

у світовій практиці (принцип співвідношення мінімальної заробітної плати із середньою заробітною платою закріплений в Конвенції МОП № 131 [8] і в Соціальній хартії Європейського Союзу [9]).

#### Література

1. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=3&nreg=332-08>.
2. Концепція дальшого реформування оплати праці в Україні : затв. Указом Президента України від 25 груд. 2000 р. // Офіційний вісник України. – 2001. – № 52. – Ст. 92.
3. Про упорядкування структури та умов грошового забезпечення військовослужбовців, осіб рядового і начальницького складу : постанова Кабінету Міністрів України № 1294 від 7 листоп. 2007 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1294-2007-%EF&p=11995421>.
4. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – 5-те вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2008. – 806 с.
5. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : постанова Кабінету Міністрів України № 1298 від 30 серп. 2002 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=1298-2002-%EF>.
6. Оплата праці в бюджетній сфері потребує змін: плюси і мінуси Єдиної тарифної сітки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.ac-rada.gov.ua/control/main/uk/publish/printable\\_article/1290592](http://www.ac-rada.gov.ua/control/main/uk/publish/printable_article/1290592).
7. Про інформацію Рахункової палати України щодо результатів аналізу упорядкування умов оплати праці працівників бюджетної сфери на основі Єдиної тарифної сітки : протокол Комітету з питань соціальної політики та праці Верховної Ради України № 25 від 4 берез. 2009 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://profkom.kpi.ua/310.html>.
8. Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються : конвенція МОП № 131 від 29 квіт. 1972 р. – Ратифікована Законом України № 2997 від 19 жовт. 2005 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon.nau.ua/doc/?code=993\\_149](http://zakon.nau.ua/doc/?code=993_149).
9. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 9 груд. 1989 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994\\_044](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=994_044).

*Надійшла до редколегії 20.06.2010*

УДК 349.2

**І. М. ЧУМАЧЕНКО,**

*кандидат юридичних наук,*

*доцент кафедри цивільно-правових дисциплін*

*Запорізького юридичного інституту*

*Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*

### **ПРАКТИЧНІ ДІЇ ПРОФСПЛОК ПРИ УКЛАДЕННІ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ ТА УГОД**

Досліджено практичні дії профспілок при укладенні колективних договорів і угод. Виявлено сучасні тенденції в діяльності профспілок при укладенні колективних договорів і угод та надано рекомендації з удосконалення такої діяльності.

#### **ЧУМАЧЕНКО И. Н. ПРАКТИЧЕСКИЕ ДЕЙСТВИЯ ПРОФСОЮЗОВ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ И СОГЛАШЕНИЙ**

Исследованы практические действия профсоюзов при заключении коллективных договоров и соглашений. Выявлены современные тенденции в деятельности профсоюзов при заключении коллективных договоров и соглашений и предложены рекомендации по усовершенствованию такой деятельности.

#### **CHUMACHENKO I. PRACTICAL ACTIONS OF TRADE UNIONS IN CONCLUDING OF COLLECTIVE AGREEMENTS AND CONTRACTS**

Practical actions of trade unions in concluding of collective agreements and contracts are analyzed. Modern tendencies of trade unions' activity is revealed and recommendations for improvement of such kind of activity are given.

Проблема соціального діалогу при укладенні колективних договорів і угод є однією з найважливіших як для теорії, так і для практи-

ки трудового права. У радянські часи цією проблемою займалися В. С. Андреев, М. Й. Бару, Л. Я. Гінзбург, С. О. Иванов, Р. І. Кондратьев,

Р. З. Лівшиць, Ю. П. Орловський, О. С. Пашков, А. Р. Мацюк, О. І. Процевський, В. М. Скобелкін, А. І. Цепін, О. Т. Барабаш, В. І. Прокопенко тощо. У сучасних умовах над різними аспектами колективно-договірного регулювання працюють В. С. Венедіктов, Г. І. Чанишева, П. Д. Пилипенко, А. Сіленко, О. М. Обушенко, В. В. Жернаков та інші. Метою даної статті є виявлення сучасних тенденцій у діяльності профспілок при укладенні колективних договорів та угод і надання рекомендацій з удосконалення такої діяльності.

Передусім відзначимо, що базовими нормативами, які використовуються при укладенні соціально-партнерських угод, є Закон України «Про колективні договори», Кодекс законів про працю (далі – КЗпП) України, галузева угода та діючий колективний договір підприємства. Дуже рідко профспілки використовують під час колективно-договірної кампанії такі документи, як Генеральна та регіональна угоди. Останні використовуються, як правило, для складання програм-додатків до колективного договору (наприклад Програми здоров'я, Програми надання цільової благодійної допомоги ветеранам та інвалідам підприємства).

Істотним недоліком Генеральної та регіональної угод є те, що сторона роботодавців представлена, як правило, формально і тому прийняті документи не мають юридичної сили для власника окремого підприємства. Крім того, недостатньо продумана система юридичної відповідальності за невиконання угоди. Відповідальність сторін із накладенням штрафних санкцій виділена в спеціальний розділ лише в деяких регіональних угодах, тоді як у документах, прийнятих на рівні галузі й уряду, вона відсутня. Незважаючи на зазначені недоліки, на нашу думку, укладені Генеральна, галузеві та регіональні угоди – це передусім визнання профспілок владою.

Порівнюючи місце і роль Генеральної угоди, галузевих та регіональних тристоронніх угод, необхідно відзначити неспроможність Генеральної угоди в частині встановлення мінімального місячного розміру тарифної ставки працівника першого розряду. Мінімальну тарифну ставку необхідно встановлювати виходячи з умов регіону, галузі, підприємства.

У зв'язку з недоліками чинного законодавства щодо врегулювання соціально-партнерських угод, щоб забезпечити нормальне становлення й існування соціально-партнерських відносин, треба ініціювати розроблення та оприлюднення профспілками локальних правових актів, що регламентують колективно-договірний процес на підприємстві.

З метою осучаснення колективно-договірного процесу, на нашу думку, доцільним є проведення колдоговірної кампанії на підставі розробленого і затвердженого правління та профспілковим комітетом положення «Про порядок ведення переговорів і укладення колективного договору» – документа, де чітко визначаються терміни колдоговірної кампанії, складання звіту стосовно виконання чинного колективного договору, збирання пропозицій від працівників підприємства, склад погоджувальної комісії, відповідальні за складання розділів колективного договору.

Серед проблем розвитку правової бази соціального партнерства зупинимося на наступному. Незважаючи на велику кількість нормативних актів, необхідно вдосконалювати правову базу соціального партнерства. Проблема модернізації правових документів актуальна для розвитку партнерських відносин на всіх рівнях: від рівня підприємства до всеукраїнського рівня. Для розвитку соціального партнерства на рівні підприємства учасникам переговорів важливо навчитися використовувати можливості тих постанов і документів, які уже введені та діють.

Безперечно, кількість нормативних актів не є визначальним чинником у досягненні конструктивного діалогу на рівні підприємства. Існують більш вагомні критерії: готовність і здатність суб'єктів партнерства до рівноправного діалогу. Його розвиток залежить насамперед від суб'єктів, котрі включені в соціальний процес. Лише їх значущі якості (готовність і здатність) можуть вирішити долю соціального партнерства. Тому головними завданнями нашого дослідження є: розкриття сутності й особливостей розвитку інституту колективно-договірного регулювання та ролі профспілок; аналіз міжнародного досвіду діяльності профспілок при укладенні колективних договорів і угод; забезпечення профспілками ефективності колективних договорів і угод як форм соціального партнерства; виділення функцій профспілок у становленні системи соціально-партнерських відносин; окреслення проблемних питань щодо сфери дії колективних договорів і угод та практичних дій профспілок при укладенні колективних договорів і угод; надання пропозицій щодо вдосконалення діяльності профспілок у сфері колективно-договірних відносин шляхом підсилення ролі профспілок у соціальному захисті працівників у соціально-партнерських відносинах; розкриття сучасних тенденцій діяльності профспілок у колективно-договірному регулюванні трудових відносин та форм реалізації функцій профспілок у сучасних соціально-

партнерських відносинах; розроблення практичних рекомендацій та обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства та практики його застосування з напору дослідження.

Наприклад, такі критерії, як готовність і здатність суб'єктів соціального партнерства до спільного діалогу, можуть бути проаналізовані через призму відносин адміністрації (правління, ради директорів) підприємства із профспілковим комітетом. Головним результатом цього діалогу є виявлення значення колективного договору для роботодавців, профспілкового комітету й трудового колективу підприємства.

Колективний договір є основною формою соціального діалогу на підприємстві. За своїм призначенням колективний договір є нормативним актом, що регулює відносини між роботодавцем і працівниками підприємства.

Вивчення соціального партнерства на підприємствах гірничо-металургійного комплексу України дозволяє зробити висновок про визначення процесу укладення колективного договору за двома критеріями:

- спроба або намагання роботодавців визнати права й обов'язки суб'єктів процесу з укладення колективного договору, враховуючи їх інтереси;

- самостійне вирішення роботодавцями всіх управлінських питань без втручання контролюючих органів, у тому числі й комітетів профспілки.

Процес підготовки й укладення колективного договору на підприємствах гірничо-металургійної галузі має загальні риси і зберігає традиційний характер. Вивчення колдоговірному процесу може здійснюватися лише двома шляхами:

- 1) виділити етапи розробки колективного договору і досліджувати характер організаційно-правової роботи;

- 2) проаналізувати зміст та структуру колективного договору.

Організація роботи з укладення нового колективного договору починається з формування комісії. Її членами на паритетних засадах є представники адміністрації і профспілки. Наказом голови правління або виконавчого директора підприємства визначається графік спільних дій, у якому вказуються терміни проведення колдоговірної компанії та складання звіту з виконання діючого колективного договору, збору пропозицій працівників.

Слід зазначити, що не треба в договірному процесі нехтувати також тими методами роботи, які пройшли випробування часом ще в період СРСР [1]. Мова йде про обговорення проектів колективного договору та соціально-

партнерських угод у трудовому колективі. Узагальнення досвіду обговорення колективного договору працівниками підприємств дозволяє виділити такі методи роботи: обговорення на цехових зборах, у процесі поточної роботи – на оперативних нарадах, на змінно-зустрічних зборах.

На нашу думку, також треба застосовувати традиційні профспілкові методи інформаційної роботи [2]:

- використання «червоних стендів» із шухлядами для збору пропозицій;

- організація «прямих ліній» з генеральним директором та головою профспілки;

- проведення анкетування для з'ясування пропозицій з удосконалення колективного договору.

Без інформаційної підтримки колективно-договірному процесу ведення переговорів не має характеру зворотного зв'язку, що негативно впливає на формування іміджу профспілки, котра діє на окремому підприємстві.

У сучасних умовах інформаційного забезпечення ринкових відносин уже недостатньо виділення спеціальної рубрики в багатотиражці. Сьогодні інформування працівників підприємства – функціональний напрямок діяльності профспілки з різноманітними методами його поширення. Це і використання селекторного зв'язку, радіотрансляційної мережі, всевітньої глобальної мережі Інтернет, виготовлення друкованої та сувенірної продукції, але безпосередня участь у робочих та оперативних нарадах, «літучках», змінно-зустрічних нарадах та особисте спілкування з працівниками, як свідчить практика, – дієвий метод роботи профспілки.

Зазначимо, що чинне законодавство чітко не окреслює межі дозволеного в переговорному процесі, і тому на практиці виникають проблеми в організації переговорного процесу. Наприклад, залучення начальників цехів і відділів, майстрів ділянок як посередників у збиранні пропозицій з розробки колективного договору. Така практика сьогодні застосовується адміністрацією підприємств для відсівання «непотрібних» пропозицій. Це змінює сутність соціального партнерства, оскільки застосовується «негласна» форма тиску на працівників, порушується принцип рівноправності партнерів. Адміністрація створює власні органи, котрі намагаються виконувати функції профспілки, тим самим втрачається зв'язок працівників із представниками, які виражають їх інтереси.

На нашу думку, профспілкам необхідно розширити спектр демократичних способів збирання пропозицій. Хоча обговорення

проекту колективного договору на змінно-зустрічних нарадах робить, з одного боку, вивчення тексту колективного договору більш доступним, а з іншого – поверховим, оскільки ці збори спрямовані на вирішення саме питань виробництва. Вважаємо, і це підтверджується практикою, що для колективного обговорення змісту колективного договору треба використовувати традиційні форми:

- профспілкові збори;
- збори трудового колективу.

На наступних етапах комісія представників власника та профспілки доопрацьовує проект з урахуванням надісланих зауважень і пропозицій, віддає його профспілковому комітету і роботодавцеві. Після цього проект передається на узгодження правлінню та наглядовій раді товариства, і тільки потім виноситься для обговорення й прийняття на конференції трудового колективу.

Сьогодні серед учасників соціально-партнерських відносин виникають дискусії щодо визначення терміну, на який треба укладати колективний договір. Досвід колдоговірної практики на підприємствах гірничо-металургійного комплексу свідчить, що найбільш прийнятним вважається прийняття колективного договору на два роки. На підприємствах, де приймають колективний договір на один рік, сторони партнерства пояснюють це сформованою традицією, швидкою зміною фінансових обставин та організаційних структур як у профспілках, так і в адміністрації. Вивчаючи цей випадок соціального партнерства, можна зробити висновок, що така ситуація характерна для тих відносин партнерства, за яких погоджувальна комісія працює лише в період колдоговірної компанії, коли під час поточної роботи колективний договір не змінюється і не доповнюється. З урахуванням нестабільності економічного становища в Україні найбільш ефективною формою співпраці між профспілковою організацією і роботодавцем є постійно діюча комісія з розробки і внесення змін до колективного договору. Ця норма повинна бути не тільки в локальних нормативних актах, але й у нормах чинного Закону України «Про колективні договори», КЗпП України та Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Враховуючи зазначене, можна зробити висновок, що тільки в цьому випадку з'явиться можливість швидко реагувати на зміни в ситуації, на підприємстві і вносити необхідні зміни до колективного договору.

Для повноти дослідження звернемося до таких форм соціального партнерства на підприємстві, як діяльність комісії з охорони праці підприємства, соціального страхування, трудових спорів.

Проаналізувавши наявний матеріал, присвячений цьому питанню, зазначимо, що діяльність комісій з охорони праці спрямована переважно на вирішення поточних питань, які стосуються, наприклад, забезпечення спецодягом, молоком, квасом, чаєм та спеціальним харчуванням працівників, які зайняті у важких та шкідливих умовах праці [3; 4]. До складу комісій входять представники як адміністрації, так і профспілки. Наприклад, у більшості випадків роботу комісії з охорони праці очолюють заступники голів профкому. Незважаючи на існування спільної комісії з охорони праці на підприємстві, у багатьох профспілкових комітетах гірничо-металургійного комплексу України існують комісії профспілкового комітету з охорони праці та екології. І в деяких випадках, тобто при розслідуванні нещасних випадків на підприємстві та професійних захворювань, при проведенні комплексних перевірок стосовно дотримання вимог законодавства про охорону праці, сфера діяльності комісії профкому значно ширша, ніж у спільної комісії з охорони праці підприємства. Однак при вирішенні конфліктних ситуацій, пов'язаних з розслідуванням нещасних випадків на виробництві, наданням спецодягу та молока, перевагу має спільне рішення комісії підприємства, яке закріплюється наказом технічного директора підприємства або іншої відповідальної особи за охорону праці на підприємстві.

Якщо пропозиції неможливо реалізувати через цехову угоду, то вони виносяться на рівень підприємства як пропозиції до колективного договору. Слід зазначити, що до цехової угоди складають «План технічних заходів щодо поліпшення умов праці». Реалізацію цього плану контролює профспілковий комітет цеху. За виконання кожного розділу угоди призначаються відповідальні. Адміністрація цеху звітує перед працівниками про виконання запланованих заходів щоквартально.

Аналізуючи ситуацію, можна зробити висновок, що цехові угоди ініціюють соціальний діалог на внутрішньоцеховому рівні, формують навички ведення переговорів, створюють умови для розвитку соціального партнерства на підприємстві в цілому.

Механізм реалізації колективного договору через цехові угоди запроваджено, як правило, на великих підприємствах із нерозвинутими соціально-партнерськими відносинами. На підприємствах із високим рівнем соціально-партнерських відносин, з періодичними звітами профспілки за участю представників правління за напрямками діяльності всі вузькоцехові питання вирішуються на місцях, якщо зауваження і пропозиції внесені до протоколу профспілкових зборів. Якщо вирішення питань спростовується адміністрацією цеху або

структурного підрозділу, то рішенням профспілкового комітету цеху зауваження надсилаються до постійно діючої комісії з контролю за виконанням колективної угоди. Пропозиції, пов'язані з формами, методами, системами оплати праці, тобто оплата праці за роботу в шкідливих умовах, видача молока та спеціального харчування, з покращенням умов праці, якщо вони співвідносяться з планованим кошторисом колективного договору, вирішуються на підставі спільного рішення правління та профспілкового комітету шляхом внесення змін до діючого договору.

З огляду на викладене треба зазначити, що ставлення працівників як до колективного договору, так і до колективного процесу суперечливе. Позитивно оцінюється діяльність профспілки працівниками, коли йдеться про реалізацію оздоровчих, житлово-побутових, культурно-освітніх та спортивно-масових питань.

Проведений аналіз випадків партнерських відносин дозволяє зробити висновок про наявність тенденції зниження ролі профспілки на підприємстві, а також про те, що послаблення та невиконання функцій профспілками залежить від таких причин:

1. Відбувається витіснення профспілок з основної сфери діяльності підприємства – виробничої. Профспілкові комітети найчастіше не мають доступу до інформації про діяльність підприємства, про його фінансове становище.

Існують такі механізми тиску на профспілки з боку роботодавців: виведення голів профкомів з ради директорів; незапрошення на оперативні наради; створення явної переваги сил представників адміністративного корпусу порівняно з профспілковою стороною при вирішенні виробничих питань на засіданнях погоджувальної комісії. У цьому випадку порушується принцип паритетності, профспілка не може реалізувати пропозиції своїх рядових членів, імідж профспілкової організації як представника прав працівників підприємства руйнується.

2. В умовах Радянського Союзу керівники підприємств сприймали профспілку як невід'ємну частину адміністративної системи, як структурний підрозділ підприємства.

3. Витіснення профспілки зі звичних сфер діяльності призводить до істотного скорочення функцій, виконуваних раніше. Разом із тим сучасні умови ринкової економіки вимагають від профспілок перегляду своїх колишніх функцій – від «розподілу путівок» до участі у формуванні фонду заробітної плати на підприємстві, вирішення проблем охорони праці, підтримки наявних соціальних гарантій та пільг і, за можливістю, їх розширення.

4. Послаблення позицій профспілок прямо залежить від недостатнього знання трудового законодавства та права соціального забезпечення та економіки.

Дослідження проблем соціального партнерства на підприємствах та практичних дій профспілок при укладенні колективних договорів [5] дозволило дійти висновку, що однією з причин послаблення профспілкової організації є наявність особистих взаємин між профспілковими лідерами й адміністрацією. На більшості підприємств роботодавці та профспілка пов'язані неформальними стосунками. Використання традиційного способу – особистого звернення голови профкому до керівництва – навряд можна віднести до «працюючого» механізму соціального діалогу, оскільки цей механізм залежить від суб'єктивного фактора. Відносини між сторонами соціального партнерства необхідно будувати, використовуючи насамперед правові механізми. При формалізації відносин за допомогою документів легше відстоювати або спростовувати точку зору учасників соціального діалогу.

Таким чином, статусна позиція профспілкової організації на підприємстві може бути схарактеризована з двох аспектів. В одному випадку формується профспілка як самостійна впливова сила, що має власну позицію із соціально важливих питань та зможе відстоювати цю позицію перед роботодавцем. В іншому – знижується роль профспілок у регулюванні соціально-трудових процесів на підприємстві, їх діяльність зводиться до традиційних функцій з розподілу соціальних благ і формального представництва інтересів працівників перед роботодавцем та власником.

#### Література

1. Вопросы профсоюзной работы. – М. : Профиздат, 1969. – 488 с.
2. Адащик В. Защищая интересы трудящихся / В. Адащик // Советские профсоюзы. – 1972. – № 7. – С. 18–20.
3. Положення про комісію з питань охорони праці профспілкового комітету підприємства : затв. постановою Президії Федерації профспілок України від 20 верес. 1994 р. // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 1997. – № 11–12. – С. 660–662.
4. Типове положення про представників профспілок з питань охорони праці : затв. постановою Президії Федерації профспілок України від 22 квіт. 1994 р. № П-13-11 // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 1997. – № 11–12. – С. 656–660.
5. Чумаченко І. М. Особливості соціального партнерства та функції профспілок в сучасних умовах ринкової економіки / І. М. Чумаченко // Право і Безпека. – 2004. – № 3. – С. 148–152.

Надійшла до редколегії 12.06.2010