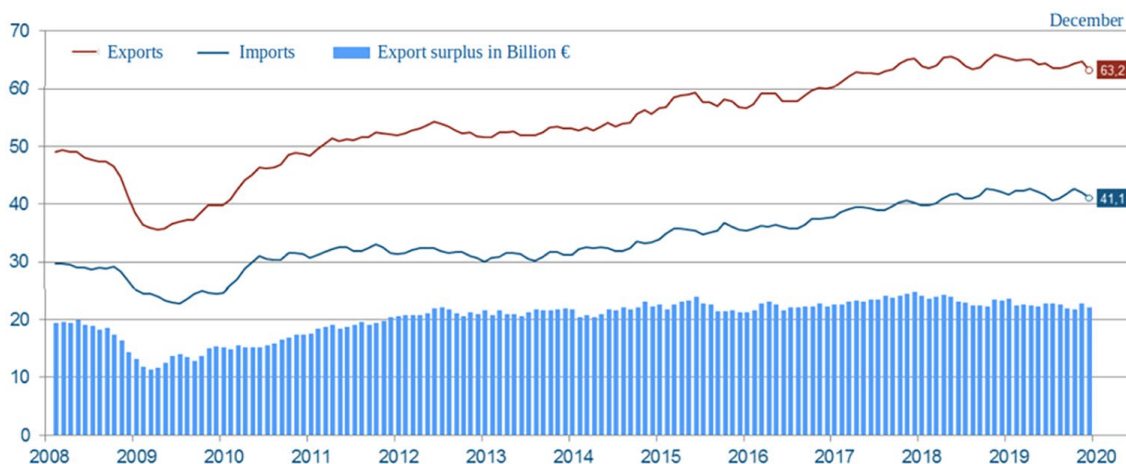
Оплата праці в світі: у Німеччині вища, ніж у ключових конкурентів

Оплата за годину праці у металургійній та електротехнічній галузі 2018 (\*2016) в Євро



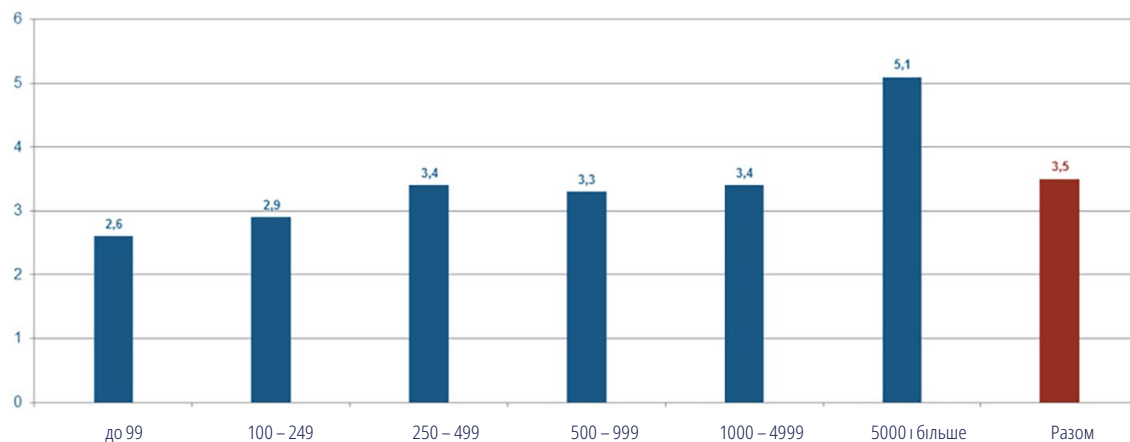
Джерело: Gesamtmetall (Deutsche Bundesbank, Eurostat, Міністерство праці, WIOD, Institut der deutschen Wirtschaft)

**Рисунок В2.** Експорт, імпорт і позитивне сальдо торговельного балансу металургійної промисловості Німеччини, 2008-2020 рр.



Джерело: Gesamtmetall (Федеральне статистичне відомство, розрахунки Gesamtmetall).

**Рисунок В3.** Чисте відношення прибутку до обсягу продажів за розміром підприємства (кількістю працівників), 2019 р.



Джерело: Gesamtmetall (ifo-institute)

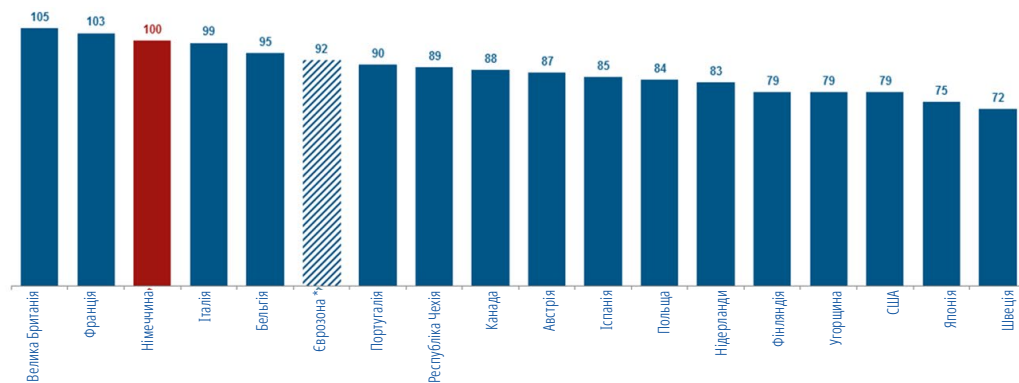
**Рисунок В.** Питомі витрати на оплату праці в переробній промисловості країн Європи (Німеччина = 100), 2018 р.

#### Економічна ситуація

**GESAMTMETALL**  
Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie

Питомі витрати на оплату праці у світі: Німеччина серед лідерів

Оплата за годину праці у металургійній та електротехнічній галузі 2018 (\*2016) в Євро



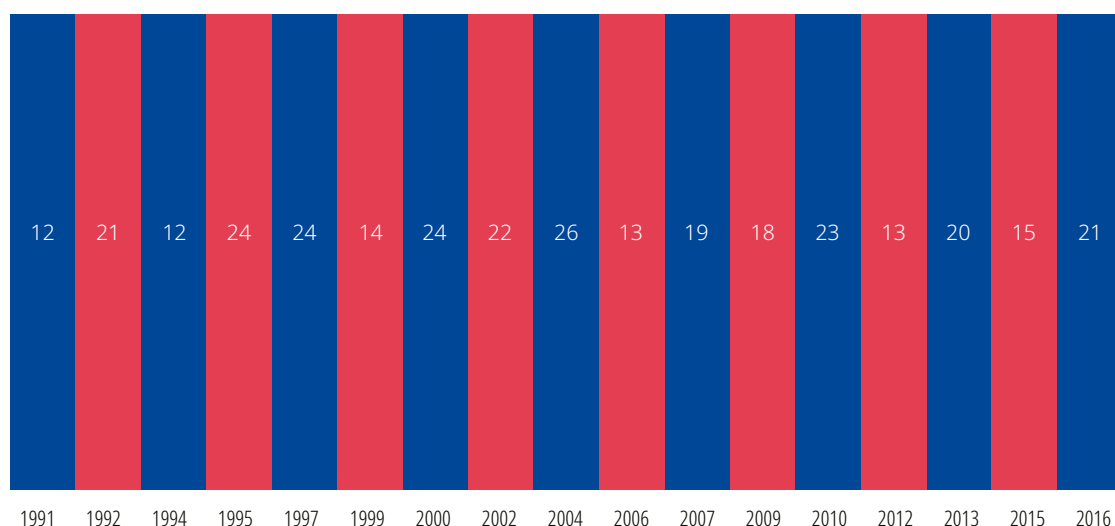
Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

\*Єврозона: за винятком Німеччини

Джерело: Gesamtmetall (Institut der deutschen Wirtschaft)

## Додаток С. Огляд термінів дії та змісту колективних договорів/угод у металургійній промисловості Німеччини, 1991 – 2017 рр.

Рисунок С.1. Терміни дії договорів/угод, місяців



Джерело: Gesamtmetall (2017)

Примітка: у середньому 18,9 місяця; динаміка заробітної плати і окладів

Таблиця С.1. Обґрунтування вимог IG Metall, 1991-2016 рр.

| Раунд оплати праці | Макроекономічна продуктивність | Ціни           | Перерозподіл / справедливість |
|--------------------|--------------------------------|----------------|-------------------------------|
| 1991               | 2,5%                           | 4,0%           | 4,5%                          |
| 1992               | 1,5-2,0%                       | 4,0-4,5%       | 3,5%                          |
| 1994               | Трохи менше 3,0%               | Трохи менше 3% | -                             |
| 1995               | 3,5%                           | 2,5%           | -                             |
| 1997               | 2,5-3,0%                       | 2,0-2,5%       | -                             |
| 1999               | 2,5%                           | 1,5%           | 2,5%                          |
| 2000               | 3,5%                           | 2,0%           | -                             |
| 2002               | 2,0%                           | 2,0%           | 2,5%                          |
| 2004               | 2,0%                           | 1,3%           | 0,7%                          |
| 2006               | 2,0%                           | 2,0%           | 1,0%                          |
| 2007               | 1,8%                           | 2,3%           | 2,4%                          |
| 2009               | 1,5%                           | 2,5%           | 4,0%                          |
| 2010               | (числових вимог немає)         |                |                               |
| 2012               | 1,0%                           | 2,0%           | 3,5%                          |
| 2013               | 1,5%                           | 2,0%           | 2,0%                          |
| 2015               | 1,5%                           | 2,0%           | 2,0%                          |
| 2016               | 1,1%                           | 2,0%           | 1,9%                          |

Джерело: Gesamtmetall (2017)

Таблиця С2. Пропозиція роботодавців: обґрунтування, 1991-2016 рр.

| Раунд<br>оплати<br>праці | Формула пропозиції                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1991                     | «Менше, ніж минулого року», тому що темпи зростання і продуктивність нижчі; збільшення питомих витрат на оплату праці надто велике, а рентабельність надто мала                                                                                                                                                                                                       |
| 1992                     | Орієнтація на продуктивність; стабілізація питомих витрат на оплату праці                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 1994                     | Заморожування заробітної плати                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 1995                     | Заморожування заробітної плати                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 1997                     | Стовідсоткове продовження виплати: заморожування заробітної плати                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| 1999                     | *Продовження поміркованої політики щодо заробітної плати*                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 2000                     | Орієнтація на макроекономічну продуктивність                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 2002                     | Орієнтація на макроекономічну продуктивність                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 2004                     | Збільшення заробітної плати менше, ніж підвищення продуктивності                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 2006                     | Тренд макроекономічної продуктивності мінус продуктивність через звільнення                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 2007                     | Перелік із шести критеріїв (не жорстко прив'язаних)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 2009                     | «Менше, ніж минулого року»; захист конкурентоспроможності та реальної заробітної плати                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 2010                     | «Нічого ділити»; спочатку треба повернутися на докризові позиції                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 2012                     | Підвищити стійкість компаній та підприємств до криз; не обговорювати питання відшкодування, працівники брали вагому участь упродовж усієї кризи; зберегти гнучкість через агентства тимчасової зайнятості; продовжити навчати більше молоді згідно з потребою                                                                                                         |
| 2013                     | У межах можливого впродовж 12-13 місяців; навіть у часи мінімального зростання – збільшення реальної заробітної плати; наші працівники залучені на справедливій та надійній основі                                                                                                                                                                                    |
| 2015                     | Завдяки попереднім підвищенням отримано плюс 2,6% на 2015 рік; через низьку інфляцію зростання номінальної зарплати дорівнює зростанню реальної; планується заздалегідь дійти згоди; отже, пропозиція близька до того, що можливе; крім того – справедлива часткова пенсія (нова колективна угода) і справедливі можливості щодо освіти (різні пропозиції у регіонах) |
| 2016                     | Рівень інфляції та макроекономічна продуктивність низькі; дати чіткий сигнал для підвищення конкурентоспроможності. Мета – досягти укладення відповідальної, диференційованої та довготривалої угоди.                                                                                                                                                                 |

Джерело: Gesamtmetall (2017)

Таблиця С3. Пропозиція роботодавців: контрвимоги

| Раунд оплати праці | Власні ідеї чи контрвимоги                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1991               | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 1992               | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 1994               | Без премії до відпустки; пов'язані з витратами корективи у загальних положеннях щодо відпустки;                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 1995               | Зменшення надбавки за понаднормову роботу                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 1997               | Застереження про відмову в особливій робочій ситуації                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| 1999               | Забезпечення гнучкості різдвяної премії залежно від кількості днів тимчасової непрацездатності                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 2000               | Різдвяна премія залежно від прибутку (як варіант), змінна одноразова виплата                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 2002               | Різдвяна премія залежно від прибутку (як варіант); обґрунтована модель заміни старих молодими зі зменшенням витрат на 0,5%; відкладена компенсація з колективної угоди CFB                                                                                                                                                                                                             |
| 2004               | Дворічний строк із застереженням щодо відновлення, різні рішення у різних організаціях; незалежність від витрат для ERA                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 2006               | Коридор робочого часу з компенсацією та без компенсації оплати праці для забезпечення виживання об'єктів підприємств                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 2007               | Застереження про відмову щодо оплати праці; колективна угода про збільшення кількості зайнятих, заохочення зайнятості у невиробничій сфері, скасування «перерви Штайнкюлера» (BaWu)                                                                                                                                                                                                    |
| 2009               | Варіант різдвяної премії, яка може коливатися в більшу чи меншу сторону                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 2010               | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 2012               | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 2013               | Первинна кваліфікація молоді; припинення роботи через агентства тимчасової зайнятості за допомогою галузевих доповнень; підвищення гнучкості організацій (збільшення сорокагодинної квоти на 12 відсоткових пунктів, продовження дії строкового договору без об'єктивного обґрунтування на 12 місяців); зобов'язання щодо обговорення проблем металообробної та машинобудівної галузей |
| 2015               | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 2016               | -                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

Джерело: Gesamtmetall (2017) 23

Таблиця С4. Елементи для окремих компаній

| Раунд оплати праці | Розмір   | Деталі                                                                                                                                                            |
|--------------------|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1991               | -        | -                                                                                                                                                                 |
| 1992               | -        | -                                                                                                                                                                 |
| 1994               | -        | -                                                                                                                                                                 |
| 1995               | -        | -                                                                                                                                                                 |
| 1997               | -        | Заява щодо регіональної угоди: за згоди сторін в окремих організаціях можливі відхилення*                                                                         |
| 1999               | -        | Одновідсоткова одноразова виплата може бути відтермінована                                                                                                        |
| 2000               | -        | Різдвяна премія коливається залежно від кількості невиходів у зв'язку з хворобою                                                                                  |
| 2002               | -        | Тимчасова спеціальна домовленість сторін, коли існує загроза економічному виживанню                                                                               |
| 2004               | -        | Колективна угода про забезпечення виживання об'єктів підприємств: за згоди сторін можливі відхилення*                                                             |
| 2006               | 312 євро | Виплата може бути здійснена достроково чи перенесена; вона може змінюватися до нуля або до 624 євро                                                               |
| 2007               | 333 євро | Другий етап підвищення заробітної плати (1,7%) та премія, пов'язана з економічним циклом (0,7%), можуть бути відтерміновані на строк до 4 місяців                 |
| 2009               | 659 євро | Другий етап підвищення заробітної плати (2,1%) та одноразова виплата (122 євро) можуть бути відтерміновані на строк до 7 місяців                                  |
| 2010               | -        | Підвищення заробітної плати (2,7%) може бути здійснене достроково або перенесено на строк до 2 місяців                                                            |
| 2012               | -        | -                                                                                                                                                                 |
| 2013               | -        | -                                                                                                                                                                 |
| 2015               | -        | -                                                                                                                                                                 |
| 2016               | 440 євро | Можливе відтермінування або зменшення до нуля одноразової виплати; можливе відтермінування другого етапу підвищення заробітної плати (2,0%) на строк до 3 місяців |

Джерело: Gesamtmetall (2017)

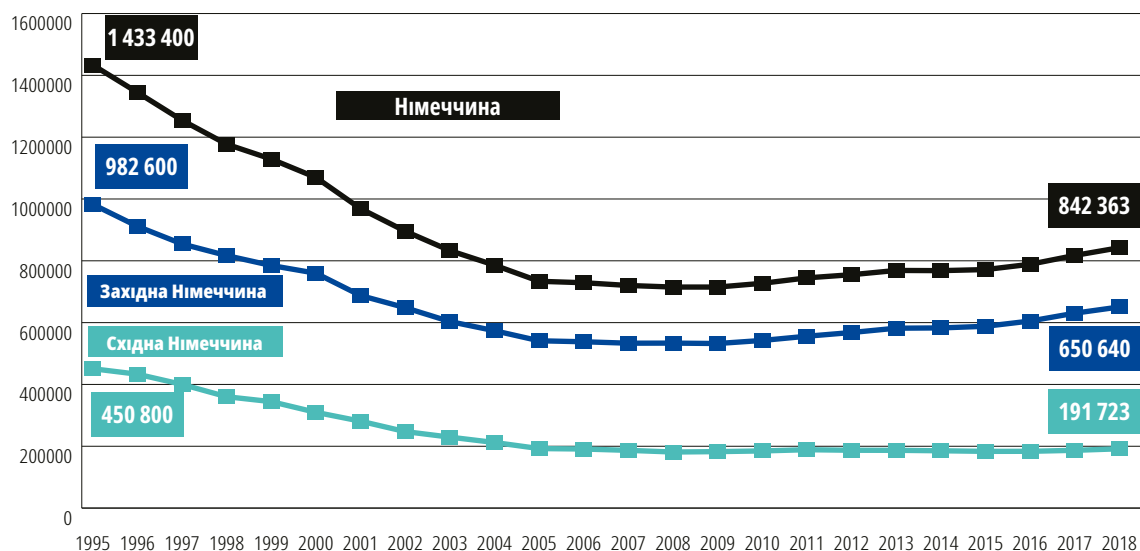
## Додаток D. Показники діяльності галузі основного будівництва у Німеччині

**Рисунок D1.** Внесок основного будівництва у сукупну додану вартість і частка інвестицій у будівництво у ВВП (%), 1995-2017 рр.



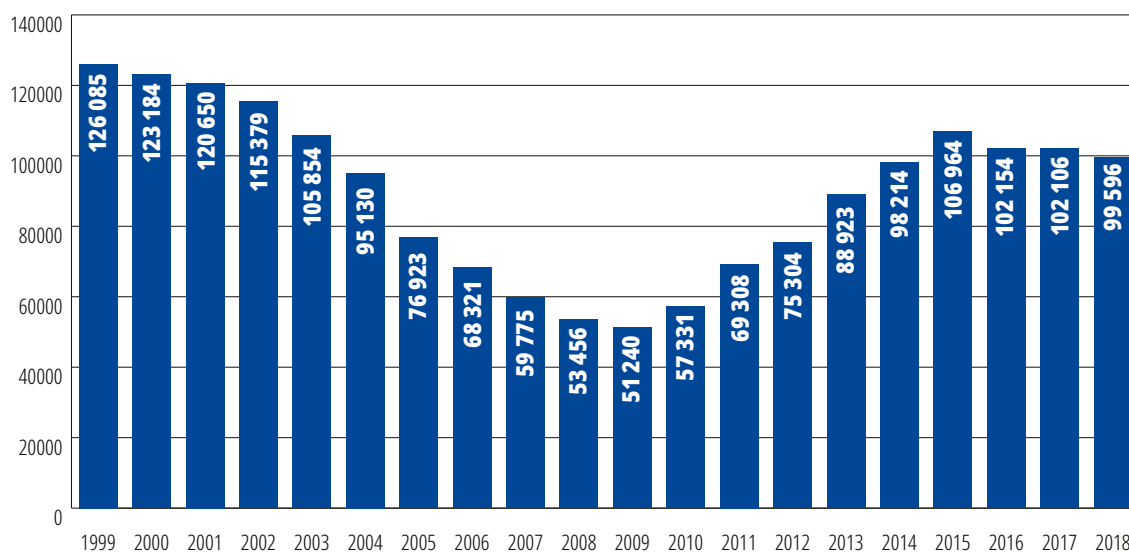
Джерело: Федеральне статистичне відомство

**Рисунок D2.** Чисельність працівників у основному будівництві, 1995 – 2018 рр. (червень)



Джерело: Федеральне статистичне відомство

**Рисунок D3.** Кількість відряджених працівників у основному будівництві, 1999-2018 рр.



Джерело: SOKA-BAU (2019).

## Додаток Е. Додаткові таблиці щодо колективних переговорів в Україні

Таблиця Е1. Сторони колективних переговорів і критерії репрезентативності

| Рівень переговорів / угода                                                                    | Суб'єкти сторін і критерії репрезентативності                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Національний / генеральна угода (укладається на тристоронній основі)                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Всеукраїнські об'єднання професійних спілок, визнані репрезентативними на національному рівні</li> <li><b>Критерії репрезентативності:</b> легалізовані відповідно до Закону, налічують <b>не менш як сто п'ятдесят тисяч членів</b>, мають у своєму складі профспілки, їх організації у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, не менш як три всеукраїнських профспілки.</li> <li>• Всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, визнані репрезентативними на національному рівні</li> <li><b>Критерії репрезентативності:</b> на підприємствах членів працюють <b>не менш як двісті тисяч працівників</b>, 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.</li> <li>• Уряд (Кабінет Міністрів України).</li> </ul>                                                                                                                                              |
| Галузевий/ галузева (міжгалузева) угода (укладається на тристоронній або двосторонній основі) | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Всеукраїнські профспілки, та їх об'єднання, визнані репрезентативними на галузевому рівні.</li> <li><b>Критерії репрезентативності:</b> зареєстровані в установленому Законом порядку, мають статус всеукраїнських, їх членами є <b>не менш як три відсотки працівників</b>, зайнятих у відповідному виді (видах) економічної діяльності.</li> <li>• Всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, створені за галузевою ознакою, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності, які визнані репрезентативними на галузевому рівні.</li> <li><b>Критерії репрезентативності:</b> зареєстровані в установленому Законом порядку, на підприємствах їх членів працюють <b>не менш як п'ять відсотків працівників</b>, зайнятих у відповідному виді (видах) економічної діяльності.</li> <li>• Відповідні центральні органи виконавчої влади.</li> </ul>                                                                                                                                                             |
| Територіальний / територіальна угода (укладається на тристоронній основі)                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Обласні, місцеві профспілки, їх організації та об'єднання, визнані репрезентативними на територіальному рівні в установленому Законом порядку.</li> <li><b>Критерії репрезентативності:</b> зареєстровані в установленому Законом порядку, створені за територіальною ознакою, їх членами є <b>не менше двох відсотків зайнятого населення</b> у відповідній адміністративно-територіальній одиниці.</li> <li>• Організації роботодавців, їх об'єднання, визнані репрезентативними на територіальному рівні.</li> <li><b>Критерії репрезентативності:</b> діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, на підприємствах їх членів працюють <b>не менше п'яти відсотків зайнятого населення</b> у відповідній адміністративно-територіальній одиниці.</li> <li>• Місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. Стороною соціального діалогу також можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством.</li> </ul> |
| Локальний рівень / колективний договір (укладається на двосторонній основі)                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників.</li> <li>• Роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

Джерело: Zarko (2018), табл. 2; Зарько і Міхес (2012), табл. 1, на основі положень Законів України «Про колективні договори і угоди» (1993) та «Про соціальний діалог в Україні» (2010)

**Таблиця Е2.** Стан укладання колективних договорів та їх охоплення в Україні за видами економічної діяльності у промисловості на 31 грудня 2014 та 2019 рр

| Вид діяльності у промисловості                                                               | Код за КВЕД-2010 | Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів, одиниць |       | Кількість працівників, охоплених колективними договорами, тис. осіб |       | Частка облікової кількості штатних працівників, охоплених колективними договорами, % |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------------------------------------------------------------|-------|---------------------------------------------------------------------|-------|--------------------------------------------------------------------------------------|------|
|                                                                                              |                  | 2014                                                                 | 2019  | 2014                                                                | 2019  | 2014                                                                                 | 2019 |
| Промисловість                                                                                | B-E              | 7 520                                                                | 5 506 | 1 862                                                               | 1 468 | 81,4                                                                                 | 78,3 |
| Добувна промисловість                                                                        | B                | 372                                                                  | 311   | 266                                                                 | 184   | 84,9                                                                                 | 93,9 |
| Переробна промисловість                                                                      | C                | 5 495                                                                | 3 994 | 1 164                                                               | 904   | 78,3                                                                                 | 71,5 |
| виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів                                  | 10-12            | 1 291                                                                | 822   | 228                                                                 | 190   | 72,3                                                                                 | 64,6 |
| текстильне виробництво, виробництво одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів       | 13-15            | 518                                                                  | 403   | 57                                                                  | 52    | 70,7                                                                                 | 67,6 |
| виготовлення виробів з деревини, виробництво паперу та поліграфічна діяльність               | 16-18            | 511                                                                  | 367   | 43                                                                  | 36    | 57,3                                                                                 | 51   |
| виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення                                             | 19               | 36                                                                   | 22    | 28                                                                  | 16    | 87,7                                                                                 | 90,6 |
| виробництво хімічних речовин і хімічної продукції                                            | 20               | 217                                                                  | 165   | 60                                                                  | 46    | 79,3                                                                                 | 82,6 |
| виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів                    | 21               | 64                                                                   | 57    | 18                                                                  | 21    | 80                                                                                   | 81,1 |
| виробництво гумових і пластмасових виробів; іншої неметалевої мінеральної продукції          | 22, 23           | 770                                                                  | 613   | 82                                                                  | 69    | 67                                                                                   | 59,4 |
| металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів, крім машин і устаткування   | 24, 25           | 513                                                                  | 404   | 237                                                                 | 151   | 88,4                                                                                 | 79   |
| виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції                                   | 26               | 109                                                                  | 108   | 28                                                                  | 20    | 83                                                                                   | 76   |
| виробництво електричного устаткування                                                        | 27               | 215                                                                  | 145   | 49                                                                  | 33    | 84,4                                                                                 | 74,1 |
| виробництво машин і устаткування, не віднесених до інших угруповань                          | 28               | 463                                                                  | 371   | 114                                                                 | 92    | 83,6                                                                                 | 83,7 |
| виробництво автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів | 29, 30           | 186                                                                  | 151   | 154                                                                 | 119   | 96,5                                                                                 | 88,7 |
| виробництво меблів, іншої продукції, ремонт і монтаж машин і устаткування                    | 31-33            | 602                                                                  | 366   | 65                                                                  | 62    | 60,8                                                                                 | 59,1 |
| Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря                             | D                | 647                                                                  | 509   | 321                                                                 | 279   | 89,6                                                                                 | 93,4 |
| Водопостачання; каналізація, поводження з відходами                                          | E                | 1 006                                                                | 692   | 113                                                                 | 100   | 85,9                                                                                 | 86,8 |

Джерело: Державна служба статистики України, статистичний збірник «Праця України у 2014 році», 2019 – [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).

**Таблиця Е3. Розподіл працівників за розмірами мінімальної місячної тарифної ставки, встановленої колективним договором і галузевою угодою, та видами економічної діяльності на 31 грудня 2018 року**

| Вид діяльності                                                                               | Частка облікової кількості штатних працівників, зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена колективним договором, % | У тому числі розмір мінімальної тарифної ставки (окладу), встановленої колективним договором, _____ по відношенню до законодавчо встановленої мінімальної зарплати, % |             |       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|
|                                                                                              |                                                                                                                                                              | нижчий                                                                                                                                                                | відповідний | вищий |
| Усього                                                                                       | 74,8                                                                                                                                                         | 27,7                                                                                                                                                                  | 63          | 9,3   |
| Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство                             | 69,4                                                                                                                                                         | 5,1                                                                                                                                                                   | 85,8        | 9,1   |
| Промисловість                                                                                | 79,5                                                                                                                                                         | 29,5                                                                                                                                                                  | 51,1        | 19,4  |
| Добувна промисловість                                                                        | 96,4                                                                                                                                                         | 46,1                                                                                                                                                                  | 43,5        | 10,4  |
| Переробна промисловість                                                                      | 73                                                                                                                                                           | 25,8                                                                                                                                                                  | 53,7        | 20,5  |
| виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів                                  | 66,9                                                                                                                                                         | 5,8                                                                                                                                                                   | 72,9        | 21,3  |
| текстильне виробництво, виробництво одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів       | 68,1                                                                                                                                                         | 4,6                                                                                                                                                                   | 77,9        | 17,5  |
| виготовлення виробів з деревини, виробництво паперу та поліграфічна діяльність               | 55,8                                                                                                                                                         | 5                                                                                                                                                                     | 78,7        | 16,3  |
| виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення                                             | 87,8                                                                                                                                                         | 64                                                                                                                                                                    | 25,3        | 10,7  |
| виробництво хімічних речовин і хімічної продукції                                            | 77,3                                                                                                                                                         | 44,9                                                                                                                                                                  | 42,9        | 12,2  |
| виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів                    | 80,7                                                                                                                                                         | 15,2                                                                                                                                                                  | 33,2        | 51,6  |
| виробництво гумових і пластмасових виробів; іншої неметалевої мінеральної продукції          | 57,7                                                                                                                                                         | 10,4                                                                                                                                                                  | 67,5        | 22,1  |
| металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів, крім машин і устаткування   | 82,2                                                                                                                                                         | 53,5                                                                                                                                                                  | 25,1        | 21,4  |
| виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції                                   | 77,7                                                                                                                                                         | 29,6                                                                                                                                                                  | 54          | 16,4  |
| виробництво електричного устаткування                                                        | 72,3                                                                                                                                                         | 21,1                                                                                                                                                                  | 55          | 23,9  |
| виробництво машин і устаткування, не віднесені до інших угруповань                           | 83,2                                                                                                                                                         | 25,5                                                                                                                                                                  | 63,4        | 11,1  |
| виробництво автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів | 91,1                                                                                                                                                         | 38,4                                                                                                                                                                  | 34,9        | 26,7  |
| виробництво меблів, іншої продукції, ремонт і монтаж машин і устаткування                    | 62,8                                                                                                                                                         | 25,1                                                                                                                                                                  | 58,5        | 16,4  |
| Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря                             | 91,9                                                                                                                                                         | 29                                                                                                                                                                    | 44,5        | 26,5  |
| Водопостачання; каналізація, поводження з відходами                                          | 89,8                                                                                                                                                         | 32,3                                                                                                                                                                  | 59,6        | 8,1   |
| Будівництво                                                                                  | 43,4                                                                                                                                                         | 14,5                                                                                                                                                                  | 70,2        | 15,3  |
| Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів                   | 40                                                                                                                                                           | 21,3                                                                                                                                                                  | 61,7        | 17    |
| Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність                          | 80,7                                                                                                                                                         | 47,8                                                                                                                                                                  | 40,4        | 11,8  |
| Тимчасове розміщування й організація харчування                                              | 30,8                                                                                                                                                         | 7,8                                                                                                                                                                   | 68,5        | 23,7  |
| Інформація та телекомунікації                                                                | 54,5                                                                                                                                                         | 13,3                                                                                                                                                                  | 71,5        | 15,2  |
| Фінансова та страхова діяльність                                                             | 54,9                                                                                                                                                         | 7                                                                                                                                                                     | 85          | 8     |
| Операції з нерухомим майном                                                                  | 37,5                                                                                                                                                         | 5,1                                                                                                                                                                   | 73,5        | 21,4  |
| Професійна, наукова та технічна діяльність                                                   | 70                                                                                                                                                           | 25,8                                                                                                                                                                  | 63,1        | 11,1  |
| Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування                           | 51                                                                                                                                                           | 12,2                                                                                                                                                                  | 76,9        | 10,9  |
| Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування                             | 79,9                                                                                                                                                         | 24,5                                                                                                                                                                  | 70,3        | 5,2   |
| Освіта                                                                                       | 91,2                                                                                                                                                         | 28,1                                                                                                                                                                  | 71,3        | 0,6   |
| Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги                                              | 91,6                                                                                                                                                         | 31,9                                                                                                                                                                  | 67,2        | 0,9   |
| Мистецтво, спорт, розваги, та відпочинок                                                     | 74,8                                                                                                                                                         | 24,6                                                                                                                                                                  | 73,4        | 2     |
| Надання інших видів послуг                                                                   | 38,2                                                                                                                                                         | 8,8                                                                                                                                                                   | 82,1        | 9,1   |

Джерело: Державна служба статистики України (онлайн-статистика)

|  | Частка облікової кількості штатних працівників, зайнятих на підприємствах, де мінімальна місячна тарифна ставка (оклад) встановлена колдоговором та галузевою угодою, % | У тому числі розмір мінімальної тарифної ставки (окладу), встановленої колдоговором, _____ по відношенню до встановленого галузевою угодою, % |             |       |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-------|
|  |                                                                                                                                                                         | нижчий                                                                                                                                        | відповідний | вищий |
|  | 65                                                                                                                                                                      | 2                                                                                                                                             | 89          | 9     |
|  | 59,8                                                                                                                                                                    | 0,1                                                                                                                                           | 92,2        | 7,7   |
|  | 69,3                                                                                                                                                                    | 4,4                                                                                                                                           | 72          | 23,6  |
|  | 93,1                                                                                                                                                                    | 0,3                                                                                                                                           | 68          | 31,7  |
|  | 60                                                                                                                                                                      | 7,2                                                                                                                                           | 72,3        | 20,5  |
|  | 52,8                                                                                                                                                                    | 0,1                                                                                                                                           | 86,7        | 13,2  |
|  | 57,6                                                                                                                                                                    | 0,4                                                                                                                                           | 92,6        | 7     |
|  | 40,7                                                                                                                                                                    | 0,5                                                                                                                                           | 94,5        | 5     |
|  | 87                                                                                                                                                                      | -                                                                                                                                             | 64,6        | 35,4  |
|  | 71,1                                                                                                                                                                    | 1,4                                                                                                                                           | 51          | 47,6  |
|  | 60,7                                                                                                                                                                    | -                                                                                                                                             | 77          | 23    |
|  | 40,7                                                                                                                                                                    | 0,5                                                                                                                                           | 81,9        | 17,6  |
|  | 73,9                                                                                                                                                                    | 11,3                                                                                                                                          | 52,1        | 36,6  |
|  | 66,3                                                                                                                                                                    | 1                                                                                                                                             | 71,4        | 27,6  |
|  | 59,8                                                                                                                                                                    | 2,7                                                                                                                                           | 81,6        | 15,7  |
|  | 68,9                                                                                                                                                                    | 3,8                                                                                                                                           | 71,1        | 25,1  |
|  | 76,5                                                                                                                                                                    | 31                                                                                                                                            | 58,8        | 10,2  |
|  | 46,9                                                                                                                                                                    | -                                                                                                                                             | 90,5        | 9,5   |
|  | 87                                                                                                                                                                      | 0,2                                                                                                                                           | 71,4        | 28,4  |
|  | 84,7                                                                                                                                                                    | 1,8                                                                                                                                           | 78,6        | 19,6  |
|  | 32,7                                                                                                                                                                    | 0,8                                                                                                                                           | 92,8        | 6,4   |
|  | 28,9                                                                                                                                                                    | 0,2                                                                                                                                           | 88,5        | 11,3  |
|  | 75,2                                                                                                                                                                    | 0,1                                                                                                                                           | 88,8        | 11,1  |
|  | 21,7                                                                                                                                                                    | 2,6                                                                                                                                           | 80,3        | 17,1  |
|  | 39,8                                                                                                                                                                    | 0,1                                                                                                                                           | 93,2        | 6,7   |
|  | 33,5                                                                                                                                                                    | -                                                                                                                                             | 99,7        | 0,3   |
|  | 27,3                                                                                                                                                                    | 0,6                                                                                                                                           | 92,4        | 7     |
|  | 58,9                                                                                                                                                                    | 0,4                                                                                                                                           | 81,7        | 17,9  |
|  | 40,1                                                                                                                                                                    | 0,1                                                                                                                                           | 93,4        | 6,5   |
|  | 64,1                                                                                                                                                                    | 1,1                                                                                                                                           | 98,4        | 0,5   |
|  | 83,6                                                                                                                                                                    | 1,6                                                                                                                                           | 98,3        | 0,1   |
|  | 83,2                                                                                                                                                                    | 2,5                                                                                                                                           | 96,6        | 0,9   |
|  | 66,5                                                                                                                                                                    | 0,4                                                                                                                                           | 98,6        | 1     |
|  | 29,8                                                                                                                                                                    | -                                                                                                                                             | 99,8        | 0,2   |

Таблиця Е4. Виробництво окремих видів продукції металургії, 2014-2018 рр.

| Найменування продукції за Номенклатурою продукції промисловості (НПП)                                                                                                                                                                      | Одиниця вимірювання | Кількість виробленої промислової продукції (валове виробництво) |      |      |      |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------------------------------|------|------|------|------|
|                                                                                                                                                                                                                                            |                     | 2014                                                            | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Руди залізні неагломеровані                                                                                                                                                                                                                | млн.т               | 184                                                             | 175  | 168  | 166  | 161  |
| Концентрати залізорудні неагломеровані                                                                                                                                                                                                     | млн.т               | 68,3                                                            | 66,9 | 62,9 | 60,6 | 60,5 |
| Концентрати залізорудні агломеровані                                                                                                                                                                                                       | млн.т               | 60,2                                                            | 55,2 | 56,7 | 50,8 | 53,1 |
| Чавун переробний і дзеркальний у чушках, болванках чи формах первинних інших                                                                                                                                                               | млн.т               | 24,8                                                            | 21,9 | 23,6 | 19,8 | 20,5 |
| Феромарганець                                                                                                                                                                                                                              | тис.т               | 104                                                             | 100  | 184  | 211  | 156  |
| Феросиліцій                                                                                                                                                                                                                                | тис.т               | 168                                                             | 115  | 126  | 118  | 97,1 |
| Феросилікомарганець                                                                                                                                                                                                                        | тис.т               | 961                                                             | 750  | 877  | 875  | 912  |
| Феросплави інші, н.в.і.у.                                                                                                                                                                                                                  | тис.т               | 129                                                             | 114  | 106  | 87,1 | 101  |
| Напівфабрикати зі сталі нелегованої плоскі                                                                                                                                                                                                 | млн.т               | 9                                                               | 8,3  | 9,2  | 9,1  | 9,3  |
| Зливки, форми первинні інші, напівфабрикати для виробництва труб безшовних, зі сталі нелегованої                                                                                                                                           | млн.т               | 9                                                               | 7,9  | 7,9  | 7,2  | 6,7  |
| Зливки, форми первинні та напівфабрикати, інші, зі сталі нелегованої                                                                                                                                                                       | млн.т               | 8,5                                                             | 8    | 8    | 5    | 5,3  |
| Напівфабрикати зі сталі неіржавної плоскі                                                                                                                                                                                                  | тис.т               | 0,5                                                             | 0,5  | 0,5  | 0,7  | 0,5  |
| Зливки, форми первинні інші, напівфабрикати для виробництва труб безшовних, зі сталі неіржавної                                                                                                                                            | тис.т               | 111                                                             | 101  | 98   | 99,2 | 103  |
| Зливки, форми первинні та напівфабрикати, інші, зі сталі неіржавної                                                                                                                                                                        | тис.т               | 25,4                                                            | 20,2 | 17,8 | 18,8 | 18,2 |
| Напівфабрикати зі сталі легованої (крім неіржавної) плоскі                                                                                                                                                                                 | млн.т               | 2,3                                                             | 1    | 1,5  | 1,1  | 1,2  |
| Зливки, форми первинні інші, напівфабрикати для виробництва труб безшовних, зі сталі легованої (крім неіржавної)                                                                                                                           | млн.т               | 4,1                                                             | 3,6  | 3,6  | 4    | 3,7  |
| Зливки, форми первинні та напівфабрикати, інші, зі сталі легованої (крім неіржавної)                                                                                                                                                       | млн.т               | 0,6                                                             | 0,4  | 0,4  | 0,6  | 0,9  |
| Труби обсадні, насосно-компресорні та буринні для буріння нафтових і газових свердловин, безшовні, зі сталі іншої, крім неіржавної                                                                                                         | тис.т               | к / с                                                           | 94,3 | 84,9 | 176  | 222  |
| Труби і трубки, круглого поперечного перерізу, піддані гарячій обробці, безшовні, зі сталі іншої, крім неіржавної (крім труб для нафто- та газопроводів, обсадних та труб, які використовуються для буріння нафтових і газових свердловин) | тис.т               | 404                                                             | 279  | 266  | 329  | 380  |
| Труби і трубки, зварні, круглого поперечного перерізу, гарячого або холодного формування, із зовнішнім діаметром не більше 406,4 мм, зі сталі іншої, крім неіржавної                                                                       | тис.т               | 214                                                             | 225  | 233  | 157  | 159  |
| Труби і трубки, зварні, гарячого або холодного формування, прямокутного або квадратного поперечного перерізу, із зовнішнім діаметром не більше 406,4 мм, з товщиною стінки не більше 2 мм, зі сталі іншої, крім неіржавної                 | тис.т               | 82,7                                                            | 66,1 | 106  | 222  | 182  |
| Труби і трубки, зварні, гарячого або холодного формування, прямокутного або квадратного поперечного перерізу, із зовнішнім діаметром не більше 406,4 мм, з товщиною стінки більше 2 мм, зі сталі іншої, крім неіржавної                    | тис.т               | 180                                                             | 149  | 190  | 173  | 192  |
| Профілі холоднодеформовані, отримані з прокату плоского, зі сталі нелегованої, без покриття                                                                                                                                                | тис.т               | 16,6                                                            | 10,8 | 12,9 | 8,9  | 9,6  |
| Профілі холоднодеформовані, отримані з прокату плоского, зі сталі нелегованої, з цинковим покриттям                                                                                                                                        | тис.т               | 111                                                             | 101  | 121  | 126  | 104  |

| Найменування продукції за Номенклатурою продукції промисловості (НПП)                                                                                                                                                                            | Одиниця вимірювання | Кількість виробленої промислової продукції (валове виробництво) |      |      |      |      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------------------------------|------|------|------|------|
|                                                                                                                                                                                                                                                  |                     | 2014                                                            | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Листи профільовані (ребристі) холоднодеформовані, зі сталі нелегованої                                                                                                                                                                           | тис.т               | 127                                                             | 118  | 156  | 165  | 164  |
| Дріт із заліза або сталі нелегованої з вмістом вуглецю менше 0,25 мас.%, уключаючи дріт гофрований (крім дроту скрученого, колючого (для загорожі), подвійного, пилкоподібного,                                                                  | тис.т               | 202                                                             | 178  | 209  | 204  | 192  |
| електричного ізолюваного)                                                                                                                                                                                                                        | тис.т               | 59                                                              | 43,9 | 51,5 | 55,8 | 31   |
| Дріт із заліза або сталі нелегованої з вмістом вуглецю 0,25 мас.% і більше, але менше 0,6 мас.%, уключаючи дріт гофрований (крім дроту скрученого, колючого (для загорожі), подвійного, пилкоподібного, електричного ізолюваного)                | тис.т               | 52,3                                                            | 42,5 | 37,2 | 42   | 56   |
| Дріт із заліза або сталі нелегованої з вмістом вуглецю 0,6 мас.% і більше, уключаючи дріт гофрований (крім дроту скрученого, колючого (для загорожі), подвійного, пилкоподібного, електричного ізолюваного)                                      | тис.т               | 51,5                                                            | 45,4 | 50,1 | 73,8 | 69,2 |
| Конструкції збірні будівельні з чавуну чи сталі                                                                                                                                                                                                  | тис.т               | 78                                                              | 56,5 | 57,3 | 69,5 | 86,1 |
| Устаткування для металевих риштувань, опалубок, підпірок або кріплень для шахт, у т. ч. шахтні каркаси і надземні конструкції; висувні балки облицювального кріплення, трубчасті будівельні риштування та устаткування подібне, з металів чорних | тис.т               | 93,5                                                            | 64,4 | 81,9 | 103  | 122  |
| Конструкції, виготовлені виключно або переважно з листового матеріалу, з металів чорних, інші                                                                                                                                                    |                     |                                                                 |      |      |      |      |

Джерело: Державна служба статистики України (онлайн-статистика)

Таблиця Е5. Індекси будівельної продукції за видами (% , рік до року), 2014-2019 рр.

|                    | 2014        | 2015        | 2016         | 2017         | 2018         | 2019         |
|--------------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| <b>Будівництво</b> | <b>79,6</b> | <b>87,5</b> | <b>117,5</b> | <b>126,4</b> | <b>108,6</b> | <b>123,6</b> |
| Будівлі житлові    | 103,5       | 98,9        | 117,8        | 116,3        | 100,9        | 104,8        |
| Будівлі нежитлові  | 66,3        | 85,8        | 123,7        | 126,1        | 105,7        | 130,3        |
| Інженерні споруди  | 79,7        | 83,7        | 114          | 131,7        | 113,6        | 127,7        |

Джерело: Державна служба статистики України (онлайн-статистика)

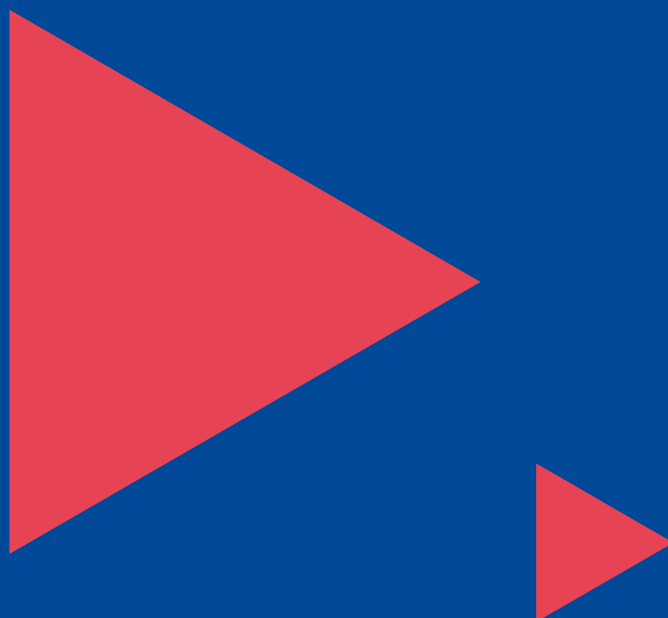
**Таблиця Е6.** Показники зайнятості та вимушеної неповної зайнятості за видами економічної діяльності у першому кварталі 2019 та 2020 рр.

| Вид діяльності                                                                               | Середньооблікова кількість штатних працівників = N<br>(тис. осіб) |               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|---------------|
|                                                                                              | 1 кв. 2019                                                        | 1 кв. 2020    |
| <b>Усього</b>                                                                                | <b>7546.1</b>                                                     | <b>7469.5</b> |
| Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство                             | 411.5                                                             | 383.1         |
| Промисловість                                                                                | 1904.6                                                            | 1844          |
| Добувна промисловість                                                                        | 198.9                                                             | 188.7         |
| Переробна промисловість                                                                      | 1298.6                                                            | 1246.9        |
| виробництво харчових продуктів, напоїв та тютюнових виробів                                  | 293.9                                                             | 288           |
| текстильне виробництво, виробництво одягу, шкіри, виробів зі шкіри та інших матеріалів       | 79.9                                                              | 74.3          |
| виготовлення виробів з деревини, виробництво паперу та поліграфічна діяльність               | 75.6                                                              | 74.2          |
| виробництво коксу та продуктів нафтоперероблення                                             | 18.1                                                              | 14.4          |
| виробництво хімічних речовин і хімічної продукції                                            | 54.5                                                              | 57.5          |
| виробництво основних фармацевтичних продуктів і фармацевтичних препаратів                    | 24                                                                | 24.5          |
| виробництво гумових і пластмасових виробів; іншої неметалевої мінеральної продукції          | 120.2                                                             | 116.2         |
| металургійне виробництво, виробництво готових металевих виробів, крім машин і устаткування   | 196.2                                                             | 190.1         |
| виробництво комп'ютерів, електронної та оптичної продукції                                   | 27.2                                                              | 24.3          |
| виробництво електричного устаткування                                                        | 45.9                                                              | 43.8          |
| виробництво машин і устаткування, не віднесених до інших угруповань                          | 115.3                                                             | 105.8         |
| виробництво автотранспортних засобів, причепів і напівпричепів та інших транспортних засобів | 141.8                                                             | 126.1         |
| виробництво меблів, іншої продукції, ремонт і монтаж машин і устаткування                    | 106.1                                                             | 107.9         |
| Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря                             | 292.4                                                             | 293.1         |
| Водопостачання; каналізація, поводження з відходами                                          | 114.6                                                             | 115.3         |
| Будівництво                                                                                  | 191.9                                                             | 194.5         |
| Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів                   | 782.1                                                             | 810           |
| Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність                          | 651.3                                                             | 635.1         |
| Тимчасове розміщування й організація харчування                                              | 76.7                                                              | 77            |
| Інформація та телекомунікації                                                                | 115                                                               | 112.2         |
| Фінансова та страхова діяльність                                                             | 168.1                                                             | 172           |
| Операції з нерухомим майном                                                                  | 77.5                                                              | 76            |
| Професійна, наукова та технічна діяльність                                                   | 200.2                                                             | 206.9         |
| Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування                           | 185.4                                                             | 173.4         |
| Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування                             | 396.7                                                             | 422.6         |
| Освіта                                                                                       | 1339                                                              | 1341.2        |
| Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги                                              | 885.6                                                             | 858           |
| Мистецтво, спорт, розваги, та відпочинок                                                     | 136.2                                                             | 138.4         |
| Надання інших видів послуг                                                                   | 24.4                                                              | 25.2          |

Джерело: Державна служба статистики України (упорядковано авторкою за даними онлайн-статистики)

Примітка: Статистика підприємств охоплює тільки підприємства із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб. Зайнятість (=N) – це середньооблікова кількість штатних працівників.

|  | Знаходились у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт) |         |            |         | Переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень) |         |            |         |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|------------|---------|--------------------------------------------------------------------|---------|------------|---------|
|  | 1 кв. 2019                                                                                      |         | 1 кв. 2020 |         | 1 кв. 2019                                                         |         | 1 кв. 2020 |         |
|  | тис. осіб                                                                                       | % від N | тис. осіб  | % від N | тис. осіб                                                          | % від N | тис. осіб  | % від N |
|  | 30.6                                                                                            | 0.4     | 96.0       | 1.3     | 130.6                                                              | 1.7     | 157.9      | 2.1     |
|  | 2.2                                                                                             | 0.5     | 3.6        | 0.9     | 4.5                                                                | 1.1     | 3.9        | 1.0     |
|  | 20.7                                                                                            | 1.1     | 45.7       | 2.5     | 93.1                                                               | 4.9     | 106.5      | 5.8     |
|  | 1.5                                                                                             | 0.7     | 2.1        | 1.1     | 3.0                                                                | 1.5     | 6.7        | 3.6     |
|  | 17.9                                                                                            | 1.4     | 39.0       | 3.1     | 87.0                                                               | 6.7     | 96.9       | 7.8     |
|  | 2.8                                                                                             | 0.9     | 5.5        | 1.9     | 9.2                                                                | 3.1     | 6.6        | 2.3     |
|  | 1.5                                                                                             | 1.9     | 4.9        | 6.6     | 1.8                                                                | 2.2     | 2.7        | 3.6     |
|  | 0.4                                                                                             | 0.5     | 3.7        | 5.0     | 1.7                                                                | 2.3     | 2.0        | 2.7     |
|  | 0.0                                                                                             | 0.0     | 0.1        | 0.6     | 0.2                                                                | 1.3     | 0.3        | 2.2     |
|  | 1.0                                                                                             | 1.8     | 0.2        | 0.4     | 2.6                                                                | 4.7     | 3.5        | 6.0     |
|  | 0.0                                                                                             | 0.0     | 0.1        | 0.3     | 0.2                                                                | 0.8     | 0.3        | 1.2     |
|  | 2.0                                                                                             | 1.7     | 4.0        | 3.5     | 6.8                                                                | 5.6     | 4.6        | 3.9     |
|  | 2.4                                                                                             | 1.2     | 6.2        | 3.3     | 10.4                                                               | 5.3     | 11.8       | 6.2     |
|  | 1.2                                                                                             | 4.5     | 0.2        | 0.9     | 4.3                                                                | 15.9    | 3.0        | 12.2    |
|  | 1.3                                                                                             | 2.9     | 1.2        | 2.7     | 9.0                                                                | 19.6    | 8.5        | 19.4    |
|  | 3.5                                                                                             | 3.1     | 5.9        | 5.6     | 11.8                                                               | 10.2    | 9.5        | 9.0     |
|  | 0.5                                                                                             | 0.4     | 2.9        | 2.3     | 25.0                                                               | 17.7    | 38.3       | 30.4    |
|  | 1.2                                                                                             | 1.1     | 4.1        | 3.8     | 4.0                                                                | 3.8     | 5.9        | 5.4     |
|  | 1.0                                                                                             | 0.3     | 3.6        | 1.2     | 2.3                                                                | 0.8     | 1.7        | 0.6     |
|  | 0.3                                                                                             | 0.2     | 1.0        | 0.9     | 0.8                                                                | 0.7     | 1.1        | 1.0     |
|  | 1.2                                                                                             | 0.6     | 7.0        | 3.6     | 2.9                                                                | 1.5     | 4.4        | 2.3     |
|  | 0.9                                                                                             | 0.1     | 8.3        | 1.0     | 1.7                                                                | 0.2     | 4.0        | 0.5     |
|  | 1.2                                                                                             | 0.2     | 10.6       | 1.7     | 12.3                                                               | 1.9     | 20.7       | 3.3     |
|  | 0.9                                                                                             | 1.2     | 7.2        | 9.3     | 1.0                                                                | 1.3     | 1.6        | 2.1     |
|  | 0.1                                                                                             | 0.1     | 1.0        | 0.9     | 0.7                                                                | 0.6     | 0.5        | 0.4     |
|  | 0.0                                                                                             | 0.0     | 1.6        | 0.9     | 0.0                                                                | 0.0     | 0.2        | 0.1     |
|  | 0.5                                                                                             | 0.7     | 2.4        | 3.2     | 1.1                                                                | 1.4     | 1.3        | 1.7     |
|  | 1.3                                                                                             | 0.7     | 2.9        | 1.4     | 9.0                                                                | 4.5     | 9.9        | 4.8     |
|  | 0.3                                                                                             | 0.2     | 2.1        | 1.2     | 2.6                                                                | 1.4     | 2.6        | 1.5     |
|  | 0.1                                                                                             | 0.0     | 0.1        | 0.0     | 0.1                                                                | 0.0     | -          | -       |
|  | 0.3                                                                                             | 0.0     | 0.8        | 0.1     | 0.1                                                                | 0.0     | 0.7        | 0.0     |
|  | 0.8                                                                                             | 0.1     | 1.8        | 0.2     | 1.1                                                                | 0.1     | 0.8        | 0.1     |
|  | 0.0                                                                                             | 0.0     | 0.6        | 0.4     | 0.3                                                                | 0.2     | 0.7        | 0.5     |
|  | 0.0                                                                                             | 0.1     | 0.4        | 1.5     | 0.3                                                                | 1.1     | 0.2        | 0.9     |



**[ilo.org/budapest](https://ilo.org/budapest)**

Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи  
вул. Мозсар14  
Будапешт, Н-1066  
Угорщина