

# Аналіз сучасного стану колективно-договірного регулювання в Україні

О. ГЕРАСИМОВ

ДУ НДІ соціально-трудо­вих відносин  
Міністерства соціальної політики України та НАН України  
м. Луганськ

*У статті на основі аналізу стану укладання колективних договорів та чинного законодавства в цій сфері запропоновано шляхи вдосконалення процесу колективно-договірного регулювання.*

*В статье на основе анализа состояния заключенных коллективных договоров и действующего законодательства в этой сфере предложены пути совершенствования процесса коллективно-договорного регулирования.*

*In the article the ways of perfecting of process of collective-contractual regulation are proposed on a base of analysing condition of a collective contracts conclusion.*

Ключові слова: колективний договір, генеральна угода, галузева угода, регіональна угода, соціально-трудо­ві відносини, наймані працівники, роботодавці, соціальне партнерство.

**П**остановка проблеми. Здобувши незалежність у серпні 1991 р., Україна ще й досі перебуває у процесі економічних, політичних та соціальних перетворень. Цей транзитивний процес характеризується демократизацією, децентралізацією та істотними змінами в усіх сферах життя суспільства. Важливими завданнями незалежної України визнані структурна перебудова економіки, реформування політичної системи на демократичних засадах та перебудова соціально-трудо­вої сфери. Але процес реформування всіх ланок суспільного життя було загальмовано з деяких причин, зокрема через надмірні податки, корупцію у владних структурах, відсутність інвестицій та чіткої програми (ідеології, національної ідеї тощо) розвитку країни. Як наслідок — до 60,0% економіки України опинилося в «тіні». Проте процес ринкових перетворень в Україні досяг того рівня розвитку, який дає можливість проаналізувати наслідки відповідних реформ саме у царині соціально-трудо­вих відносин.

Трансформація економіки, як показує історична практика та сучасне життя, не завжди супроводжується дотриманням, перш за все, трудових прав та соціальних гарантій громадян. При цьому у соціально-трудо­вій сфері багатьох видів економічної діяльності не зменшується кількість колективних трудових конфліктів (спорів, прихованих суперечнос-

тей). Однією з їх головних причин є порушення деякими роботодавцями положень законодавства про працю, колективних договорів та угод (несвоєчасна виплата заробітної плати, затримка зі сплати її заборгованості, зволікання з переходом на новий рівень тарифних ставок та окладів, порушення під час прийняття та звільнення з роботи, застосування не санкціонованих законодавством штрафів, впровадження робочого режиму, який порушує норми трудового права, надмірна експлуатація праці (час-то-густо прихована), відсутність колдоговорів, «тінізація» заробітної плати й ухиляння від сплати внесків до фондів соціального страхування тощо)<sup>1</sup>.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Серед ґрунтовних досліджень питань колективно-договірного регулювання в Україні відзначимо роботи О. Громова, В. Жукова, А. Колота, С. Мельника, В. Новикова, Г. Осового, О. Поплавської, Ю. Привалова, В. Руденко, С. Українця та інших.

Незважаючи на вагомі досягнення науковців, залишається багато неврегульованих питань, оскільки сучасний стан соціально-трудо­вих відносин доводить, що механізм колективно-договірного регулювання потребує суттєвого вдосконалення, особливо на нормативно-законодавчому рівні.

**Мета статті** — розробка напрямів удосконалення колективно-договірного регулювання соціально-трудо­вих відносин на всіх рівнях на ґрунті аналі-

<sup>1</sup> Герасимов О. В. Реалізація представницьких функцій найманими працівниками в аграрному секторі економіки та на приватних підприємствах / О. В. Герасимов // Персонал. — 2008. — № 1. — С. 68–78.

зу стану укладання колективних договорів на підприємствах України.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** В Україні поширюється практика соціального діалогу, цивілізованого розв'язання соціально-економічних проблем будь-якого рівня складності. Це стало можливим завдяки формуванню вітчизняної законодавчої бази соціального партнерства, а саме:

► ухваленню Закону України (далі – ЗУ) «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (1999 р.);

► прийняттю ЗУ «Про організації роботодавців» (2001 р.).

Головний нормативно-правовий акт у цій сфері суспільних відносин – це ЗУ «Про колективні договори і угоди», який було прийнято ВРУ 1 липня 1993 р. Вказаний Закон посприяв удосконаленню соціально-трудових відносин в Україні, зокрема регулюванню трудових відносин та узгодженню соціально-економічних інтересів найманих працівників і власників засобів виробництва на чотирьох рівнях: загальнонаціональному, регіональному, галузевому та виробничому (рисунок).

Таким чином, як видно з рисунка, галузевий та адміністративно-територіальний рівні соціального партнерства розташовані на одному щаблі в цій ієрархії, тому в розвитку соціально-трудових відносин постає проблема узгодження взаємовідносин галузі та регіону, врахування положень галузевої угоди в регіональній та навпаки. Законодавчого урегулювання цієї проблеми на сьогодні так і не відбулося.

Відповідно до частини 1 ст. 2 ЗУ «Про колективні договори і угоди» колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності та господарювання, які використовують найману працю й мають статус юридичної особи. Сторонами колдоговору є власники (або їх уповноважені) та наймані працівники в

особі профспілкових органів або інших представників трудових колективів<sup>2</sup>.

Зміст колдоговору стосується організації праці та виробництва, продуктивної зайнятості, нормування й оплати праці, компенсацій та пільг, режиму роботи, тривалості робочого часу й відпочинку, умов та охорони праці, гарантій діяльності профспілок та інших представників найманих працівників (ст. 7 ЗУ «Про колективні договори і угоди»)<sup>3</sup>.

Інші статті цього Закону регулюють відповідність колективного договору (угоди) чинному законодавству; процедури переговорів та укладання колективних договорів і угод; вирішення розбіжностей між сторонами та їх примирення; встановлюють неприпустимість нереалізації права на укладання колдоговору; відповідальність за ухилення від участі в переговорах і невиконання положень колдоговору й угоди; контроль за їх виконанням. Таким чином, стосовно виробничого рівня соціально-трудових відносин, то вони будуються та регулюються здебільшого лише колективним договором. Виходячи з цього, органи державної влади тільки надають законодавчу базу для регламентації соціально-трудових відносин на підприємстві і не впливають на них як третя сторона, тому регулятором соціально-трудових відносин на цьому рівні є двосторонній колективний договір. У цьому сенсі колективний договір – це своєрідний трудовий кодекс для конкретної організації, у якому визначаються умови зайнятості, оплати, охорони та безпеки праці на підприємстві. Угода ж, на відміну від колективного договору, укладається на рівні держави, галузі чи регіону.

Застосування цього Закону безпосередньо пов'язане з питанням обов'язковості укладання колективних договорів.

Деякі фахівці та роботодавці наполягають на тому, що Конвенцією МОП № 98 (яка ратифікована ВРУ) «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів» не врегульовано питання укладання колективних догово-

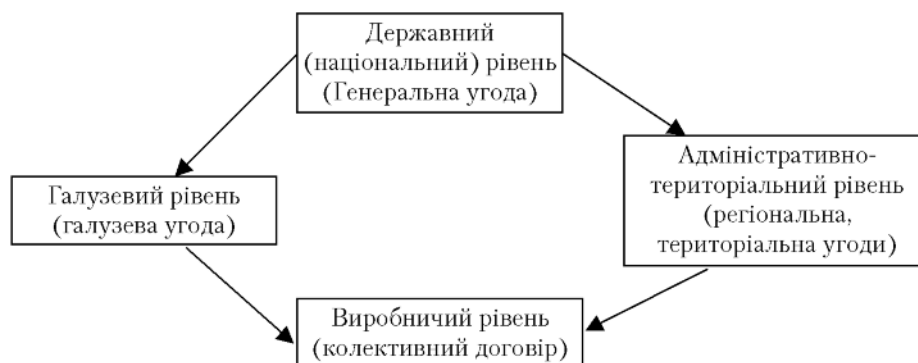


Рис. Система рівнів соціального партнерства

<sup>2</sup> Соціальне партнерство – шлях до злагоди: зб. статей та матеріалів. – К., 2003. – 278 с.

<sup>3</sup> Там же.

рів, а стосується вона лише процедури переговорного процесу під час укладання колективного договору (ст. 4 зазначеної Конвенції). Разом з тим, тією ж ст. 4 Конвенції МОП № 98 передбачено, що кожна країна самостійно визначає заходи, необхідні для регламентування колективно-договірного процесу, тобто самостійно визначає порядок укладання колективних договорів<sup>4</sup>.

В Україні є низка нормативно-правових актів, у яких закріплена обов'язковість колективних переговорів у разі їхнього ініціювання однією зі сторін і, як результат, обов'язковість укладання колективного договору.

Це, перш за все, зумовлюється вимогами ст. 9 ЗУ «Про колективні договори і угоди» щодо необхідності укладання колективного договору після реєстрації новоствореного підприємства у тримісячний термін, а також обов'язку власника або уповноваженого ним органу ознайомити з колективним договором усіх працівників підприємства<sup>5</sup>. Крім того, обов'язковість укладання колективних договорів впливає із цілої низки норм чинного КЗпПУ (статті 15, 17, 19, 20, 50, 52, 66, 105, 142, 153, 161, 162, 166, 247 та 250), а також Законів «Про місцеве самоврядування в Україні» (ст. 34), «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (частина 2, ст. 20), «Про оплату праці» (ст. 15), «Про охорону праці» (ст. 20), «Про відпустки» (частина 2, ст. 7) та Господарського кодексу України (ст. 65).

Таким чином, відповідно до чинного законодавства, колективний договір — це основний і єдиний документ, який об'єднує права, обов'язки та соціальні гарантії найманих працівників і забезпечує на базовому рівні виконання Законів України «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про відпустки», «Про підприємства», «Про пенсійне забезпечення», «Про соціальне страхування», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про організації роботодавців» тощо.

Зауважимо, що поодинокі наймані працівники не в змозі захищати свої інтереси перед роботодавцем, тому укладання колективних договорів представницькими організаціями є загальновизнаним у світі засобом реалізації відповідного права найманих працівників. Але практика укладання колективних договорів в Україні свідчить про те, що ця система не здатна оперативної та гнучко реагувати на швидкі зміни виробничо-економічних умов, особливо

під час світової фінансово-економічної кризи. Як свідчать соціологічні опитування та перевірки Державної інспекції праці, значна частина найманих працівників, особливо на середніх та малих приватних підприємствах, отримують заробітну плату в «конвертах», офіційно не працевлаштовані й надають перевагу вирішенню своїх проблем власними зусиллями<sup>6</sup>. При цьому будь-який конфлікт призводить до того, що найманий працівник не може офіційно відстояти свої права в суді. Це демонструє, що укладання колективних договорів у багатьох випадках, на жаль, залишається звичайною формальністю. Нині постає вкрай важливе завдання перенацілити систему колективних договорів із традиційної сфери розподілу соціальних благ на конкретні проблеми соціально-трудова відносин, а саме:

- регулювання умов найму;
  - забезпечення права на колективні переговори та договірне регулювання;
  - політику зайнятості;
  - захист від примусової праці та дискримінації;
  - практичне, досудове та судове вирішення індивідуальних і колективних трудових конфліктів;
  - забезпечення права на об'єднання для захисту економічних і соціальних прав та інтересів;
  - управління виробництвом та участь у ньому працюючих;
  - оплату праці (мінімальні гарантії, процедура встановлення, компенсації);
  - матеріальну відповідальність за заподіяну шкоду працівникові та роботодавцеві.
- Таким чином, спираючись на зазначене, можна зробити попередній висновок. Під час проведення колективної роботи мають бути враховані:
- державні соціальні гарантії, визначені ЗУ «Про державний бюджет України»;
  - норми та положення Генеральної, галузевих та регіональних угод;
  - рішення органів соціального партнерства;
  - фінансово-економічне становище підприємства (галузі, регіону);
  - Програма дій Федерації профспілок України (2006–2011 рр.), прийнята V з'їздом ФПУ;
  - рішення виборчих органів ФПУ, галузевої профспілки, територіального профоб'єднання;
  - Резолюція та рекомендації Всеукраїнських зборів голів первинних профспілкових організацій<sup>7</sup>.

<sup>4</sup> Соціальне партнерство — шлях до злагоди: зб. статей та матеріалів. — К., 2003. — 278 с.

<sup>5</sup> Там же.

<sup>6</sup> Герасимов О. В. Реалізація представницьких функцій найманими працівниками в аграрному секторі економіки та на приватних підприємствах / О. В. Герасимов // Персонал. — 2008. — № 1. — С. 68–78.

<sup>7</sup> Матросов В. Д. Нормативні вимоги та досвід підприємств України з укладання колективних договорів: зб. матеріалів галузевого науково-практичного семінару «Нормативні вимоги і практика регулювання трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників підприємств (установ, організацій) на основі колективного договору». — Одеса, 2008. — С. 12–35.

Нині в Україні діє Генеральна угода на 2008–2009 рр.

Першу Генеральну угоду в незалежній Україні на державному рівні між Кабінетом Міністрів України та Федерацією незалежних профспілок України було 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 та створення нових робочих місць тощо. Генеральна угода 1993 р. укладалася вже на новій законодавчій базі, оскільки ЗУ «Про колективні договори і угоди» набрав чинності 01.07.1993 р. Завдяки цьому Закону було значно розширено межі договірного регулювання й уперше законодавчо закріплено угоди на державному, галузевому, регіональному та виробничому рівнях<sup>8</sup>.

Колективно-договірна робота, яка проводилася соціальними партнерами після прийняття ЗУ «Про колективні договори і угоди», показала, що за цей час відбулися суттєві зміни в суспільстві та соціально-трудої сфері. Це обумовлює необхідність внесення змін та доповнень до цього Закону.

Чинна нині Генеральна угода спочатку мала укладатися на 2006–2009 рр., але підписали її наприкінці 2008 р. Основним джерелом суперечностей був економічний чинник. Профспілки наполягали на суттєвому (щорічно до 30,0%) підвищенні рівня середньої заробітної плати до досягнення нею в 2009 р. 3,5–4 рівнів прожиткового мінімуму. Уряд та роботодавці з цим не погодилися, виник конфлікт, який було вирішено підписанням компромісної Генеральної угоди на 2008–2009 рр.<sup>9</sup>

Зауважимо, що Генеральна угода має носити не лише міжгалузевий, а й міжпрофесійний характер, тому що завдання, які вона розв'язує, стосуються інтересів не тільки соціальних партнерів, а й усього економічно активного населення. Це свідчить, що Генеральна угода є соціальним актом, який визначає та коригує соціально-економічну політику країни. Що стосується Генеральної угоди на 2010–2012 рр., то, на жаль, вона досі так і не прийнята. 25 серпня 2010 р. відбулися консультації представників робочих комісій сторін роботодавців та профспілок з питань врегулювання принципових розбіжностей відносно проекту Генеральної угоди на 2010–2012 рр. Сторони не знайшли компромісу щодо таких питань:

- темпи зростання середньої заробітної плати;
- оплата праці працівників бюджетної сфери;
- зміни тарифів на газ, електроенергію, послуги транспорту та зв'язку;
- затвердження основного набору продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг для визначення прожиткового мінімуму;
- передбачення в бюджеті на 2011 р. відрахувань профспілкам на проведення культурно-масової та оздоровчої роботи<sup>10</sup>.

Поряд із Генеральною угодою в Україні укладаються галузеві та регіональні угоди.

У системі колективно-договірних відносин галузева угода посідає проміжне місце між Генеральною угодою та колективним договором на підприємстві. Потреба в ній впливає з особливостей, характерних для різних галузей, умов зайнятості та праці найманих працівників, а також специфіки господарської та іншої діяльності в різних галузях.

Згідно зі ст. 8 ЗУ «Про колективні договори і угоди» галузева угода обов'язково має містити розділи щодо нормування, оплати праці, мінімальних соціальних гарантій, умов та охорони праці тощо.

У 2008 р. в Україні було укладено 79 галузевих угод, у 2009 р. діяла 61 галузева угода.

Регіональна угода укладається між місцевими органами державної виконавчої влади та регіональними об'єднаннями підприємців, якщо їх створено і вони мають відповідні повноваження, та об'єднаннями профспілок або іншими органами, уповноваженими колективами найманих працівників<sup>11</sup>.

Головною метою регіональної угоди є уникнення кризових явищ у соціально-економічній сфері, а також нормативне запобігання конфліктам. При цьому, що найважливіше, враховуються (у будь-якому випадку мають враховуватися) особливості різних регіонів України. Згідно з кількістю регіонів, а їх 27 включно з містами Київ та Севастополь, кожен рік укладається 27 регіональних угод.

Варто зауважити, що статистичні дані про хід укладання та реєстрації колективних договорів (форма З-ВП) не відповідають дійсності, оскільки вони включають лише великі та середні підприємства, тобто не охоплюють малих підприємств та кооперативів.

Як видно з таблиці, загальна кількість укладених колективних договорів збільшилася за термін, що аналізується, більш ніж у 2,3 разу. Однак, починаючи з 2007 р., намітилася тенденція до скорочення як кількості

<sup>8</sup> Мельник С. В. Механізм регулювання соціально-трудої сфери України / С. В. Мельник. — К. : Соцінформ, 2009. — 786 с.

<sup>9</sup> Там же.

<sup>10</sup> Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua>.

<sup>11</sup> Мельник С. В. Механізм регулювання соціально-трудої сфери України / С. В. Мельник. — К. : Соцінформ, 2009. — 786 с.

Таблиця

*Динаміка укладання колективних договорів в Україні у 1995–2009 рр.  
(дані станом на 31.12.2009 р.)*

Показники	Роки										
	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Кількість укладених колективних договорів (одиниць)	39 421	72 089	75 669	77 020	80 934	82 844	82 923	89 979	95 781	95 656	94 964
Чисельність працівників, охоплених колективними договорами (тис. осіб)	9324,7	10361,4	10139,7	9829,5	9662,3	9531,0	9517,2	9532,8	9596,1	9429,3	9038,3
% загальної чисельності працівників	60,7	75,6	78,7	80,3	82,0	83,1	81,8	81,1	82,4	83,4	83,9

коллективних договорів, так і чисельності охоплених ними працівників.

Станом на 31.12.2009 р. в Україні було зареєстровано близько 95 тис. колективних договорів, під захистом яких перебуває 83,9% працівників. На підприємствах, згрупованих за видами економічної діяльності, станом на означену дату найнижчі показники охоплення працівників колективними договорами фіксуються в торгівлі, ремонті автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку (51,1%), фінансовій діяльності (56,7%), готельному й ресторанному бізнесі (62,1%), наданні комунальних та індивідуальних послуг у сфері культури та спорту, відпочинку та розваг (72,6%). Майже стовідсоткове охоплення працівників колективними договорами спостерігається на підприємствах лісового господарства та пов'язаних із ними послуг (98,9%)<sup>12</sup>.

На підприємствах, згрупованих за видами промислової діяльності, за цей же період найнижчий рівень охоплення працівників колективними договорами зареєстрований у видавничій діяльності (68,0%), виробництві гумових та пластмасових виробів (77,6%), в інших галузях промисловості (75,0%). Повністю охоплена колективним договором діяльністю добувна промисловість<sup>13</sup>.

У регіональному розрізі, як це не дивно, найменший рівень охопленості колективними договорами спостерігається у м. Києві (67,9%), Хмельницькій (74,9%), Тернопільській (75,3%) та Київській (75,5%) областях. Найуспішніші показники в цьому плані в Сумській (92,5%), Луганській (91,9%) та Запорізькій області (91,4%)<sup>14</sup>.

Головним негативним показником стану колективно-договірної регуляції залишається заборгованість із виплати заробітної плати, особливо в

умовах світової фінансово-економічної кризи. Станом на 01.04.2009 р. заборгованість із виплати заробітної плати зросла до 1,5 млрд грн. Крім того, через відсутність коштів в Україні щорічно не виконується майже кожне десяте колективно-договірне зобов'язання щодо охорони праці<sup>15</sup>.

За даними статистичної звітності ФПУ, які надійшли від 23 територіальних профоб'єднань та 19 галузевих профспілок, станом на означену дату департаментом із питань економічного захисту проведено аналіз стану укладення та виконання колективних договорів у 2009 р.

Наявна інформація хоч і не є повною (характеризує діяльність близько 90,0% первинних організацій профспілок у регіональному розрізі й більше 80,0% відповідних організацій у галузевому розрізі), але дозволяє зробити загальні висновки щодо стану укладення та виконання колективних договорів та їх зв'язку із галузевими угодами.

За даними територіальних профоб'єднань, які охоплюють 75 тис. первинних профспілкових організацій, укладено 69 477 колективних договорів. Не уклали колективних договорів 5811 первинних профспілкових організацій, або 7,0% їх загальної кількості.

На підприємствах, в установах і організаціях, де не укладені колективні договори, зайнято 280 тис. працівників, або 4,0% загальної чисельності працівників – суб'єктів господарювання, на яких діють первинні профспілкові організації, об'єднані у ФПУ. У середньому на підприємстві, в установі, організації, де не укладено колективний договір, зайнято близько 50 працівників.

У деяких регіонах кількість первинних організацій, які не укладають колективні договори, є значно більшою (від 13,0 до 24,0%).

<sup>12</sup> Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua>.

<sup>13</sup> Там же.

<sup>14</sup> Там же.

<sup>15</sup> Мельник С. В. Механізм регулювання соціально-трудової сфери України / С. В. Мельник. – К. : Соціформ, 2009. – 786 с.

У галузевому розрізі охоплення колективними договорами характеризується такими показниками:

- у сфері промисловості, транспорту та зв'язку близько 95,0% як за кількістю первинних організацій, так і за кількістю працівників;

- у торгівлі колдоговори укладають 66,0% первинних організацій з охопленням ними 90,0% працівників;

- у державних установах — відповідно 88,0 і 91,5%, в охороні здоров'я — 72,9 і 99,0%, в освіті та науці — 98,4 і 93,2%;

- у культурі та соціальній сфері досягнуто майже стовідсоткове охоплення колективними договорами.

Зазначені показники значно кращі від даних, показаних державною статистикою.

Зауважимо, що за даними перевірок Державної інспекції праці, майже 90,0% роботодавців певною мірою порушують вимоги трудового законодавства та колективних договорів. Найбільш поширені такі порушення: неукладення трудового договору із найманими працівниками (АК «Макдональдс»), недотримання норм загальнообов'язкового страхування, порушення режиму праці та відпочинку (супермаркети), відсутність доплат за важкі та шкідливі умови праці. Головним порушенням трудового законодавства (на дочірніх підприємствах ТНК, розташованих в Україні) є виплата частки заробітної плати працівникам у «конверті», із якої не відраховується відсоток до фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування. Цей перелік не є висерпним<sup>16</sup>.

Незважаючи на такі високі показники охоплення, на більшості підприємств України колективні договори так і не стали тим основним нормативно-правовим документом, що реально регулює соціально-трудові відносини. На малих та середніх підприємствах колдоговори або відсутні, або укладаються формально.

Таким чином, у питаннях, пов'язаних із колективно-договірним регулюванням соціально-трудових відносин, наявні невирішені проблеми, особливо на підприємствах недержавної форми власності. На багатьох із них відсутні профспілкові організації, працівники не вважають за необхідне укладати колективні договори і тому залишаються без відповідного соціального захисту та залежать від власників.

Має місце і байдуже ставлення окремих працівників до укладання та виконання колективних договорів. У 2009 р. Державною інспекцією праці виявлено понад 3,8 тис. порушень у сфері колективно-договірного регулювання (у 2008 р. таких порушень було 4,6 тис.)<sup>17</sup>.

Поширеною є практика включення до колективних договорів умов, що суперечать чинному законодавству та погіршують становище працівників, а саме:

- умов, що передбачають виплату заробітної плати один раз на місяць, у той час як відповідно до ст. 115 КЗпП вона виплачується кожні півмісяця, тобто два рази на місяць;

- встановлення для робітників тижневої норми робочого часу тривалістю 42 години замість 40, як це передбачено ст. 50 КЗпП.

**Висновки.** Колективна угода — це договір між соціальними партнерами, який може розглядатися сторонами, що його укладають, як нормативний акт, що встановлює правила та норми трудової поведінки.

Це мирний договір, бо він передбачає, що на час тривалості угоди сторони утримуються від проведення страйків; це нормативний договір, тому що він встановлює правила, процедури й умови. Колективна угода включає зазвичай дві частини: основну й процедурну. Основна частина угоди стосується заробітної плати або інших умов зайнятості, розподілу праці між робочою силою, доступу до роботи — тобто всіх питань, що визначають умови, за яких можуть бути організовані відносини між окремими роботодавцями й працівниками, прав та обов'язків, які впливають із робочих відносин після їх організації. Процедурна частина угоди стосується відносин між партнерами за колективними переговорами й передбачає механізми вирішення трудових конфліктів<sup>18</sup>.

Майже двадцятирічний досвід соціального партнерства в Україні, укладання Генеральних, галузевих, регіональних угод та колдоговорів підтверджує, що альтернативи колективно-договірному регулюванню соціально-трудових відносин в країні не існує. І в цьому, на наш погляд, головна перевага застосування ЗУ «Про колективні договори і угоди», тому що тільки тісна співпраця роботодавців і профспілок в Україні є запорукою стабільності економічного зростання та подальшого розвитку держави.

Практика правового регулювання колективно-договірних відносин на початку становлення в державі ринкової економіки певною мірою відпові-

<sup>16</sup> Вивчення практики колективно-договірної роботи на підприємствах-монополістах та дочірніх підприємствах ТНК, розташованих в Україні, та пропозиції щодо внесення змін до чинного законодавства з цих питань. Звіт про НДР/ДУ НДІ СТВ. — № ДР 01080005184. — Луганськ, 2008. — 41 с.

<sup>17</sup> Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

<sup>18</sup> Матросов В. Д. Нормативні вимоги та досвід підприємств України з укладання колективних договорів: зб. матеріалів галузевого науково-практичного семінару «Нормативні вимоги і практика регулювання трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і власників підприємств (установ, організацій) на основі колективного договору». — Одеса, 2008. — С. 12–35.

дала умовам, які склалися на той час, але сучасний стан соціально-трудових відносин доводить, що цей механізм потребує суттєвого вдосконалення та часткового перегляду (реформування).

За результатами аналізу стану укладання колективних договорів пропонується:

- внести зміни до Кодексу України про адміністративні правопорушення в частині посилення відповідальності сторін, винних у відсутності колдоговору на підприємстві;

- сприяти прийняттю нового Трудового кодексу України й закріпленню в ньому норми стосовно обов'язковості укладання колдоговорів на підприємствах усіх форм власності й господарювання, незалежно від кількості працівників;

- внести доповнення до ЗУ «Про колективні договори і угоди» щодо неможливості входження до профспілки керівництва (адміністрації підприємства) та власників підприємств;

- встановити в ЗУ «Про колективні договори і угоди», що головною функцією колдоговорів є передусім визначення рівня заробітної плати та тривалості праці й відпочинку, забезпечення зайнятості, додаткових та дострокових пенсій, страхування інвалідів, а з часом, коли підприємство матиме достатні фінансові та економічні ресурси, — й інших умов зайнятості, пільг та гарантій;

- доповнити ЗУ «Про колективні договори і угоди» положенням щодо можливості поширення дії галузевої угоди за рішенням Мінпраці України на підприємства всієї галузі (за запропонованим галузевою профспілкою списком підприємств);

- внести зміни до ЗУ «Про колективні договори і угоди», якими передбачити обов'язковість процесу укладання колективних договорів на підприємствах, в установах, організаціях, у тому числі транснаціональних підприємствах, які діють в Україні;

- внести зміни до ЗУ «Про колективні договори і угоди», якими передбачити право працівників підприємств транснаціональних корпорацій відповідно до національного законодавства та практики на визнання правомочності організації, які їх представляють, вести колективні переговори;

- внести зміни до ЗУ «Про колективні договори і угоди», якими передбачити, що на транснаціональ-

них підприємствах, як і національних, представникам працівників мають надаватися такі необхідні можливості та засоби, що можуть сприяти розробці ефективних колективних договорів;

- внести зміни до ЗУ «Про колективні договори і угоди», якими передбачити, що на транснаціональних підприємствах колективні договори мають включати положення про врегулювання спорів, що виникають у зв'язку з їх тлумаченням та використанням, а також положення про забезпечення взаємної поваги прав та виконання обов'язків;

- внести зміни до ЗУ «Про колективні договори і угоди», якими передбачити поширення чинності Генеральної угоди на всіх роботодавців, що працюють в Україні, а галузевих угод — на суб'єктів господарювання, чисельність працівників яких перевищує 51,0% зайнятих у певній галузі чи окремому виді економічної діяльності;

- внести зміни до ст. 4 ЗУ «Про колективні договори і угоди», якими визначити засади створення спільного представницького органу, а саме, що до його складу входять члени всіх профспілок, які представлено пропорційно до членства в них працівників, але не менше однієї особи від найбільш малочисельної профспілки;

- внести зміни до ЗУ «Про колективні договори і угоди», якими зазначити, що загальні збори трудового колективу повинні приймати той варіант колективного договору, за який проголосувало понад 1/2 працівників. У разі відсутності такого проекту має створюватися спільна комісія, метою якої буде розробка нового проекту колективного договору на основі попередніх;

- внести зміни до ст. 9 ЗУ «Про колективні договори і угоди», якими зазначити, що укладання нового колективного договору або перегляд чинного здійснюється не пізніше 3 місяців з дня закінчення дії попереднього колективного договору, якщо інше не передбачено договором;

- внести зміни до ст. 15 ЗУ «Про колективні договори і угоди», якими зазначити, що для контролю за виконанням колективного договору, угоди на відповідному рівні має створюватися комісія з представників усіх сторін переговорів у рівній кількості, але не менше одного члена, метою якої є аналіз до-