

УДК 331.105.4

**Серняк Ірина Ігорівна,**  
викладач кафедри  
управління персоналом та економіки праці  
Івано-Франківського університету права  
імені Короля Данила Галицького



## **СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА УКРАЇНИ**

*Досліджено загальносвітові засади розвитку колективно-договірного регулювання як основної форми соціально-партнерських відносин. Виокремлено два етапи розвитку колективно-договірного регулювання в Україні, а саме: етап становлення й етап кризи. Окреслено правові передумови переходу до третього етапу – етапу відродження. Проаналізовано основні тенденції у сфері укладення колективних договорів і угод. Запропоновано заходи удосконалення колективно-договірного регулювання в системі соціального партнерства України.*

**Ключові слова:** колективно-договірне регулювання, соціальне партнерство, колективні договори, генеральні угоди, галузеві угоди, регіональні угоди.

**Постановка проблеми.** Виникнення будь-якої моделі соціально-трудова відносин (європейської (континентальної), японської, англосаксонської, китайської, шведської) зумовлена необхідністю узгодження інтересів найманих працівників і власників засобів виробництва та визначення рівня державного втручання у цю сферу. Вибираючи для себе ту чи іншу модель, кожна держава визначає не лише основу для формування системи взаємовідносин між працівниками та роботодавцями, але й засади досягнення соціального миру, загальної суспільної злагоди та добробуту.

Система соціально-трудова відносин в Україні перебуває зараз на етапі свого становлення. З одного боку, тоталітарна модель жорсткого державного регулювання сфери соціально-трудова відносин, у якій держава до того ж була єдиним роботодавцем, вже остаточно відійшла в минуле, з іншого – взята за основу шведська модель з роллю держави як правового арбітра й активного гравця на ринку праці поки що не підтвердила свою ефективність у вітчизняних соціально-економічних і політичних реаліях.

Як свідчить досвід розвинених країн, однією з умов ефективного функціонування соціально-трудова відносин у ринковій економіці, є наявність дієвої системи соціального партнерства, що підкріплена диференційованими рівнями колективно-договірного регулювання.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблематика формування соціального партнерства в Україні як системи регулювання соціально-трудова відносин досліджувалася багатьма науковцями, серед яких варто виокремити дисертаційні дослідження А. Колоска та Г. Трункової, наукові статті І. Білика та Є. Майовця, аналітичні записки О. Більовського з Національного інституту стратегічних досліджень. Натомість питання розвитку колективно-договірного регулювання як складової цієї системи не знаходить належного інтересу серед вітчизняних дослідників. Перебуваючи на межі



юридичних і економічних наук, його вивчення обмежується або пошуком шляхів удосконалення правової компоненти колективних договорів і угод, як наприклад, у працях М. Стадника, Я. Сімутіної та Г. Трунової, або аналізом сучасного стану укладення колективних договорів (праці О Герасимова, Д. Соколова й інших). У зв'язку з цим потребує додаткової уваги питання становлення та розвитку колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин в незалежній Україні.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є періодизація, аналіз і виявлення основних тенденцій розвитку колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин у системі соціального партнерства незалежної України.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Соціальне партнерство можна охарактеризувати як найбільш розповсюджений тип соціально-трудових відносин у розвинених країнах світу, зокрема у Франції, Німеччині, Швеції, Австрії й інших, що охоплює інститути, механізми та процедури, спрямовані на узгодження та захист інтересів найманих працівників і роботодавців, сприяння досягненню взаємоприйняттого компромісу між ними. Виникнення соціального партнерства сприяють поява капіталістичного товарного виробництва, зародження виробничої демократії в Європі у кінці XIX століття, розвиток організованого профспілкового руху кінця XIX – початку XX століття та формування ідеології «держави загального добробуту» (англ. *Welfare State*). Однак, остаточне теоретичне та практичне обґрунтування доцільності використання соціального партнерства для узгодження інтересів власників і найманих робітників на засадах взаємних консультацій і договірного процесу відбулося у багатьох країнах Західної Європи та США лише після Другої світової війни.

Розвиток соціального партнерства супроводжувався розвитком колективно-договірного регулювання як основної форми партнерського регулювання соціально-трудових відносин. Перші колективні договори, за матеріалами Економічної енциклопедії, почали укладатися ще в кінці XVIII століття в Англії, де створювалися профспілкові організації робітників [3, с. 787]. Трудові відносини у США, Франції та Німеччині почали регулюватися колективними договорами на початку XIX століття. Світова економічна криза 1929-1933 рр. і Друга світова війна загальмували розвиток колективно-договірного регулювання. Відродження колективно-договірної роботи на підприємствах відбулося у 50-60-х рр. XX століття, а, починаючи зі 70-х рр., процеси укладення та дії колективних договорів одержали нормативно-правову регламентацію [11, с. 7]. Світові тенденції розвитку колективно-договірного регулювання знайшли своє відображення в Кодексі законів про працю Української РСР від 10.12.1971 р., друга глава якого присвячена сутності, змісту та процедурі укладення колективних договорів на підприємствах. Однак, колективно-договірне регулювання в СРСР через свій формальний характер не мало нічого спільного зі соціальним партнерством, яке існувало в той час у країнах Західної Європи та США. Реальний розвиток соціально-трудових відносин на партнерських засадах в Україні розпочався лише з розпадом Радянського Союзу та переходом економіки країни на ринкову модель господарювання.

Грунтуючись на наукових напрацюваннях І. Білика, Є. Майовця, Г. Трунової та К. Шиманської, виокремлюємо два етапи розвитку колективно-договірного регулювання в системі соціального партнерства незалежної України, кожен із яких зумовлений суттєвими нововведеннями в нормативно-правовій сфері та тенденціями розвитку соціально-трудових відносин. Так, перший етап варто розглядати з 1993 р., коли ухвалено Закон України «Про колективні договори і угоди» та внесено зміни до Кодексу законів про працю України шляхом нової редакції глави другої «Колективний договір». Як

стверджують І. Білик та Є. Майовець, до 1993 р., тобто до ухвалення згаданого закону, поняття соціального партнерства взагалі було незрозуміле. Роботодавці як соціальна група лише формувалися та не брали участі у переговорах між урядом і профспілками. Профспілки мали навчитися працювати самостійно, а держава ще не визначилася зі своїми функціями, стратегічними напрямками та місцем на ринку праці [6, с. 11]. Вітчизняний науковець Г. Трунова називає цей етап становленням основних елементів колективно-договірного регулювання відповідно до міжнародних принципів соціального партнерства [11, с. 7].

Найважливішим досягненням етапу становлення вважаємо створення правового поля для укладення колективних договорів і угод, його поступове наповнення численними змінами та доповненнями відповідно до практики впровадження колективно-договірного регулювання на вітчизняних підприємствах і установах. Окрім згаданих вище Кодексу законів про працю України та Закону України «Про колективні договори і угоди», колективно-договірне регулювання соціально-трудова відносин в Україні регламентується також Законами України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців», ратифікованими Україною Конвенціями Міжнародної організації праці про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98, про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм № 144, про сприяння колективним переговорам 1981 року № 154, Рекомендацією Міжнародної організації праці щодо зв'язків між адміністрацією і трудівниками на підприємстві № 129 й частково іншими нормативно-правовими документами.

Згідно норм чинного законодавства України існує чотири рівні колективно-договірного регулювання та відповідні їм види правових актів:

- державний (національний) рівень – генеральна угода;
- галузевий рівень – галузеві (міжгалузеві) угоди;
- адміністративно-територіальний рівень – регіональні, територіальні угоди;
- виробничий рівень – колективні договори.

Кодекс законів про працю України регламентує також право укладення колективних договорів у структурних підрозділах підприємства чи установи в межах компетенції цих підрозділів, однак, як свідчить практика, це трапляється дуже рідко, а офіційні статистика стосовно їх кількості взагалі відсутня.

Вітчизняний науковець Я. Сімутіна наголошує на правовій колізії, що стосується законодавчого закріплення рівнів реалізації колективного-договірного регулювання. Так, правове регулювання колективних відносин на рівні держави, галузі та регіону та укладення відповідних колективних угод здійснюється на сьогодні Законами України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог» і частково Законом України «Про оплату праці», тоді як Кодекс законів про працю України містить лише положення про виробничий рівень колективно-договірного регулювання [8, с. 344–345]. Тому слушною є пропозиція вітчизняного науковця М. Стадника стосовно закріплення основних положень щодо системи, порядку укладення та виконання колективних договорів і угод в окремій главі Трудового кодексу України [10, с. 303].

Першу Генеральну угоду в незалежній Україні на державному рівні між Кабінетом Міністрів України та Федерацією незалежних профспілок України укладено в 1991 р. Вона передбачала спільні зобов'язання сторін щодо підготовки реформи оплати праці, розроблення законопроектів про мінімальний споживчий бюджет та індексацію грошових



доходів населення, запровадження заходів щодо економічного стимулювання підприємств до збереження наявних і створення нових робочих місць та інше [2, с. 48]. Проблематика укладення наступних генеральних угод свідчить про досить серйозні суперечності між соціальними партнерами стосовно узгодження насамперед економічних питань. Прикладом цього є Генеральна угода на 2006–2009 рр., яка через відсутність консенсусу щодо підвищення рівня середньої заробітної плати була підписана лише наприкінці 2008 р.

Потреба у галузевих угодах зумовлена особливостями, що характерні для різних галузей, умовами зайнятості та праці найманих працівників, а також специфікою господарської й іншої діяльності в різних галузях. На кінець першого етапу розвитку колективно-договірного регулювання в Україні було укладено 79 галузевих угод, а вже через рік їх кількість зменшилася до 61 [2, с. 48]. Загалом, науковці констатують формальний підхід держави та роботодавців як до укладення та змісту цих угод, так і до їх дотримання [9, с. 159].

Основною метою регіональних угод є уникнення кризових явищ у соціально-економічній сфері, а також нормативне запобігання конфліктам. При цьому обов'язково має враховуватися специфіка різних регіонів України [2, с. 48]. Відповідно до адміністративно-територіального поділу України, що охоплює Автономну республіку Крим, 24 області, міста зі спеціальним статусом Київ і Севастополь, щороку має укладатися 27 регіональних угод. Проведений А. Колоском аналіз регіональних угод свідчить, що вони є соціально-орієнтованими та містять правові норми, які спрямовані на забезпечення соціальних гарантій, продуктивної зайнятості, підвищення стимулюючої ролі заробітної плати, поліпшення умов праці, зменшення виробничого травматизму, покращення відпочинку працівників, проте потребують суттєвого доопрацювання [4, с. 14–15].

Найважливішу роль серед усіх рівнів колективно-договірного регулювання відіграє виробничий рівень, оскільки він безпосередньо стосується кожного найманого працівника, враховує особливості діяльності певного підприємства, створює можливості для використання його потенціалу та ресурсів в інтересах працівників і розвитку виробництва. Необхідність укладення колективного договору обумовлена також тим, що до колективного договору мають бути включені нормативні положення, якщо в актах законодавства міститься пряме визначення про обов'язковість закріплення цих положень в колективному договорі. Так, відповідно до статті 15 Закону України «Про оплату праці» шляхом переговорів і на умовах, визначених колективним договором, повинні встановлюватись: форми та системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами [5].

Міністерство соціальної політики України з 2005 р. оприлюднює на своєму Інтернет-сайті офіційну інформацію про укладені генеральні, галузеві та регіональні угоди і кількість укладених колективних договорів. Так, станом на 01.04.2005 р. в Україні укладено 82923 колективних договорів, з яких зареєстровано – 79461. Найбільше колективних договорів укладено у бюджетній сфері (освіта, державне управління, охорона здоров'я) – 36127, промисловості – 9076, сільському господарстві – 8471, оптовій і роздрібній торгівлі – 7608. Колективними договорами у 2005 р. охоплено 9517,2 тис. осіб, що становить 81,7 % від облікової кількості штатних працівників. Найвищий відсоток

охоплення працівників колективними договорами в лісовому господарстві – 98,5 %, промисловості – 93,4 %, транспорті – 92,8 % (За матеріалами офіційного Інтернет-ресурсу Міністерства соціальної політики України – <http://www.mlsp.gov.ua>). Для порівняння вітчизняний науковець О. Герасимов наводить дані, що в 1995 р. кількість укладених колективних договорів становила 39421, а відсоток охоплення ними працівників – 60,7 %, тоді як у 2000 р. кількість договорів зростає до 72089, а відсоток охоплення – до 75,6 % [2, с. 49].

Перший етап розвитку колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин в Україні, на нашу думку, завершується з початком світової фінансово-економічної кризи 2008–2009 рр. Закриття багатьох підприємств і масове звільнення найманих працівників призвели до сповільнення темпів зростання кількості укладених і зареєстрованих колективних договорів. Так, якщо станом на 31.12.2006 р. таких договорів по Україні було зареєстровано 90825, станом на 31.12.2007 р. – 94485, станом на кінець 2008 р. – 95656, то станом на 30.06.2009 р. – 93673. При цьому кількість працівників, охоплених колективними договорами, станом на 30.06.2009 р. становила 9209,5 тис. осіб, що порівняно з кінцем 2007 р. менше на 386,6 тис. осіб, або на 4 %. У розрізі окремих видів економічної діяльності найгіршу динаміку кількості укладених колективних договорів показали ті види діяльності, що зазнали найбільших економічних втрат від фінансово-економічної кризи (табл. 1).

**Таблиця 1**

**Динаміка кількості укладених і зареєстрованих колективних договорів в Україні у 2007-2009 роках за окремими видами економічної діяльності**

(За матеріалами офіційного Інтернет-ресурсу Міністерства соціальної політики України – <http://www.mlsp.gov.ua>).

№ з/п	Вид економічної діяльності	Кількість договорів станом на 31.12.2007 р.	Кількість договорів станом на 30.06.2009 р.	Абсолютне відхилення	Відносне відхилення %
1.	Сільське господарство, мисливство та пов'язані з ним послуги	7552	6281	1271	16,8
2.	Промисловість	10065	9050	1015	10,1
3.	Будівництво	4189	3601	588	14,0
4.	Торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	8213	7371	842	10,25
5.	Діяльність транспорту та зв'язку	3640	3340	300	8,2
6.	Фінансова	1623	1245	378	23,4



	діяльність				
7.	Надання комунальних та індивідуальних послуг	6423	5848	575	8,95

Другий етап розвитку колективно-договірного регулювання в Україні, що, на нашу думку, триває досі, характеризується значним суспільним резонансом, що викликаний ухваленням Постанови Верховної Ради України «Про прийняття за основу проекту Трудового кодексу України» № 283-VI від 20.05.2008 р. За твердженнями багатьох науковців і експертів норми пропонованого варіанту Трудового кодексу суттєво погіршують порівняно з Кодексом законів про працю права найманих працівників у відносинах із роботодавцями. У доповнення до скрутної ситуації на ринку праці внаслідок світової фінансово-економічної кризи ухвалення такого законопроекту могло би спричинити соціальний вибух чи навіть революцію. І хоча Трудовий кодекс досі залишається проектом, те, що він рано чи пізно буде ухвалений у більшості фахівців не викликає жодних сумнівів.

Другий етап, який варто назвати етапом кризи розвитку в Україні колективно-договірного регулювання та соціального партнерства загалом, також дає останню можливість оцінити дієвість системи колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин за такими показниками, як кількість працівників, охоплених колективними договорами, та кількість укладених колективних договорів. Адже, починаючи з 2010 р., через зміну методологічних засад формування показників зі статистики праці (лист Держкомстату України від 27.12.2009 р. № 09/3-8/346), співставлення статистичних даних щодо охоплення колективними договорами найманих працівників є некоректним, оскільки дані 2010 та 2011 років надаються по підприємствах, установах, організаціях та їхніх відокремлених підрозділах із кількістю найманих працівників понад 10 штатних одиниць [5]. Раніше статистична звітність про хід укладення та реєстрації колективних договорів за формою 3-ВП містила дані лише з великих і середніх підприємств [2, с. 48]. Відповідно до цього, якщо порівнювати статистичні дані кінця 2007 р. та кінця 2009 р., то кількість укладених і зареєстрованих колективних договорів, за матеріалами офіційного Інтернет-ресурсу Міністерства соціальної політики України зросла на 0,5 % (з 94485 до 94964), а кількість охоплених колективними договорами працівників зменшилася на 5,8 % (з 9596,1 тис. осіб до 9038,3 тис. осіб). Однією з причин такої ситуації може бути закриття та сповільнення обсягів діяльності окремих підприємств і установ внаслідок кризи в економічній і фінансовій сферах, що спричинило скорочення чисельності їх працівників.

Ще однією негативною тенденцією другого етапу розвитку колективно-договірного регулювання – це зростання впливу процесів укладення та зміни умов колективних договорів на дестабілізацію соціально-трудових відносин, що характеризується виникненням колективних трудових спорів (конфліктів). За даними Національної служби посередництва і примирення, упродовж 2009–2011 рр. з 1949 випадків дестабілізації стану соціально-трудових відносин лише у 69 випадках (3,5 %) ускладнення стану соціально-трудових відносин виникли у зв'язку з укладенням або зміною колективного договору чи угоди. Незважаючи на зменшення загальної кількості випадків дестабілізації стану соціально-трудових відносин (у 2009 р. було 1363 випадки дестабілізації, у 2010 р. – 817 випадків, у 2011 р. – 724), кількість конфліктів через зміст колективного договору

постійно зростає. Так, якщо у 2009 р. у зв'язку з укладенням або зміною колективного договору було лише 8 випадків дестабілізації, то у 2010 р. вже 16, а у 2011 р. – 25. Упродовж 2009–2011 рр. найбільшу кількість чинників дестабілізації стану соціально-трудова відносин із питань укладення або зміни колективного договору чи угоди взято на облік у трудових колективах Сумської (22) та Закарпатської (15) областей; серед галузей народного господарства – у закладах освіти (8), на підприємствах машинобудування та суміжних галузях житлово-комунального господарства (по 7) [2].

У другому етапі можна виокремити певні правові передумови для переходу до наступного етапу розвитку колективно-договірного регулювання в системі соціального партнерства України, який доцільно було б назвати етапом відродження. Йдеться насамперед про ухвалення довгоочікуваного Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 р. № 2862-VI, що визначає сторони, рівні та форми соціального діалогу, встановлює критерії репрезентативності на різних рівнях соціального діалогу, регулює порядок створення, функції й організацію діяльності Національної тристоронньої, галузевих (міжгалузевих) і територіальних соціально-економічних рад. Ураховуючи досить прогресивний характер цього закону, науковці з Національного інституту стратегічних досліджень констатують його концептуальну недосконалість, зокрема, в частині відсутності норм щодо обов'язковості виконання органами державної влади рішень, ухвалених органами соціального діалогу, що суперечить принципу трипартизму [1].

Іншою передумовою для відродження колективно-договірного регулювання є ухвалення Постанови Кабінету Міністрів України «Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів» від 13.02.2013 р. № 115, згідно якої галузеві (міжгалузеві) та територіальні (обласні та республіканська) угоди підлягають повідомній реєстрації Міністерству соціальної політики України, а колективні договори і територіальні угоди іншого рівня – районними, районними у містах Києві та Севастополі державним адміністраціями, виконавчими комітетами сільських, селищних і міських рад [7].

Незважаючи на певний правові зрушення в розвитку системи соціального партнерства України, сучасний етап колективно-договірного регулювання характеризується загалом досить суперечливим тенденціями, що не дають наразі змоги говорити про відродження колективно-договірного регулювання. З одного боку, відбулося зростання кількості укладених і зареєстрованих колективних договорів. Так, якщо станом на 31.12.2010 р. таких договорів було укладено та зареєстровано 99754, станом на 31.12.2011 р. – 98622, то станом на 31.12.2012 р. – 101766. З іншого боку, існує значна диференціація охоплення працівників колективними договорами, а саме: майже кожен п'ятий працівник сільського господарства, рибальства, сфери пошти та зв'язку, державного управління, кожен третій працівник будівництва та фінансової діяльності, кожен другий працівник торгівлі, готельної та ресторанної справи не охоплені колективними договорами. У Національній службі посередництва і примирення основними причинами недостатнього колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин вважають:

- обмеженість фінансових можливостей більшості підприємств встановлювати додаткові соціальні гарантії та пільги, витратити суттєві суми на виконання заходів колективних договорів;



- соціальна пасивність працівників, недооцінка ними ролі та значення колективних договорів, невіра у спроможність через колективний договір поліпшити своє становище;
- небажання роботодавців обтяжувати себе зайвими зобов'язаннями перед найманими працівниками; низький рівень відповідальності за невиконання обов'язків за колективними договорами;
- інертність окремих профспілкових комітетів чи інших представницьких органів найманих працівників, відсутність належного авторитету до них у трудовому колективі та небажання виступати на стороні працівників проти адміністрації підприємства;
- дублювання у колективних договорах загальновстановлених норм чинного законодавства, відсутність конкретних розділів щодо соціального захисту найманих працівників;
- відсутність культури добровільного виконання сторонами взятих на себе зобов'язань під час переговорних процесів з укладення відповідних угод [5].

**Висновки.** Колективно-договірне регулювання в системі соціального партнерства – це форма компромісу між інтересами найманих працівників, роботодавців і держави; доповнення до ринкового механізму регулювання соціально-трудових відносин. Водночас, воно є невід'ємною гарантією дотримання прав працівників, оскільки саме через укладення колективних договорів і угод здійснюється представництво та захист колективних інтересів, трудових і соціально-економічних прав працівників, насамперед у питаннях оплати й охорони праці, продуктивної зайнятості, визначення розміру відшкодувань за шкідливі та важкі умови праці, а також інших питань, що законодавством не конкретизовані та мають визначатися лише колективним договором або угодою.

За результатами проведеного дослідження виокремлено два етапи розвитку колективно-договірного регулювання в незалежній Україні, а саме: етап становлення й етап кризи, – кожен із них характеризується удосконаленням правового регламентування колективно-договірного регулювання, тенденціями зміни стану укладення колективних договорів і угод, що в підсумку відображається на стані соціально-трудових відносин. Також окреслено правові передумови для переходу до третього етапу розвитку колективно-договірного регулювання – етапу відродження.

Як свідчить проведений аналіз, за понад двадцятирічний досвід розвитку колективно-договірного регулювання в Україні колективні договори й угоди поки що не стали ефективним механізмом оптимізації соціально-трудових відносин, насамперед, стосовно захисту інтересів найманих працівників. Ураховуючи тісний взаємозв'язок між колективно-договірним регулюванням, соціальним партнерством і загалом системою соціально-трудових відносин, можна стверджувати, що недостатній рівень розвитку одного з них сповільнює розвиток інших. З метою удосконалення взаємовідносин між державою, роботодавцями та найманими працівниками варто здійснити певні реформи в колективно-договірному регулюванні, а саме:

- посилити відповідальність соціальних партнерів за невиконання ухвалених ними колективних договорів і угод чи їх відсутність на підприємстві шляхом внесення відповідних змін до Законів України «Про соціальний діалог», «Про колективні договори і угоди» та до Кодексу України про адміністративні правопорушення;
- ввести норму законодавства про обов'язковість поширення положень галузевих угод на всі підприємства відповідної галузі при умові, що такі угоди підписані легітимними сторонами соціального партнерства;



- зобов'язати голів обласних, районних і міських у містах Києві та Севастополі державних адміністрацій всебічно сприяти представницьким органам роботодавців і найманих працівників та самим брати активну участь у процесі розроблення й укладення регіональних угод.
- внести зміни до законодавства щодо обов'язковості укладення колективних договорів у державних і комунальних підприємствах, бюджетних установах, органах державної влади та місцевого самоврядування;
- удосконалити та посилити дієвість механізму врегулювання колективних трудових спорів, зокрема, щодо законодавчого забезпечення захисту уповноважених представників найманих працівників, посилення відповідальності за порушення Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», забезпечення механізму примусового виконання рішень примирних органів;
- посилити відповідальність (зокрема, шляхом введення кримінальної відповідальності) роботодавців за виплату тіншової («в конвертах») заробітної плати та за існування заборгованості з виплати заробітної плати на підприємствах і в установах усіх форм власності; надати право представницьким органам працівників за потреби легітимно втручатися в ці процеси;
- популяризувати практику укладення колективних договорів і угод у засобах масової інформації та сприяти підвищенню рівня правової культури сторін соціального партнерства.

Запропоновані заходи мають комплексний характер і для ефективної реалізації потребують тісної співпраці влади, бізнесу та громадськості на засадах усвідомлення спільної необхідності розвивати колективно-договірне регулювання як засіб стабілізації соціально-трудових відносин і уникнення соціальної напруги в суспільстві.

#### **Список використаних джерел**

1. Біловський О. Основні напрями вдосконалення системи соціального партнерства в Україні: аналітична записка / О. Біловський. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/718>.
2. Герасимов О. Аналіз сучасного стану колективно-договірного регулювання в Україні [Текст] / О. Герасимов // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 2. – С. 45–51.
3. Економічна енциклопедія: у 3 т. [Текст] / редкол.: Гаврилишин Б. Д., Мочерний С. В. (відп. ред.), Устенко О. А. й ін. – К.: Видавничий центр «Академія»; Тернопіль: Акад. народного господарства, 2000. – Т. 1: «А» – «К». – 2000. – 864 с.
4. Колосок А. М. Становлення системи соціального партнерства на ринку праці регіону [Текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Колосок Андрій Мирославович. – Львів, 2009. – 24 с.
5. Комплексний аналіз стану соціально-трудових відносин на підприємствах, в установах та організаціях, які упродовж 2009-2011 років перебували у системі запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) з чинниками дестабілізації, які були зумовлені укладенням чи зміною, виконанням колективного договору, угоди або окремих їх положень: аналітичні матеріали Національної служби посередництва і примирення України. [Електронний ресурс]. – Режим



- доступу: [http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=3855:2009-2011&catid=13:2010-01-19-21-48-27&Itemid=9](http://www.nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=3855:2009-2011&catid=13:2010-01-19-21-48-27&Itemid=9).
6. Майовець Є. Проблема становлення та розвитку інституту соціального партнерства на вітчизняному ринку праці [Текст] / Є. Й. Майовець, І. В. Білик // Інноваційна економіка. – 2012. – № 7 (33). – С. 11–13.
  7. Про порядок повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів: постанова: від 13.02.2013 р.: № 115 / Кабінет Міністрів України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/115-2013-п>.
  8. Сімутіна Я. Колективно-договірне регулювання в умовах реформування законодавства про працю [Текст] / Я. В. Сімутіна // Держава і право. – 2010. – Випуск 50. – С. 344–351.
  9. Соколов Д. Оцінка сучасного стану договірного регулювання трудових відносин в Україні [Текст] / Д. Є. Соколов // Економічний простір. – 2012. – № 63. – С. 153–160.
  10. Стадник М. Новий Трудовий кодекс України: проблеми вдосконалення колективно-договірного регулювання [Текст] / М. П. Стадник // Правова держава: щорічник наук. праць. – 2010. – Вип. 21. – С. 299–305.
  11. Трунова Г. А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні [Текст]: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Трунова Галина Анатоліївна. – Харків, 2008. – 22 с.

***Серняк І. І. Колективно-договорное регулирование в системе социального партнерства Украины: становление и перспективы развития***

*Исследованы общемировые основы развития коллективно-договорного регулирования как основной формы социально-партнерских отношений. Выделены два этапа развития коллективно-договорного регулирования в Украине, а именно: этап становления и этап кризиса. Определены правовые предпосылки перехода к третьему этапу – этапу возрождения. Проанализированы основные тенденции в сфере заключения коллективных договоров и соглашений. Предложены меры усовершенствования коллективно-договорного регулирования в системе социального партнерства Украины.*

**Ключевые слова:** *коллективно-договорное регулирование, социальное партнерство, коллективные договоры, генеральные соглашения, отраслевые соглашения, региональные соглашения.*

***Sernyak I. I. The collective contractual regulation in the social partnership system of Ukraine: the formation and development prospects***

*The global principles of the collective contractual regulation as the main form of the social partner relatives are researched. The two stages of collective contractual regulation in Ukraine, namely development and crisis, are allocated. The legal prerequisites of the transition to the third stage, namely the revival stage, are outlined. The main trends in the area of collective contracts and agreements concluding are analyzed. The measures of the improvement of collective contractual regulation in the social partnership system in Ukraine are proposed.*

**Key words:** *collective contractual regulation, social partnership, collective agreements, general agreements, trade agreements, regional agreements.*

