

Соціальний діалог в Україні: практико-правове регулювання та перспективи розвитку

О. ГЕРАСИМОВ,
Ю. РУБЧЕНКО

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

У статті на основі аналізу практико-правового регулювання соціального діалогу в Україні запропоновано шляхи вдосконалення цього процесу та розглянуті основні перспективи розвитку відповідної сфери.

В статті на основі аналізу практико-правового регулювання соціального діалогу в Україні про­по­но­вено шляхи со­вер­шен­ст­во­ван­ня цього процесу і роз­с­мо­т­ре­но основні перспективи розвитку со­от­в­е­т­ст­вую­що­ї сфери.

On the basis of analyzing the practical and legal regulation of social dialogue in Ukraine were suggested the ways for improving the process and were described the main perspectives of this sector development.

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

Постановка проблеми. За роки незалежності Україна сформувала законодавство, в якому відбулися істотні зміни щодо підвищення статусу колективних договорів та угод і посилення ролі соціального діалогу в суспільному житті.

До національного законодавства, яке регламентує процес соціального діалогу, можна віднести такі законодавчі акти:

- чинний КЗпПУ зі змінами та доповненнями;
- Господарський кодекс України (частина 7 статті 65);
- Закон України (далі – ЗУ) «Про колективні договори і угоди»;
- ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;
- ЗУ «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»;
- ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»;
- ЗУ «Про соціальний діалог в Україні»;
- Постанова КМУ від 05.04.1994 р. №225, якою затверджено «Положення про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів» тощо.

Таким чином, з одного боку, існує досить вагома нормативно-правова база, великий відсоток підприємств та працівників, охоплених колективними та угодами (за станом на 31.03.2012 р. в Україні було укладено та зареєстровано 101766 колективних договорів (як зазначають

експерти, колективно-договірним регулюванням у 2012 р. охоплено майже 8,9 млн. осіб¹), тобто під їх захистом перебуває 80,4% облікової чисельності штатних працівників), а з іншого — численні випадки порушення умов колективних договорів та угод, особливо на середніх та малих приватних підприємствах (несвоєчасна виплата заробітної плати, затримки зі сплати її заборгованості, звільнення з переходом на новий рівень тарифних ставок та окладів, порушення під час прийняття та звільнення з роботи, застосування непередбачених законодавством штрафів, впровадження робочого режиму, який порушує норми трудового права, надмірна експлуатація (іноді прихована) праці, відсутність колективних, «тінізація» реальної заробітної плати й невідрахування з неї соціальних податків тощо), незадоволення цими угодами як працівників, так і роботодавців².

Згідно з дослідженнями Всесвітнього банку, майже 5 млн. працездатних українців трудяться без офіційного оформлення трудових відносин, що ставить Україну на одне з перших місць у світі за обсягами «тіньової» економіки³. Це підтверджує думку про те, що, за окремими оцінками, до 60% економіки України опинилося в «тіні»⁴.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед ґрунтовних досліджень питань правового регулювання соціального діалогу в Україні слід відзначити роботи В. Жукова, Г. Осового, С. Мельника, А. Колота, І. Тацишина, Є. Березіна, Ю. Привалова, О. Оверчука, Б. Стачинського та інших науковців.

¹ Надрага В. Соціальний діалог в Україні стає домінуючою ідеологією / В. Надрага // Урядовий кур'єр. — 2012. — №50. — С. 6.

² Герасимов О. В. Аналіз сучасного стану колективно-договірного регулювання в Україні / О. В. Герасимов // Україна: аспекти праці. — 2011. — №2. — С. 45–51.

³ Вернигора І. Потрібен баланс інтересів усіх сторін / І. Вернигора // Соціальний захист. — 2012. — №4. — С. 16–17.

⁴ Практика застосування Закону України «Про колективні договори і угоди». Інформаційна записка / ДУ НДІ СТВ. Розробники: Мельник С. В., Герасимов О. В., Матросов В. Д. — Луганськ, 2010. — 25 с.

Незважаючи на вагомості досягнення науковців, залишається багато нерегульованих питань, тому що сучасний стан соціального діалогу в Україні доводить, що механізм колективно-договірного регулювання потребує суттєвого вдосконалення, особливо на нормативно-законодавчому рівні.

Мета статті – аналіз практико-правового регулювання соціального діалогу в Україні та розробка шляхів удосконалення й перспектив розвитку цієї сфери.

Виклад основного матеріалу дослідження. У сучасних реаліях України дедалі більшого поширення набуває практика соціального діалогу, цивілізованого розв'язання будь-яких за складністю соціально-економічних проблем. Згідно із п. 1 ст. 4 ЗУ «Про соціальний діалог в Україні», соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі.

Таким чином, як видно з рис. 1, галузевий і територіальний рівні соціального діалогу розміщені на одному щаблі в цій ієрархії, тому в розвитку соціально-трудових відносин постає проблема узгодження взаємовідносин галузі й території, врахування положень галузевої угоди в територіальній та навпаки. Законодавчого врегулювання цієї проблеми на сьогодні так і не відбулося.

У ст. 1 ЗУ «Про соціальний діалог в Україні» подано визначення соціального діалогу, яке свідчить, що в його основу покладено універсальні принципи, підтвержені досвідом розвинутих країн у системі тристороннього співробітництва, у відносинах «держава-працівник-роботодавець», що характеризує трипартизм. За загальноприйнятим визначенням, трипартизм являє собою активну взаємодію уряду, роботодавців та працівників (через їх представників) як рівних і незалежних партнерів у прагненні знайти рішення для питань, що становлять взаємний інтерес⁵.

У ст. 3 Закону вперше у вітчизняному законодавстві зафіксовано основні принципи соціального діалогу, а саме: принципи законності та верховенства права, репрезентативності і правоможності сторін та їх представників, незалежності та рівноправності сторін, конструктивності та взаємодії, добровільності та прийняття реальних зо-

бов'язань, взаємної поваги та пошуку компромісних рішень, обов'язковості розгляду пропозицій сторін, пріоритету узгоджувальних процедур, відкритості та гласності, обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей, відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

З урахуванням практики ЄС та відповідно до ст. 11 ЗУ «Про соціальний діалог в Україні» створений тристоронній орган – Національна тристороння соціально-економічна рада, яка відповідно до покладених на неї завдань виконує дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом вироблення спільної позиції та надання рекомендацій і пропозицій сторін соціального діалогу щодо: формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин; проектів законодавчих та інших нормативно-правових актів з питань соціальної та економічної політики і трудових відносин, державних програм економічного та соціального розвитку, інших державних цільових програм; державних соціальних стандартів, рівня оплати праці та ін.

Ст. 4 ЗУ «Про соціальний діалог в Україні» встановлює чітку систему трипартизму, а саме: третьою стороною соціального діалогу на національному та галузевому рівні, крім профспілкової сторони та сторони роботодавців, виступає сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є КМУ і відповідні центральні органи виконавчої влади.

Це положення цілком відповідає п. 1 Рекомендації МОП №113, де стверджується про вживання всіляких заходів, котрі відповідають національним умовам, для сприяння у галузевому та національному масштабі ефективним консультаціям і співробітництву між державними органами влади та організаціями роботодавців і працівників, а також між цими організаціями з таких питань, що становлять для них взаємний інтерес і можуть бути визначені сторонами.

Пункт 2 ст. 4 ЗУ «Про соціальний діалог в Україні» робить більш чітким зв'язок між укладанням територіальних угод та адміністративно-територіальною структурою України. Так, сторонами соціального діалогу на територіальному рівні виступають профспілки та організації роботодавців, що діють на території відповідної

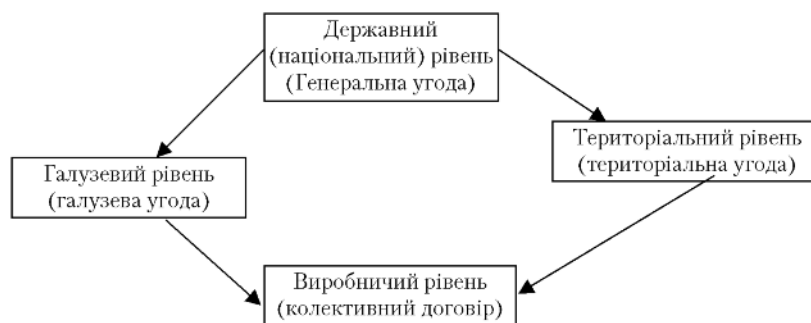


Рис. 1. Система рівнів соціального діалогу в Україні

⁵ Глосарій із трудового права та соціально-трудових відносин (з посиланням на досвід Європейського Союзу) / Д. Арріго, Д. Касале. – К.: Видавничий дім «Стилос», 2006. – С. 407.

адміністративно-територіальної одиниці. Крім того, у п. 2 ст. 4 ЗУ «Про соціальний діалог в Україні» з'являються ще дві сторони, а саме: сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, та (можуть бути) органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством. Таким чином, соціальний діалог на територіальному рівні набуває рис квадро-партизму. Але незрозумілим залишається розподіл функцій при веденні колективних переговорів між місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування. На наш погляд, це суттєвий недолік, який може породити негативні правові колізії під час укладання та дії територіальних угод.

У ЗУ «Про соціальний діалог в Україні» (також вперше в українському законодавстві) встановлено критерії репрезентативності для визначення складу суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців, які беруть участь у колективних переговорах з укладення колективних договорів та угод, в діяльності тристоронніх або двосторонніх органів, міжнародних заходах. Критерії репрезентативності поділяються в Законі на загальні та окремі для кожного з рівнів. До загальних віднесено легалізацію (реєстрацію) зазначених організацій (об'єднань), галузеву й територіальну розгалуженість (ст. 5); для профспілок — загальну чисельність їх членів; для організацій роботодавців та їх об'єднань — загальну чисельність працівників, які працюють на підприємствах. Зауважимо, що в Законі прямо не наводиться зміст термінів «галузева розгалуженість» або «територіальна розгалуженість», а є лише положення, де робиться акцент на необхідність мати певну структуру профспілкам чи організаціям роботодавців, їх об'єднанням. Деякі спеціалісти намагаються самостійно розкрити їх зміст, але ця спроба є вкрай суб'єктивною та нагадує правовий волюнтаризм⁶. Спроба визначення територіальної розгалуженості є більш-менш адекватною, а саме: під нею розуміється наявність певної структури у певних суб'єктах профспілкової сторони та сторони роботодавців, яка функціонує в більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених ч. 2 ст. 133 Конституції України (тобто щонайменше у 14 адміністративно-територіальних одиницях України) або у більшості адміністративно-територіальних одиниць в межах однієї області, району чи міста. Але таке ж пояснення галузевої розгалуженості веде до логічної помилки, оскільки підприємства деяких галузей розташовані лише в окремих регіонах. Така невизначеність робить Закон дуже слабким з правової точки зору.

Законом дозволяється тим суб'єктам соціального діалогу, які не відповідають критеріям репрезентатив-

ності, за рішенням своїх виборних органів надавати повноваження репрезентативним організаціям та об'єднанням відповідного рівня для представництва своїх інтересів або вносити на розгляд відповідних органів соціального діалогу свої пропозиції. Ці пропозиції є обов'язковими для розгляду сторонами під час формування узгодженої позиції та прийняття рішень.

Що стосується спеціальних критеріїв репрезентативності, то в Законі встановлені різні підходи їх застосування залежно від рівня соціального діалогу.

Відповідно до п. 1 ст. 6 ЗУ «Про соціальний діалог в Україні» встановлені такі кількісні критерії репрезентативності:

— на національному рівні:

1) для всеукраїнських об'єднань профспілок, що налічують не менш як сто п'ятдесят тисяч членів;

2) для всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, на підприємствах членів яких працюють не менш як двісті тисяч працівників;

— на галузевому рівні:

1) для всеукраїнських профспілок, членами яких є не менш як три відсотки працівників, зайнятих у відповідній галузі;

2) для всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, створених за галузевою ознакою, на підприємствах членів яких працюють не менш як п'ять відсотків працівників, зайнятих у відповідному виді (видах) економічної діяльності;

— на територіальному рівні:

1) для обласних, місцевих профспілок, їх організацій та об'єднань, створених за територіальною ознакою, членами яких є не менше двох відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці;

2) для організацій роботодавців, їх об'єднань, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, на підприємствах членів яких працюють не менше п'яти відсотків зайнятого населення у відповідній адміністративно-територіальній одиниці.

На локальному рівні (підприємство, установа, організація) кількісні критерії репрезентативності не встановлені, але для сторони працівників суб'єктами переговорного процесу встановлені первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності — вільно обрані представники працівників.

На практиці здійснення процедури підтвердження репрезентативності профспілок і організацій роботодавців виявило низку проблем, урегулювання яких потребує внесення змін до чинного законодавства. Зокрема, це стосується територіального рівня, на якому кількісний критерій для профспілок і організацій роботодавців встановлюється у відсотках до зайнятого насе-

⁶ Березін Є. Критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» / Є. Березін // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. — 2012. — №1-2. — С. 7-23.

лення, а не до числа найманих працівників підприємств, установ і організацій. При цьому слід зазначити, що спостерігається стійка тенденція до збільшення співвідношення числа найманих працівників та зайнятого населення. Так, в цілому по Україні відношення кількості працівників до загальної чисельності зайнятих знизилось з 79,5% у 2000 р. до 62,0% у 2010 р., а в окремих регіонах цей показник у 2010 р. становив менше 50,0% (Закарпатська обл. – 43,9%, Херсонська – 48,8%, Чернівецька – 42,5%). Окрім цього, на рівні районів і міст відсутня статистика щодо зайнятого населення, що не дозволяє здійснити процедуру підтвердження репрезентативності суб'єктів з відповідним статусом (які діють в межах відповідної адміністративно-територіальної одиниці), якщо вони ініціюють проведення колективних переговорів і укладення колективних угод на цьому рівні⁷.

Запровадження норм ЗУ «Про соціальний діалог в Україні» щодо критеріїв репрезентативності суттєво не вплинуло на склад суб'єктів сторони роботодавців на національному рівні. Так, на кінець 2011 р. підтвердили свою репрезентативність на національному рівні Федерація роботодавців України та Конфедерація роботодавців України, до складу яких входять всі всеукраїнські галузеві об'єднання організацій роботодавців та Всеукраїнська асоціація роботодавців. Окрім цього, до складу Федерації роботодавців на правах асоційованих членів входять 16 асоціацій, що об'єднують підприємців переробних галузей та галузей невиробничої сфери. Таким чином, лише одне об'єднання із суб'єктів сторони власників (Об'єднання організацій роботодавців України) на цей період не підтвердило відповідність критеріям репрезентативності.

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

Так, у 2003 р., коли було зареєстровано два всеукраїнських об'єднання організацій роботодавців, створених відповідно до ЗУ «Про організації роботодавців», і суб'єктами переважної більшості галузевих угод виступали державні органи влади, тільки 14,0% угод були укладені за участю окремих роботодавців та асоціацій підприємців і

жодної – за участю діючих на той час об'єднань організацій роботодавців. У 2011 р., коли було зареєстровано (і діє) 21 всеукраїнське об'єднання, із яких 17 – галузевих, за участю останніх укладено менше 8,0% угод.

Навіть за наявності у певному секторі економіки відповідного об'єднання організацій роботодавців галузеві угоди укладаються без їх участі (будівництво, гірничо-металургійний комплекс, охорона здоров'я, зв'язок, машинобудування та металообробка, скляна промисловість, сфера туризму). Це, очевидно, можна пояснити тим, що найбільші підприємства галузі або не входять до складу організацій роботодавців, або не надають повноважень вести від їх імені переговори, або ж профспілки не мають достатньої інформації про підприємства, які є членами організацій роботодавців, що входять до складу того чи іншого всеукраїнського галузевого об'єднання. Так, суб'єктом галузевої угоди гірничо-металургійного комплексу на 2007–2008 рр. було Всеукраїнське об'єднання обласних організацій роботодавців підприємств металургійного комплексу «Федерація металургів України» (ФРМУ), на підприємствах-членах якого працює майже третина всіх зайнятих у цьому виді економічної діяльності. Однак у 2011 р. угода в цій галузі була укладена без участі цього об'єднання. Серед суб'єктів угоди – об'єднання/асоціації виробників та окремі підприємства металургійної галузі (деякі з них входять до складу Федерації металургів України), які заявили про свою особисту участь у переговорах і не проявили ініціативи щодо формування спільного представницького органу (далі – СПО).

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

Станом на кінець 2011 р. в Україні легалізовано відповідно до чинного законодавства 145 всеукраїнських профспілок та 16 всеукраїнських об'єднань профспілок, до складу яких, у свою чергу, безпосередньо чи у складі членських організацій, входять профспілки та об'єднання профспілок зі статусом республіканських, регіональних, обласних, місцевих, первинних. Запровадження легалізації профспілок дає змогу отримати інформацію про їх наявність на різних рівнях і в різних сферах діяльності та секторах економіки. Так, на національному рівні під час ведення колективних переговорів з укладення Генеральної угоди створюється Спільний представницький орган профспілок, до складу якого входять уповноважені представники всеукраїнських профспілок та профоб'єднань, які виявили бажання вести переговори. Слід зазначити, що у 2010 р. із всеукраїнських профспілок, легалізованих Мін'юстом Украї-

⁷ Режим доступу до статті: http://www.ilo.org.ua/DocLib/%D0%9F%D1%83%D0%B1%D0%BB%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97/Analytical%20Report_UKR.pdf.

ни, взяли участь у переговорах лише 59, тобто 40,7%, та 6 із 16 профоб'єднань, що становить, відповідно, 37,5%⁸.

Із запровадженням критеріїв репрезентативності стає очевидним те, що кількість суб'єктів колективних переговорів від профспілкової сторони на національному рівні зменшилась, оскільки, відповідно до ст. 4 ЗУ «Про соціальний діалог в Україні», суб'єктами Генеральної угоди є тільки всеукраїнські об'єднання профспілок, визнані репрезентативними. Так, за станом на 01.01.2012 р. були визнані репрезентативними на національному рівні лише два профоб'єднання — Федерація профспілок України та Федерація профспілок транспортників України (разом вони представляють понад 90,0% членів профспілок відносно загальної чисельності членів профспілок всіх суб'єктів профспілкової сторони Генеральної угоди). Реальними «претендентами» на участь у наступній колдоговірній кампанії із тих, хто підписав Генеральну угоду на 2010–2012 рр., враховуючи критерії репрезентативності (статус об'єднання та наявність не менш як 150 тис. членів), також можуть бути Конфедерація Вільних профспілок України та Федерація профспілок працівників малого та середнього підприємництва України.

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

Так, із 93 галузевих угод, чинних і зареєстрованих за станом на 31.12.2011 р., суб'єктами 67 угод є винятково галузеві профспілки — членські організації ФПУ; 10 — членські організації ФПУ, КВПУ, ФПТУ та автономні галузеві профспілки, що входять до складу СПО на національному рівні, 2 — членські організації КВПУ; 11 — автономні галузеві профспілки, що є суб'єктами Генеральної угоди. Суб'єктами лише двох галузевих угод є всеукраїнські профспілки, які не є суб'єктами Генеральної угоди, — Профспілка арбітражних керуючих та Профспілка працівників системи держрезерву.

На територіальному рівні суб'єктами профспілкової сторони в більшості регіонів є членські організації Федерації профспілок України — обласні об'єднання (федерації), до складу яких, у свою чергу, входять обласні профспілки всеукраїнських галузевих профспілок — членських організацій ФПУ. Із 29-ти діючих територіальних угод тільки 12 (41,3%) укладено за участю декількох профспілкових об'єднань та профспілок (наприклад, в Автономній Республіці Крим, Донецькій, Дніпропетровській, Закарпатській, Луганській областях, м. Києві)⁹.

На локальному рівні, за даними державної статистики, рівень охоплення колективними договорами працівників є достатньо високим. Однак, якщо у період із 1995 по 2004 р. спостерігалася стійка тенденція до підвищення рівня охоплення (від 60,7% у 1995 р. — до 83,1% у 2004 р.), то в останні п'ять років така тенденція не збереглася (див. табл. 1).

Як видно із табл. 1, загальна кількість укладених колдоговорів збільшилася за термін, що аналізується, більш ніж у 2,5 рази. Однак, починаючи з 2008 р., намітилася тенденція до скорочення як чисельності охоплених колдоговорами найманих працівників, так і питомої ваги їх охоплення¹⁰.

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

Вищий рівень охоплення колективними договорами спостерігається на підприємствах у промисловості, оскільки, по-перше, форми господарювання промислових підприємств у частині законодавчого встановлення норм дають партнерам більш широке правове поле для колективно-договірного регулювання, по-друге, в промисловості більше великих і середніх підприємств, тому навіть при меншій кількості укладених договорів рівень охоплення буде вищим. Найвищий рівень охоплення в регіональному розрізі спостерігається в регіонах, де сконцентровано великі промислові підприємства¹¹.

Порівнюючи кількісні показники охоплення колективними договорами за видами економічної і промислової діяльності з чисельністю працівників, що охоплені членством у галузевих профспілках і працюють на підприємствах-членах організацій роботодавців, які станом на 31.12.2011 р. визнані репрезентативними на галузевому рівні, можна припустити, що на значну частину підприємств не буде поширюватися дія галузевих угод, укладених в період колективно-договірної кампанії 2012 р. Наприклад: питома вага чисельності членів Всеукраїнської профспілки працівників і підприємців торгівлі, громадського харчування і послуг у загальній чисельності працівників, зайнятих у відповідних видах економічної ді-

⁸ Режим доступу до статті: http://www.ilo.org.ua/DocLib/%D0%9F%D1%83%D0%B1%D0%BB%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97/Analytical%20Report_UKR.pdf.

⁹ Режим доступу до статті: http://www.ilo.org.ua/DocLib/%D0%9F%D1%83%D0%B1%D0%BB%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97/Analytical%20Report_UKR.pdf.

¹⁰ Мельник С. В. Механізм регулювання соціально-трудової сфери України / С. В. Мельник. — К. : Соцінформ, 2009. — 786 с.

¹¹ Режим доступу до статті: http://www.ilo.org.ua/DocLib/%D0%9F%D1%83%D0%B1%D0%BB%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97/Analytical%20Report_UKR.pdf.

Таблиця 1

**Динаміка укладання колективних договорів в Україні у 1995–2012 рр.
(дані за станом на 31.03.2012 р.)**

Показник	Роки													
	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010 ¹²	2011	2012 ¹³
Кількість укладених колективних договорів (одиниць)	39421	72089	75669	77020	80934	82844	82923	89979	95781	95656	94964	105014	98514	101766
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	8967,6	8766,5	8881,5
У % до 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	81,6	81,6	80,4

яльності, становить 7,9%, а об'єднання роботодавців у цій сфері так і не створено; водночас, рівень охоплення колективними договорами становить, відповідно, 42,5%; у металургійному виробництві рівень охоплення колективними договорами становить 91,7%. Разом із тим, Всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців металургійного комплексу об'єднує роботодавців, на підприємствах яких працює 29,4% від загальної чисельності працівників, а членством у Профспілці трудящих металургійної і гірничодобувної промисловості охоплено 65,2% зайнятих на підприємствах металургійного виробництва та добування корисних копалин.

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

Висновки. Виходячи з проведеного аналізу, можна зробити такі висновки.

ЗУ «Про колективні договори і угоди» приймався в 1993 р., тобто майже 20 років тому, чим зумовлюється невідкладна потреба у приведенні його у відповідність до чинного законодавства, у тому числі з урахуванням положень ЗУ «Про соціальний діалог в Україні» та конвенцій МОП. До зазначеного Закону тричі вносилися зміни (1996 р., 1997 р., 2008 р.) стосовно доповнен-

ня змісту колективного договору в частині умов регулювання фонду оплати праці та забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків, а також доповнення змісту угод на державному та галузевому рівнях в частині умов зростання фондів оплати праці, встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці та забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. Останні редакції цього Закону датовані 04.10.2012 р. та 07.11.2012 р., при цьому підставами було прийняття ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 р. №5207-VI (чинний) та ЗУ «Про внесення змін до деяких законів України щодо визначення сторін колективних переговорів» від 16.10.2012 р. №5458-VI (чинний).

За останній рік було прийнято низку законодавчих актів (зазначених вище ЗУ), згідно із якими були внесені зміни до чинного ЗУ «Про колективні договори і угоди», – тобто на правовому рівні йде вдосконалення системи соціального діалогу та колективно-договірної регулювання соціально-трудової сфери. Результати проведеного дослідження виявили необхідність удосконалення цієї системи. Така потреба зумовлена декількома причинами:

1) є певна правова неузгодженість між чинними ЗУ та конвенціями і рекомендаціями МОП (наприклад, п. 3 ч. 4 ст. 8 ЗУ «Про соціальний діалог в Україні» суперечить положенню ст. III (Прикінцеві положення) Рекомендації МОП №92 щодо добровільного примирення та арбітражу (1951 р.), яка наголошує, що жодне з положень цієї Рекомендації не може розглядатися як таке, що будь-яким чином обмежує право на страйк);

2) практика ведення колективних переговорів свідчить про те, що соціальні партнери не виконують свої

¹² У 2010 р. до загальної форми звітності включено підприємства і відокремлені підрозділи з чисельністю найманих працівників 10 і більше осіб, до 2009 р. включно наведені дані без урахування працівників статистично малих підприємств. Станом на 01.12.2011 р., за даними Єдиного державного реєстру підприємств, в Україні діяло 1322429 підприємств, установ і організацій, із них 1267017 зі статусом юридичної особи. Режим доступу: http://www.ilo.org.ua/DocLib/%D0%9F%D1%83%D0%B1%D0%BB%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97%20Analytical%20Report_UKR.pdf.

¹³ Офіційні статистичні дані станом на 31 березня 2012 р. – Режим доступу: http://www.ilo.org.ua/DocLib/%D0%9F%D1%83%D0%B1%D0%BB%D1%96%D0%BA%D0%B0%D1%86%D1%96%D1%97%20Analytical%20Report_UKR.pdf.

функції (наприклад, у 2011 р. було зареєстровано 21 всеукраїнське об'єднання роботодавців, із яких 17 – галузеві, при цьому за їхньою участю укладено менше 8,0% галузевих угод);

3) норми ЗУ «Про соціальний діалог в Україні» підсилюють роль НСПП в процесі соціального діалогу (мається на увазі, перш за все, те, що саме на НСПП покладається функція оцінки відповідності критеріям репрезентативності суб'єктів профспілкової сторони й сторони роботодавців), але ці норми не прописані детально, тому виникає багато неузгодженостей в діяльності цієї організації (наприклад, у Законі відсутня чітка процедура оцінки відповідності критеріям репрезентативності на територіальному та локальному рівні);

4) положення деяких ЗУ знаходяться у протиріччі (наприклад, п. 3 ч. 4 ст. 8 ЗУ «Про соціальний діалог в Україні» суперечить ст. 11 ЗУ «Про колективні договори і угоди», ст. 17–28 та розділу III ЗУ «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» відносно узгоджувальних процедур та проведення страйків), що створює правову колізію в національному законодавстві, тому вкрай важливо привести ці положення у відповідність між собою.

Принцип рівного ставлення до всіх профспілок і організацій роботодавців витікає з Конвенції МОП №87 «Про свободу діяльності профспілок і захист їх прав» (1948 р.), а також із ст. 3 §2 Конвенції МОП №144 «Про тристоронні консультації у сфері запровадження в життя міжнародних норм в праві праці» (1976 р.). Згідно із ст. 1 цієї Конвенції, поняття «репрезентативні організації» означає найбільш репрезентативні організації роботодавців і працівників. Але МОП не подає у своїх нормативних документах чіткого визначення і не вказує на однозначні критерії репрезентативності. Тобто їх визначення покладено на національне законодавство окремих країн. Крім того, в нормах МОП не з'ясовуються взаємозалежність між репрезентативністю й принципом рівного ставлення до всіх без винятку організацій профспілок та роботодавців.

Таким чином, визнаючи поняття репрезентативності й допускаючи його конкретизацію (що й було зроблено в Україні з прийняттям ЗУ «Про соціальний діалог в Україні») в національному законодавстві, норми МОП, тим не менш, орієнтують на те, щоб критерії репрезентативності встановлювалися заздалегідь і носили об'єктивний характер. А саме, йдеться про запевнення можливості для профспілок, які не отримали визнання репрезентативних, мати право на повторні вибори або на реєстрацію через деякий певний встановлений період (найчастіше – 12 місяців). Це перша умова. По-друге, повинен бути встановлений критерій, що виключає ар-

бітражні рішення державної влади. Завдяки йому в усіх профспілок з'являється шанс стати репрезентативними. По-третє, принцип репрезентативності може стосуватися лише колективно-договірних відносин, тобто з індивідуальних справ жодна профспілка не може бути позбавленою права представляти інтереси своїх членів, як це передбачено Конвенцією МОП №87. По-четверте, поняття «заздалегідь встановлені та об'єктивні критерії» не означає, що критерії повинні мати лише кількісну природу, тобто критерії якісного типу, такі як незалежність, вплив та здатність мобілізувати працівників чи роботодавців, галузеве (за видом економічної діяльності) та географічне охоплення діяльністю, також повинні застосовуватися для оцінки репрезентативності профспілок та організацій роботодавців. Наприклад, за рішенням Міжнародного Суду ООН (1970 р.), число членів не може вважатися єдиним критерієм визначення організації репрезентативною, навіть якщо ця кількість і є великою¹⁴.

Зауважимо, що останньому положенню міжнародного законодавства не відповідає ст. 6 ЗУ «Про соціальний діалог в Україні», згідно з якою встановлюються, перш за все, кількісні критерії репрезентативності.

За результатами аналізу стану укладання колективних договорів пропонується з метою вдосконалення існуючої моделі соціального діалогу, зокрема подолання негативного впливу фактичної нерівності сторін соціального діалогу на функціонування системи соціального партнерства, в ЗУ «Про соціальний діалог в Україні» слід внести зміни у напрямі забезпечення обов'язковості прийняття органами соціального діалогу спільних рішень на основі згоди сторін. Для досягнення цієї мети було б доцільно:

1) закріпити у ст. 9 норму, згідно з якою при формуванні порядку денного органів соціального діалогу – НТСЕР і територіальних тристоронніх соціально-економічних рад – пропозиції сторін щодо порядку денного вносяться в обов'язковому порядку;

2) внести зміни до п. 5 ст. 13, які б виключили можливість прийняття НТСЕР спільних рішень, які не мають підтримки більшості голосів кожної сторони соціального діалогу;

3) з метою посилення ролі держави як захисника загальнонаціональних інтересів у процесі соціального діалогу ввести до Закону норми, які надали б державі право вето, а також переважне право у разі прийняття органами соціального діалогу стратегічних соціально-економічних рішень;

4) ввести норму щодо обов'язковості виконання відповідними органами державної влади спільних рішень, прийнятих органами соціального діалогу.

¹⁴Порівняльно-правове дослідження норм національного та міжнародного законодавства з колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин: інформаційно-аналітичний матеріал / ДУ НДІ СТВ [Мельник С. В., Герасимов О. В., Матросов В. Д.]. – Луганськ, 2011. – 42 с.