

Зміст

	Стор.
Передмова.....	2
Методологія дослідження.....	3
1. Розподіл опрацьованих колективних договорів за галузевою належністю підприємств, установ та організацій.....	4
2. На який термін укладено колдоговір?.....	5
3. Чи були зауваження з боку реєструючого органу?	6
4. Сторона колдоговору з боку трудового колективу.....	7
5. Наявність додатків до колективного договору.	8
6. Якою мірою враховані у колективному договорі положення: діючої Генеральної угоди, відповідної галузевої угоди та регіональної угоди?.....	9
7. Чи відповідає тарифна ставка робітника I розряду розміру мінімальної заробітної плати, збільшеної на 20%?.....	10
8. Чи передбачено зростання середньої заробітної плати щорічно не менш як на 25%?.....	11
9. На який соціальний норматив більше орієнтуються сторони колдоговору?.....	12
10. Чи визначена змістом колдоговору залежність розміру ФОП від результатів фінансово-господарської діяльності?.....	13
11. Чи передбачає колдоговір зобов'язання, спрямовані на збільшення частки витрат на оплату праці в операційних витратах?.....	14
12. Чи передбачено в тексті колдоговору виділення коштів на ті чи інші цілі?.....	15
13. Який передбачений розмір обов'язкових відрахувань на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу (% від ФОП)?.....	16
14. Чи є в тексті колдоговору посилання на міжнародні стандарти соціальної відповідальності та гідної праці (SA 8000 чи інш.)?.....	17
15. Чи враховані у тексті колдоговору вимоги Закону України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”?.....	18
16. Чи вписана в колдоговорі процедура об'єктивного оцінювання рівня виконання сторонами взаємних зобов'язань?.....	19
17. Яка передбачена періодичність підведення підсумків виконання колдоговірних зобов'язань?.....	20
18. Чи передбачені колдоговором положення щодо забезпечення зайнятості працівників?.....	21
19. Чи передбачені у колективному договорі заходи, спрямовані на забезпечення діяльності профспілкової організації?.....	22
20. Чи передбачений порядок утримання та терміни перерахування профспілкових внесків працівників?.....	23
21. Чи передбачено надання додаткової відпустки на час профспілкового навчання із збереженням середньої з/п?.....	24
22. Співвідношення змісту колдоговору в цілому та норм діючого законодавства	25
Експертні висновки та пропозиції.....	26
Додаток 1 Узагальнені результати дослідження.....	30

Передмова

З глобальними змінами, що відбувались у різних суспільствах за останнє століття, не лише процес праці, а й відносини, що його супроводжували, крім свого безпосереднього (утилітарного) значення, ставали все більш соціальними.

Праця завдяки своїм результатам усе більше впливала на суспільство. І саме тому трудові відносини між суб'єктами процесу праці як різновид соціальних відносин отримали назву соціально-трудових. Нині вони складаються з відносин у сферах зайнятості, заробітної плати, умов праці, соціального страхування тощо і охоплюють усі форми колективно-договірного регулювання на виробничому, територіально-галузевому, національному та міжнародному рівнях.

Щорічно проходить традиційна кампанія по укладенню та переукладенню колективних договорів на підприємствах, в установах і організаціях різних форм власності. Працюють спільні комісії представників роботодавців та профспілок, які потім будуть звітувати перед трудовими колективами про виконання взятих на себе зобов'язань.

Саме цим документом регулюються виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства. Законодавчо встановлено, що колективний договір повинен укладатися на всіх підприємствах, в установах, організаціях, які використовують найману працю. Стаття 20 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" зобов'язує роботодавців, їх об'єднання, органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування брати участь у колективних переговорах щодо укладання колективних договорів і угод.

Порядок прийняття колективного договору є найбільш демократичним порівняно з порядком прийняття інших локальних нормативних актів. Працівники можуть брати участь у процедурі прийняття колективного договору безпосередньо, а не бути лише пасивними учасниками. Отже, з'являється реальна можливість щось змінювати в поліпшенні умов праці та підвищенні заробітної плати.

У 2008 році в Чернігівській області, завдяки реалізації положень укладеного колективного договору на державних підприємствах "Корюківське лісове господарство", "Городнянський лісгосп", не було випадків заборгованості по виплаті заробітної плати та платежів до фондів соціального страхування, не було нещасних випадків з вини підприємства. Саме ці підприємства стали переможцями конкурсу на кращий колдоговір, оголошеного Федерацією профспілок України, хоча таких позитивних прикладів серед підприємств області можна навести ще багато – це і Чернігівське відділення компанії "Сан ІнБев Україна" (Чернігівський пивзавод), Тютюнова компанія "В.А.Т-Прилуки" та інш. Колективні договори, укладені на цих підприємствах встановлюють такий рівень оплати праці працівників, що значно перевищує норми, визначені законодавством, Генеральною та галузевою угодою. Крім цього, передбачені суттєві додаткові гарантії та соціально-побутові пільги працюючим. Так, працівники Тютюнової компанії "В.А.Т-Прилуки" отримують додаткові винагороди за результатами роботи компанії за рік, матеріальну допомогу на оздоровлення, при виході на пенсію, грошову доплату до державної допомоги по догляду за дітьми тощо. На Чернігівському відділенні компанії "Сан ІнБев Україна" діє програма додаткового медичного страхування, виділяються дотації на харчування працівників.

Станом на 01.07.2008 в області було укладено 3424 колективні договори, якими охоплено 230 тис. працюючих (86,7%). Проте колективними договорами недостатньо охоплені підприємства малого бізнесу, а це також десятки тисяч громадян, які сподіваються на належний соціальний захист.

Рівень середньої заробітної плати в Чернігівській області на сьогодні є одним з найнижчих по Україні (23 місце), що є прямим наслідком "традиційної" ідеології бізнес-менеджменту, спрямованої на всіляку "мінімізацію" витратних статей. Кожен п'ятий працюючий в області отримує заробітну плату нижчу від офіційно

встановленого рівня прожиткового мінімуму для працездатного населення і це при тому, що такий рівень, за оцінками незалежних експертів штучно занижується.

В сучасних умовах одне з головних завдань профспілок полягає у тому, щоб колективний договір був укладений на кожному підприємстві, де працюють наймані працівники. Враховуючи постійну зміну виробничих та соціальних умов, перед трудящими і профспілками постає постійне завдання вимагати своєчасного коригування відповідних договірних гарантій щодо умов праці і життя.

Конструктивність позиції соціальних партнерів сприяла тому, що з вересня 2008 року Федерацією профспілок області спільно з Головним управлінням праці та соціального захисту населення обласної державної адміністрації, обласною організацією Спілки жінок України, обласним Центром зайнятості, Територіальною державною інспекцією праці розпочалася реалізація регіонального проекту “Колдоговір – інструмент колективного захисту прав працюючих” за фінансової підтримки Посольства Королівства Нідерландів в Україні. Проектом заплановане проведення експертно-аналітичного дослідження, широкомасштабної інформаційної кампанії, семінарів, тренінгів, круглих столів, фахових дискусій з проблематики укладення та ефективного виконання колективних договорів.

З грудня 2008 року працює спеціалізований веб-сайт створеного за ініціативи обласної організації Спілки жінок України Ресурсного центру соціального партнерства при Навчально-методичному центрі профспілок. Користувачі сайту можуть безкоштовно та оперативно отримувати інформаційні матеріали та поради фахівців щодо проведення колективних переговорів та укладення колективних договорів.

Методологія дослідження

Дослідження стану колдоговірної роботи в Чернігівській області було проведено на першому етапі реалізації нового регіонального проекту “Колдоговір – інструмент колективного захисту прав працюючих” за фінансової підтримки Посольства Королівства Нідерландів в Україні.

Метою дослідження було вивчення практики впровадження в колдоговірний процес вимог міжнародних трудових стандартів, відповідності положень колективних договорів та діючої Генеральної угоди, ведення соціально відповідального бізнесу, прикладів ефективного соціального партнерства, а також підготовка відповідних експертних висновків та рекомендацій.

На етапі підготовки інструментарію дослідження були проведені засідання експертно-аналітичної групи за участю юристів, соціологів, психологів, спеціалістів у галузі трудових відносин. Були сформульовані запитання для заповнення спеціальної **форми експертного оцінювання**. З експерти протягом 4-х місяців здійснювали опрацювання вибірки з укладених та зареєстрованих органами праці та соціального захисту населення колективних договорів.

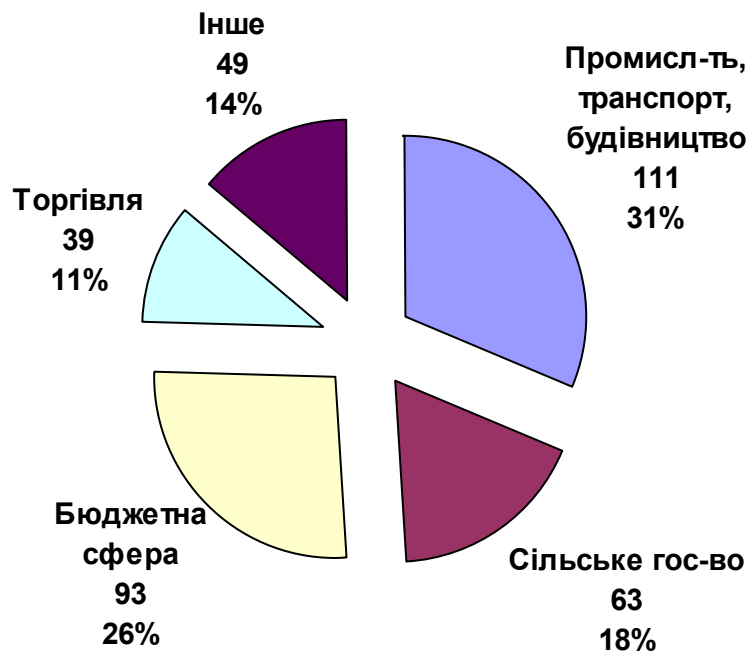
Після отримання заповнених форм експертами було здійснено опрацювання результатів проведеного дослідження із застосуванням комп’ютерної техніки та програмних засобів, узагальнення отриманої інформації, формування експертних висновків та рекомендацій.

З огляду на застосовану методику відбору, кількість об’єктів дослідження та їх розподіл за регіонами області, дане дослідження є скоріше не соціологічним, а експертно-аналітичним.

Дана робота супроводжується юридичними коментарями, висновками та пропозиціями, які були сформульовані членами експертної групи, а також іншими учасниками проведеного дослідження.

На нашу думку, ця праця буде цікавою представникам органів влади, ЗМІ, профспілок, інших неурядових організацій, що здійснюють свою діяльність у напрямку розвитку соціального партнерства та захисту прав найманих працівників.

Галузева належність організацій



Галузева належність організації:	Промисл-ть, транспорт, будівництво	Сільське гос-во	Бюджетна сфера	Торгівля	Інше	Всього
	111	63	93	39	49	355
Частка в загальній кількості	31%	18%	26%	11%	14%	100%

Слід зазначити, що в Чернігівській області постійно розширюється сфера впливу договірної регулювання колективних трудових відносин. Зростає як кількість укладених колективних договорів, так і показник охоплення працюючих колективними договорами.

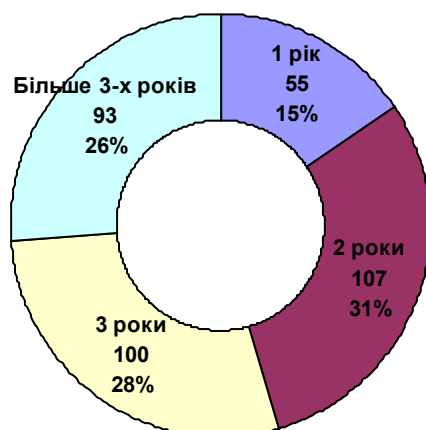
У 1998 році в області було укладено 1793 колективні договори, а рівень охоплення ними працюючих становив 68,3%. У 2003 році ці цифри становили вже, відповідно, 2435 та 72,5%. Станом на 01.01.2008 в області було укладено 3306 колективних договорів, якими охоплено близько 230 тис. працюючих, або 85,8%.

На жаль, лишається досить високою кількість підприємств, установ, організацій, на яких колективні договори не укладаються. Це зумовлюється, у першу чергу, тим, що на невеликих підприємствах часто відсутня профспілкова організація, а працівники за умов зростаючого безробіття, цінуючи своє робоче місце, не порушують питання про укладення колективного договору.

В ході виконання даного дослідження експертами була опрацьована вибірка з 355-ти колективних договорів, або близько 10% від усієї кількості колективних договорів, наданих у порядку повідомної реєстрації до управлінь праці та соціального захисту населення районних державних адміністрацій та міськвиконкомів Чернігівської області.

Найбільша частка досліджених колективних договорів за галузевою належністю відноситься до підприємств і організацій сфери промисловості, транспорту та будівництва – 31% від загальної кількості вибірки. Ще 26% досліджених колективних договорів були укладені в установах і організаціях, що належать до бюджетної сфери, 18% - в сільському господарстві, 11% - у сфері торгівлі, 14% - укладені в організаціях, що належать до інших економічних галузей.

На який термін укладено колдоговір



	1 рік		2 роки		3 роки		Більше 3-х років		Всього
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Всього у т.ч. по галузях:	55	15,0	107	31,0	100	28,0	93	26,0	355
Промисл-ть, транспорт, будівництво	20	18,0	37	33,0	34	30,6	20	18,0	111
Сільське гос-во	11	17,5	17	27,0	16	25,4	19	30,2	63
Бюджетна сфера	7	7,5	20	21,5	30	32,3	36	38,7	93
Торгівля	6	15,4	17	43,6	10	25,6	6	15,4	39
Інше	11	22,4	16	32,7	10	20,4	12	24,5	49

Відповідно до частини другої статті 9 Закону України “Про колективні договори і угоди” колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного в ньому.

Строк чинності колективного договору законодавство не встановлює, він визначається угодою сторін. Як правило, колективні договори укладаються на термін від одного до трьох років.

Після закінчення строку дії колективний договір продовжує діяти доти, доки сторони не укладуть новий договір або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором. При цьому слід зазначити, що колективний договір у разі:

- зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено цей договір, - зберігає чинність;
- реорганізації підприємства – зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін;
- зміни власника підприємства – зберігає чинність протягом строку його дії, але не більше одного року (у цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору);
- ліквідації підприємства – діє протягом усього строку проведення ліквідації.

Як видно з наведених вище результатів проведеного дослідження, приблизно третина колективних договорів (31%) укладені на строк у 2 роки, 28% - на 3 роки, 26% - на строк більше 3-х років і лише 15% - на строк 1 рік. При цьому найбільша частка колдоговорів, укладених на строк 3 роки або більше 3-х років належить до бюджетної сфери (відповідно 32,3% та 38,7%).

Чи були зауваження з боку реєструючого органу



	Так, було багато суттєвих зауважень		Були окремі суттєві зауваження		Лише поодинокі технічні зауваження		Зауважень не було		Всього
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Всього у т.ч. по галузях:	17	4,7	137	38,6	90	25,4	111	31,3	355
Промисл-ть, транспорт, будівництво	7	6,3	46	41,4	27	24,3	31	27,9	111
Сільське гос-во	4	6,3	34	54,0	15	23,8	10	15,8	63
Бюджетна сфера	1	1,1	20	21,5	29	31,2	43	46,2	93
Торгівля	1	2,6	23	58,9	6	15,4	9	23,1	39
Інше	4	8,2	14	28,6	13	26,5	18	36,7	49

Згідно з частиною одинадцятою статті 9 Закону України “Про колективні договори і угоди” колективний договір підлягає повідомній реєстрації районними державними адміністраціями, районними в містах Києві та Севастополі державними адміністраціями, виконавчими комітетами сільських, селищних та міських Рад. Повідомна реєстрація колективних договорів провадиться на підставі Положення про порядок повідомної реєстрації галузевих і регіональних угод, колективних договорів, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 5 квітня 1994 р. № 225, з метою забезпечення можливості для врахування їх умов під час розгляду трудових спорів (індивідуальних і колективних), що можуть виникнути за результатами застосування норм цих договорів уповноваженими на те органами, і засвідчує автентичність примірників та копії, поданих на реєстрацію.

Колективний договір, що подається на реєстрацію сторонами, які його підписали (перший і другий примірники та копія), має:

- не суперечити вимогам чинного законодавства і умовам відповідних угод державного, галузевого, регіонального рівнів;

- містити інформацію про джерела фінансування заходів щодо надання додаткових (порівняно з чинним законодавством) соціальних пільг і гарантій: за рахунок власних коштів підприємств, галузі, місцевого бюджету тощо;

- відповідати вимогам законодавства про мови і викладатися за загальними нормами правопису.

Результати дослідження свідчать про те, що тільки третина з поданих колдоговорів (31,3%) не викликають зауважень з боку реєструючого органу. Найбільший відсоток таких колдоговорів належить до бюджетної сфери (46,2%). Окремі суттєві зауваження висуваються до 38,6% загальної кількості колдоговорів, а у сфері сільського господарства – до 54%.



	Профспілкова організація (організації)		Інший орган, уповноважений трудовим колективом		Всього
	N	%	N	%	
Всього у т.ч. по галузях:	278	78,0	77	22,0	355
Промисл-ть, транспорт, будівництво	83	74,8	28	25,2	111
Сільське гос-во	48	76,2	15	23,8	63
Бюджетна сфера	80	86,0	13	14,0	93
Торгівля	32	82,1	7	17,9	39
Інше	35	71,4	14	28,6	49

Згідно зі ст. 12 Кодексу законів про працю України колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з одного боку, і профспілковими організаціями, які діють відповідно до своїх статутів, а в разі їх відсутності — представниками, обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, — з другого.

Право на ведення переговорів й укладання колективних договорів від імені працівників організації надається професійним спілкам, об'єднанням профспілок — представниками яких є їх виборні органи, або іншим представницьким організаціям трудящих, наділеним відповідними повноваженнями.

Згідно положень ст.37 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” за наявності на підприємстві кількох профспілок чи їх об'єднань або інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення угоди або колективного договору.

Результати проведеного дослідження демонструють абсолютне переважання профспілкових органів, як сторін колдоговорів з боку трудового колективу (78%) над іншими представницькими органами .

Дослідженням також виявлено, що майже кожен 5-й колективний договір в області (22%) укладається не з профспілковою організацією, а з іншим органом, уповноваженим на те трудовим колективом. Найбільша частка “непрофспілкових” сторін колдоговору (25,2%) виявлена у сфері промисловості, транспорту та будівництва; найменша – у бюджетній сфері (14,0%).

Наявність відповідних додатків до колективного договору (назви умовні)	N	%
1. Перелік професій і посад працівників, які мають право на додаткову відпустку за роботу із шкідливими і важкими умовами праці; за особливий характер роботи; ненормований день	256	72,1
2. Перелік професій і посад працівників, яким видається безплатно спецодяг, спецвзуття та засоби індивідуального захисту	241	67,9
3. Правила внутрішнього трудового розпорядку	229	64,5
4. Положення про види, розміри і умови виплати премій, винагород, матеріальної допомоги та інших заохочувальних і компенсаційних виплат	228	64,2
5. Перелік доплат і надбавок, порядок їх встановлення	215	60,6
6. Положення про оплату праці	202	56,9
7. Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці	180	50,7
8. Перелік професій і посад працівників, яким видається безоплатно мило, миючі та знешкоджуючі засоби	142	40,0
9. Перелік професій і посад працівників, яким видається молоко, або рівноцінні йому харчові продукти, лікувально-профілактичне харчування	140	39,4
10. Список виробництв, професій та видів робіт з важкими і шкідливими умовами праці, в т.ч. на яких забороняється використання праці жінок	91	25,6
11. План проведення атестації робочих місць за умовами праці	42	11,8
12. План підвищення кваліфікації і підготовки кадрів	35	9,8
13. Порядок витрачання коштів на соціально – культурні заходи та житлове будівництво	32	9,0
14. Положення про надання позик працівникам	17	4,8
15. Перспективи розвитку виробництва	16	4,5
16. Порядок додаткового страхування працівників (у т.ч. недержавного пенсійного страхування)	6	1,7

Крім традиційних основних розділів колективний договір може бути також доповнений додатками, про які в загальній формі може зазначитися в тексті колективного договору. Додатки оформляються у вигляді відповідних документів. Хоча обов'язковість тих чи інших додатків не є нормативною вимогою, проте їх фактична наявність може вважатися показником змістовної цінності прийнятого документу.

Найчастіше (більш ніж у 50-ти % опрацьованих колективних договорів) присутні наступні додатки:

- Перелік професій і посад працівників, які мають право на додаткову відпустку за роботу із шкідливими і важкими умовами праці; за особливий характер роботи; ненормований день (72,1%);

- Перелік професій і посад працівників, яким видається безплатно спецодяг, спецвзуття та засоби індивідуального захисту (67,9%);

- Правила внутрішнього трудового розпорядку (64,5%);

- Положення про види, розміри і умови виплати премій, винагород, матеріальної допомоги та інших заохочувальних і компенсаційних виплат (64,2%);

- Перелік доплат і надбавок, порядок їх встановлення (60,6%);

- Положення про оплату праці (56,9%);

- Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці (50,7%)

Менш ніж у 10% колективних договорів присутні такі додатки, як:

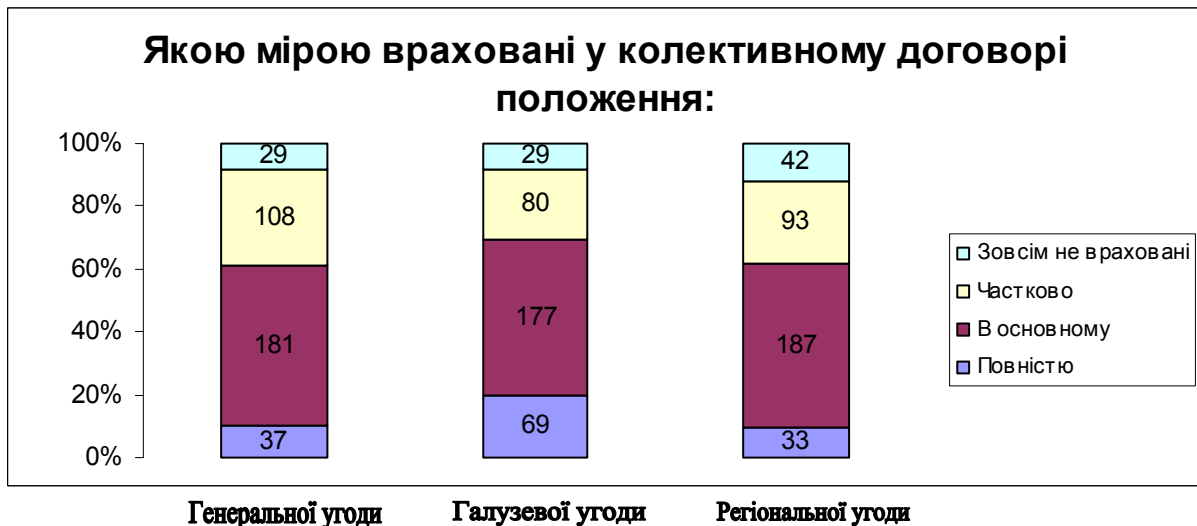
- План підвищення кваліфікації і підготовки кадрів (9,8%);

- Порядок витрачання коштів на соціально – культурні заходи та житлове будівництво (9,0%);

- Положення про надання позик працівникам (4,8%);

- Перспективи розвитку виробництва (4,5%);

- Порядок додаткового страхування працівників (у т.ч. недержавного пенсійного страхування) (1,7%).



	Повністю		В основному		Частково		Зовсім не враховані		Всього
	N	%	N	%	N	%	N	%	
- діючої Генеральної угоди	37	10,4	181	51,0	108	30,4	29	8,2	355
- галузевої угоди	69	19,4	177	49,8	80	22,5	29	8,2	355
- регіональної угоди	33	9,3	187	52,7	93	26,2	42	11,8	355

При укладенні колективного договору діє принцип не зменшення прав працівників порівняно з діючим законодавством, а також збереження рівня соціальних та трудових гарантій, встановлених колективними угодами більш високого рівня. В міжнародній практиці цей принцип отримав назву “принцип in favorem”.

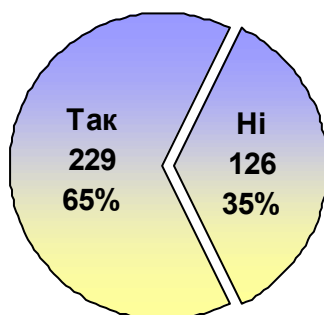
Встановлена чітка ієрархія підпорядкованості колективних договорів і угод. Так, норми Генеральної угоди є обов'язковими для врахування в угодах нижчого рівня (галузових, територіальних) та колдоговорах на виробничому рівні, причому в колективних договорах повинні враховуватися також норми галузевої, регіональної угоди, які можуть бути вищими за рівень, встановлений Генеральною угодою, або ж містити відмінні норми.

Разом з тим, законодавство (ст.14 Закону України “Про оплату праці”) встановлює такий виняток: «Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм визначених Генеральною, галузевою або регіональними угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть встановлюватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства, терміном не більше як шість місяців». Тим самим враховується те, що підприємства мають неоднакові стартові умови і фінансові можливості щодо одночасного запровадження норм угод, слабкішим дається до півроку для вирішення цих питань. Конкретний термін такої відстрочки встановлюється у колективному договорі за погодженням сторін.

Проведеним дослідженням виявлено, що зміст колективних договорів враховує **в основному** або **повністю** положення Генеральної угоди (відповідно 51,0% та 10,4%), відповідної галузевої угоди (відповідно 49,7% та 19,4%) та регіональної угоди (відповідно 52,7% та 9,3%). Частково враховують положення Генеральної угоди – 30,4% опрацьованих колдоговорів, відповідної галузевої угоди – 22,5%, регіональної угоди – 26,2%.

Неповне урахування в колективних договорах положень колективних угод більш високого рівня, на думку експертів, викликане тим, що сторони колдоговірних відносин не достатньо оперативно реагують на зміни, пов'язані з прийняттям нових колективних угод більш високого рівня та не вносять своєчасно необхідні зміни і доповнення до діючих колективних договорів.

**Чи відповідає тарифна ставка робітника I розряду
розміру мінімальної заробітної плати, збільшеної на
20%?**



	Так		Ні		Всього
	N	%	N	%	
Всього у т.ч. по галузях:	229	65,0	126	35,0	355
Промисл-ть, транспорт, будівництво	87	78,4	24	21,6	111
Сільське гос-во	35	55,5	28	44,5	63
Бюджетна сфера	53	57,0	40	43,0	93
Торгівля	27	69,2	12	30,8	39
Інше	27	55,1	22	44,9	49

Важливим розділом колективного договору є оплата праці. Відповідно до статті 5 Закону України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР організація оплати праці здійснюється на підставі: законодавчих та інших нормативних актів, Генеральної угоди, галузевих, регіональних угод, колективних договорів, трудових договорів.

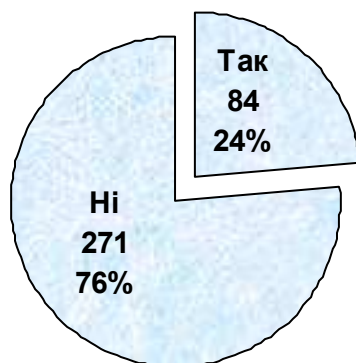
Статтею 8 Закону № 108 визначено сферу державного регулювання оплати праці шляхом установлення розміру мінімальної заробітної плати та інших норм і гарантій.

15 квітня 2008 року була укладена Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008 - 2009 роки. Положення Угоди діють безпосередньо на всіх підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, є обов'язковими для застосування під час укладання угод іншого рівня та колективних договорів як мінімальні гарантії. Угода набирає чинності з дня підписання і діє до укладення нової або перегляду цієї Угоди.

Пунктом 2.8. Угоди встановлено на період до запровадження розміру мінімальної заробітної плати на рівні прожиткового мінімуму для працездатної особи до 1 січня 2009 р. мінімальну тарифну ставку робітника I розряду у виробничій сфері (за винятком бюджетних установ) у розмірі **120 відсотків** мінімальної заробітної плати.

З усієї кількості опрацьованих експертами колективних договорів 65% передбачають таку норму. Найбільший відсоток таких колдоговорів (78,4%) належить до сфери промисловості, транспорту та будівництва. В середньому 35% колдоговорів не містили гарантії, передбаченої вищезазначеним пунктом діючої Генеральної Угоди. Найбільша частка таких колдоговорів серед охоплених дослідженням галузей відноситься до сфери сільського господарства (44,5%).

**Чи передбачено зростання середньої заробітної
плати щорічно не менш як на 25% ?**



	Так		Ні		Всього
	N	%	N	%	
Всього у т.ч. по галузях:	84	24,0	271	76,0	355
Промисл-ть, транспорт, будівництво	23	20,7	88	79,3	111
Сільське гос-во	19	30,2	44	69,8	63
Бюджетна сфера	24	25,8	69	74,2	93
Торгівля	10	25,6	29	74,4	39
Інше	8	16,3	41	83,7	49

У колективному договорі, з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, Генеральною та галузевими (регіональними) угодами, встановлюються форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат.

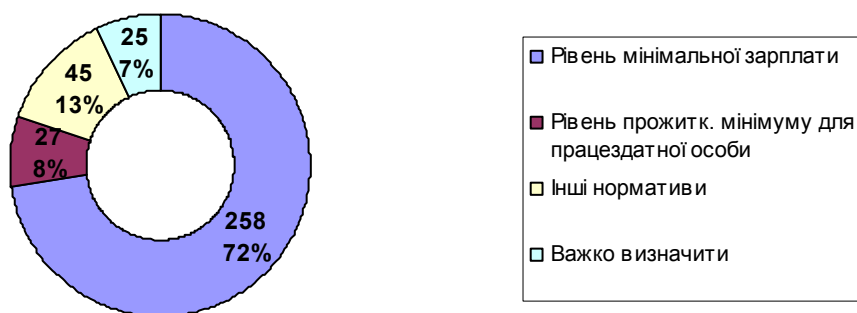
Пунктом 2.1. Генеральної угоди передбачена необхідність забезпечення підвищення рівня середньої заробітної плати в цілому по національній економіці не менш як **на 25 відсотків щороку** та випереджальне зростання темпів реальної заробітної плати порівняно з темпами зростання реального валового внутрішнього продукту.

Дослідженням виявлено, що аналогічну норму на рівні підприємства містять в середньому тільки 24% опрацьованих колективних договорів, або кожен четвертий. Утреті більша кількість досліджених колективних договорів фактично не містить зобов'язань роботодавця забезпечити підвищення рівня середньої заробітної плати не менш як на 25 відсотків щороку та випереджальне зростання темпів реальної заробітної плати.

На думку експертів, така ситуація свідчить про небажання сторони роботодавців брати на себе довгострокові соціальні зобов'язання, що впливають із необхідності забезпечення сталого розвитку не тільки сфери виробництва та обігу капіталу, а також і соціальної сфери.

Як наслідок цього - рівень середньої заробітної плати в Чернігівській області на сьогодні є одним з найнижчих по Україні (23 місце), що є прямим наслідком "традиційної" ідеології бізнес-менеджменту, спрямованої на всіляку "мінімізацію" витратних статей.

На який соціальний норматив, більше орієнтуються сторони колдоговору?



	Рівень мінімальної зарплати		Рівень прожитк. мінімуму для працездатної особи		Інші нормативи		Важко визначити		Всього
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Всього у т.ч. по галузях:	258	72,0	27	8,0	45	13,0	25	7,0	355
Промисл-ть, транспорт, будівництво	82	73,9	8	7,2	12	10,8	9	8,1	111
Сільське гос-во	51	80,9	4	6,3	5	7,9	3	4,9	63
Бюджетна сфера	58	62,4	8	8,6	21	22,6	6	6,5	93
Торгівля	33	84,6	3	7,6	1	2,6	2	5,2	39
Інше	34	69,4	4	8,2	6	12,2	5	10,2	49

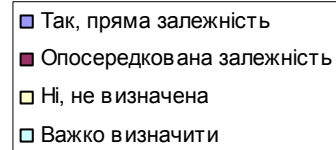
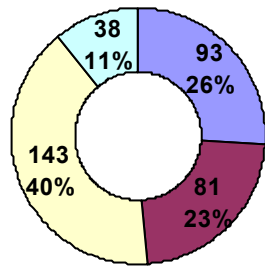
Особливого значення при укладенні колективних договорів набуває показник “вартості життя” в конкретному регіоні, де розташоване підприємство. Для оцінки рівня заробітної плати існує декілька критеріїв. В офіційних документах рівень реальної заробітної плати найчастіше прийнято співставляти з нормативно затвердженими показниками мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму для працездатної особи. Рівень цих показників затверджується щорічно Верховною Радою України.

За статистичними даними на сьогодні кожен п'ятий працюючий в області отримує заробітну плату нижчу від офіційно встановленого рівня прожиткового мінімуму для працездатного населення і це при тому, що такий рівень, за оцінками незалежних експертів штучно занижується.

Перелік товарів і послуг (споживчий кошик), за яким розраховується прожитковий мінімум, включає мінімальні норми споживання з обмеженими поточними витратами на найнеобхідніше для життя. Прожитковий мінімум не включає витрати, які дають можливість придбати житло, користуватись санаторно-курортним відпочинком, користуватись послугами в сфері культури та дозвілля. Однак, при всіх недоліках саме на показник прожиткового мінімуму слід орієнтуватись при визначенні мінімальної межі розміру оплати праці. Законодавчо гарантований розмір мінімальної заробітної плати також є одним з найважливіших показників соціального та економічного розвитку країни.

Результати проведеного дослідження свідчать про те, що пріоритетним показником, на який орієнтуються сторони колдоговірного процесу у більшості випадків (72%) є рівень **мінімальної заробітної плати**, визначений законодавчо. Тільки у 8% випадків сторони приймають, як головний соціальний показник розвитку рівень **прожиткового мінімуму** на працездатну особу.

Чи визначена змістом колдоговору залежність розміру ФОП від результатів фінансово-господарської діяльності?



	Так, пряма залежність		Опосередкована залежність		Ні, не визначена		Важко визначити		Всього
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Всього у т.ч. по галузях:	93	26,0	81	23,0	143	40,0	38	11,0	355
Промисл-ть, транспорт, будівництво	32	28,8	39	35,1	28	25,2	12	10,8	111
Сільське гос-во	32	50,8	16	25,4	8	12,7	7	11,1	63
Бюджетна сфера	6	6,5	6	6,5	70	75,2	11	11,8	93
Торгівля	16	40,9	7	18,0	12	30,7	4	10,3	39
Інше	7	14,3	13	26,5	25	51,0	4	8,2	49

Моніторинг витрат роботодавця на робочу силу в цілому та в розрізі окремих складових, а також аналіз фінансових показників діяльності підприємства дає можливість оцінити резерви в ліквідації неефективних витрат, а також запропонувати заходи щодо більш повного задоволення законних інтересів найманих працівників.

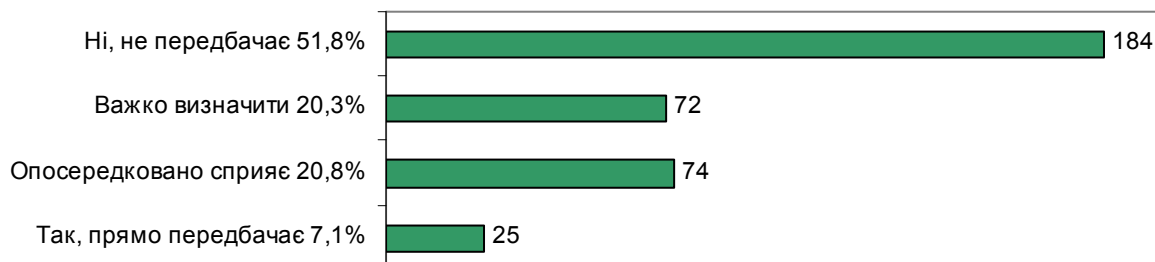
Найбільш значущі показники, які використовуються для оцінки ситуації в сфері оплати праці на підприємствах є:

- Доля оплати праці в загальних витратах на робочу силу (%);
- Доля тарифного заробітку в загальній сумі витрат на оплату праці (%);
- Співвідношення мінімальної тарифної ставки, середньої зарплати на підприємстві з величиною прожиткового мінімуму для працездатної особи;
- Співвідношення темпів зростання середньомісячної зарплати та індексу інфляції;
- Співвідношення між темпами зростання обсягів реалізованої продукції та фонду оплати праці;
- Співвідношення рівня заробітної плати за категоріями персоналу (робітники, спеціалісти, керівники) та інш.

При проведенні колективних переговорів та підготовці проекту колективного договору експерти радять обов'язково включати до нього положення про залежність розміру фонду оплати праці (ФОП) на підприємстві чи в організації від результатів фінансово-господарської діяльності.

Узагальнені матеріали проведеного дослідження свідчать про те, що така пряма залежність визначена лише у 26% опрацьованих колдоговорів. Дещо більша частка таких колдоговорів відзначена у сфері сільського господарства (50,8%) та торгівлі (40,9%). В середньому 23% опрацьованих колдоговорів встановлюють опосередковану залежність ФОП від результатів діяльності підприємства, 40% взагалі не містять будь-яких посилань на те, що така залежність існує.

Чи передбачає колдоговір зобов'язання, спрямовані на збільшення частки витрат на оплату праці в операційних витратах?



	Так, прямо передбачає		Опосередковано сприяє		Ні, не передбачає		Важко визначити		Всього
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Всього у т.ч. по галузях:	25	7,1	74	20,8	184	51,8	72	20,3	355
Промисл-ть, транспорт, будівництво	7	6,3	31	27,9	39	35,1	34	30,6	111
Сільське гос-во	9	14,4	15	23,8	19	30,1	20	31,7	63
Бюджетна сфера	4	4,3	3	3,2	78	83,9	8	8,6	93
Торгівля	4	10,3	13	33,3	19	48,7	3	7,7	39
Інше	1	2,0	12	24,5	29	59,2	7	14,3	49

Пункт 2.5. Генеральної угоди вимагає від сторін колдоговірного процесу передбачати у галузевих (регіональних) угодах, колективних договорах здійснення заходів, спрямованих на **збільшення витрат з оплати праці в операційних витратах** з реалізованої продукції, робіт і послуг.

Профспілка, як представник трудового колективу зобов'язана пред'явити роботодавцю оптимальні, економічно обґрунтовані вимоги до соціальних результатів роботи підприємства. Необхідно висувати обґрунтовані вимоги щодо зміни структури витрат роботодавця на робочу силу, враховуючи при цьому необхідність досягнення балансу інтересів роботодавця і найманих працівників. Робоча сила має бути такою ж рентабельною, як і будь-яке виробництво, а показник питомої ваги заробітної плати в собівартості продукції слід поступово наближати до Європейського рівня (35-40%).

Показники розвитку окремого підприємства доцільно співставляти з аналогічними показниками по відповідній галузі, регіону та усьому народному господарству. При проведенні аналізу необхідно використовувати періоди достатньої тривалості, що дозволить максимально нівелювати сезонні коливання та вплив кон'юнктурних факторів. При цьому, обмін відповідною інформацією між профспілками підприємств однієї галузі є потужним знаряддям при проведенні переговорного процесу, як на рівні галузі, так і на рівні кожного окремого підприємства.

За результатами дослідження встановлено, що тільки 7,1% укладених колдоговорів прямо передбачають зобов'язання сторони роботодавця, спрямовані на збільшення частки витрат на оплату праці в операційних витратах. Ще 20,8% опрацьованих колдоговорів містять норми, що опосередковано сприяють збільшенню частки заробітної плати в загальних операційних витратах підприємства, а 51,8% взагалі не встановлюють такої мети колдоговірного регулювання.

Чи передбачено в тексті колективного договору виділення коштів на:	N	%
- створення безпечних умов праці;	277	78,0
- додаткове матеріального забезпечення;	213	60,0
- створення умов для діяльності профспілкової організації;	180	50,7
- створення умов для відпочинку працівників та членів їх сімей;	135	38,0
- підвищення кваліфікації та навчання працівників;	103	29,0
- забезпечення умов гендерної рівності;	50	14,1
- страхування життя та здоров'я працівників та членів їх сімей;	27	7,6
- додаткове (недержавне) пенсійне страхування.	2	0,6

Статтю 7 Закону України “Про колективні договори і угоди” визначено, що у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин. Ця проста норма має ще одне дуже суттєве смислове навантаження – взаємні зобов'язання фактично можна встановити лише **на майбутнє**, тобто **запланувати їх**. Отже, колективний договір є документом планового характеру, а процес його підготовки – процесом планування, насамперед – соціально-трудового планування на підприємстві.

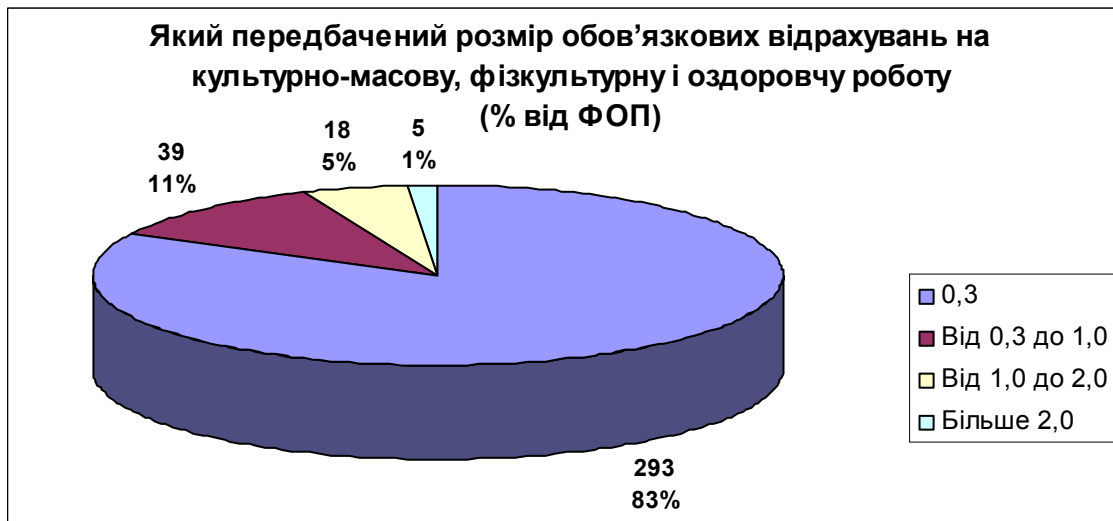
Цінність колективного договору, як і будь-якого іншого двостороннього правочину полягає у тому наскільки конкретними і вимірюваними є взаємні зобов'язання сторін. Інакше матимемо лише декларативні норми, виконання яких практично неможливо контролювати. Отже, прийняті на себе роботодавцем зобов'язання у сфері забезпечення належних умов праці та відпочину бажано підкріплювати конкретною цифрою коштів, які мають бути виділені на ці цілі.

Узагальнені результати проведеного дослідження свідчать про те, що у текстах більш ніж 50% опрацьованих колективних договорів передбачається виділення коштів на:

- створення безпечних умов праці (78,0%);
- додаткове матеріальне забезпечення (60,0%);
- створення умов для діяльності профспілкової організації (50,7%).

Значно меншим є середній відсоток колективних договорів, які передбачають виділення коштів на такі цілі, як:

- створення умов для відпочинку працівників та членів їх сімей (38,0%);
- підвищення кваліфікації та навчання працівників (29,0%);
- забезпечення умов гендерної рівності (14,1%);
- страхування життя та здоров'я працівників та членів їх сімей (7,6%);
- додаткове (недержавне) пенсійне страхування (0,6%).



	0,3%		Від 0,3 до 1,0 %		Від 1,0 до 2,0 %		Більше 2,0 %		Всього
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Всього у т.ч. по галузях:	293	83,0	39	11,0	18	5,0	5	1,0	355
Промисл-ть, транспорт, будівництво	89	80,2	15	13,5	5	4,5	2	1,8	111
Сільське гос-во	52	82,5	6	9,5	3	4,7	2	3,2	63
Бюджетна сфера	82	88,2	6	6,4	5	5,4	0	0	93
Торгівля	26	66,7	9	23,1	3	7,7	1	2,6	39
Інше	44	89,8	3	6,1	2	4,1	0	0	49

Джерела надходження (формування) коштів профспілки та напрями їх використання (профспілковий кошторис) встановлюються статутами (положеннями) профспілок, що приймаються з'їздами, конференціями, установчими або загальними зборами членів профспілки відповідного рівня.

Такими джерелами можуть бути:

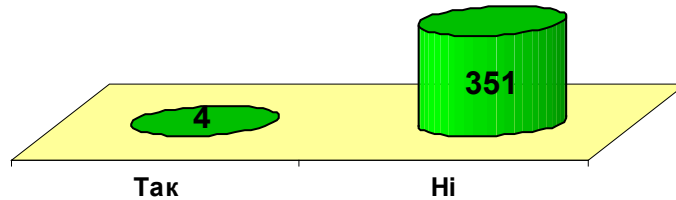
- членські внески;
- відрахування роботодавців;
- благодійна фінансова допомога та добровільні внески;
- пасивні доходи та інші.

Згідно зі ст. 44 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" роботодавці **зобов'язані відраховувати** кошти профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але **не менше ніж 0,3 % фонду оплати праці**.

Отже, у колективному договорі необхідно встановити конкретний розмір відрахування від фонду оплати праці працівників організації профкомом на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, достатніх у т. ч. для здешевлення вартості путівок, придбання новорічно-різдвяних подарунків та квитків на святкові заходи для дітей. При цьому вважається за доцільне визначити лише нижню межу таких відрахувань.

Проведеним дослідженням виявлено, що у абсолютної більшості опрацьованих колдоговорів (83%) розмір обов'язкових відрахувань роботодавця на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу становить 0,3% фонду оплати праці, тобто не перевищує нормативного показника. У бюджетній сфері кількість таких колдоговорів досягає 88,2%. 11% опрацьованих колдоговорів передбачають розмір обов'язкових відрахувань роботодавця на рівні від 0,3% до 1% ФОП; ще 5% колдоговорів – на рівні від 1,0 до 2,0 % і тільки 1% колдоговорів закріплює розмір обов'язкових відрахувань роботодавця на рівні більше 2% ФОП.

**Чи є в тексті колективного договору посилання на міжнародні
стандарти соціальної відповідальності та гідної
праці?
(SA 8000 чи інш.)**



Пункт 1.3. Генеральної угоди встановлює необхідність сприяти протягом дії угоди запровадженню суб'єктами господарювання міжнародного стандарту **"Соціальна відповідальність 8000"**.

У колективних договорах має міститися закріплення механізму реалізації права представників профспілкових організацій вносити керівництву підприємства пропозиції щодо вироблення стратегії та системного запровадження принципів соціальної відповідальності бізнесу в діяльність підприємства, зокрема, міжнародного соціального стандарту "SA 8000". Зокрема, може йти мова про:

- ініціювання перед роботодавцем розробки та впровадження соціальних програм для працівників підприємства та їхніх сімей;
- сприяння запровадженню на підприємстві соціальної звітності;
- порушення перед керівництвом підприємства питання про приєднання до Глобального договору ООН тощо.

В сучасних умовах головним завданням як профспілок, так і інших громадських організацій стає послідовна, практична робота в контексті оголошеної Міжнародною організацією праці боротьби за справедливу глобалізацію, формування філософії гідної праці та соціально відповідального бізнесу.

Профспілкові організації Чернігівщини гостро відчувають актуальність проблеми "виховання" соціально відповідальних менеджерів. Більшість соціальних проблем (у т.ч., у сфері дотримання прав жінок) є наслідком значного звуження економічних можливостей вразливих верств населення через систематичне порушення трудових прав працівників (як жінок так і чоловіків) та відсутність етичного підходу до ведення бізнесу.

Тільки у 4-х з 355 опрацьованих колективних договорів (трохи більше 1%) експертами знайдені посилання на міжнародні стандарти соціальної відповідальності та гідної праці. Це ще раз підкреслює те, що керівники бізнесу орієнтуються, скоріше, не на розвиток соціальних відносин з колективами найманих працівників, а на формальне дотримання певного кола гарантій, зафіксованих законодавством про працю. Проте слід зазначити, що коло таких державних гарантій досить обмежене, а їх рівень (мінімальна зарплата, прожитковий мінімум та інш.) на сьогодні є зовсім недостатнім для забезпечення належного рівня життя та соціальної злагоди у суспільстві. Вітчизняні підприємці все ще недостатньо розуміють життєву важливість вирішення проблеми нормального відтворення робочої сили та покращення якості трудових ресурсів країни.

В умовах зростаючої макроекономічної нестабільності необхідно поширювати розуміння того, що саме шляхом застосування такого механізму колективного захисту, яким є колективний договір, наповнений реальним рівнем соціальної відповідальності, працівники мають змогу задовільнити свої інтереси та забезпечити вирішення кола трудових та соціально-економічних питань.

Чи враховані у тексті колдоговору вимоги Закону України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, зокрема, зобов'язання роботодавця щодо:	Так, повністю враховані		В основному враховані		Частково враховані		Не враховані		Всього
	N	%	N	%	N	%	N	%	
- створення умов праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;	58	16,4	128	36,1	54	15,2	115	32,4	355
- забезпечення жінкам і чоловікам можливості суміщувати трудову діяльність із сімейними обов'язками;	52	14,7	111	31,3	41	11,6	151	42,5	355
- здійснення рівної оплати праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;	106	29,9	110	31,0	31	8,7	108	30,4	355
- створення безпечних для життя і здоров'я умов праці в т.ч. жінок;	91	25,6	133	37,5	66	18,6	65	18,3	355
- покладання на одного з працівників обов'язків уповноваженого з ґендерних питань.	2	0,6	7	2,0	18	5,1	328	92,4	355

Крім традиційного кола питань колективні договори та угоди повинні обов'язково передбачати питання гарантування **ґендерної рівності**, як того вимагає Закон України “Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків”. Відповідно до вимог ст.ст. 17-18 зазначеного закону жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці. Роботодавець зобов'язаний:

- створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці.

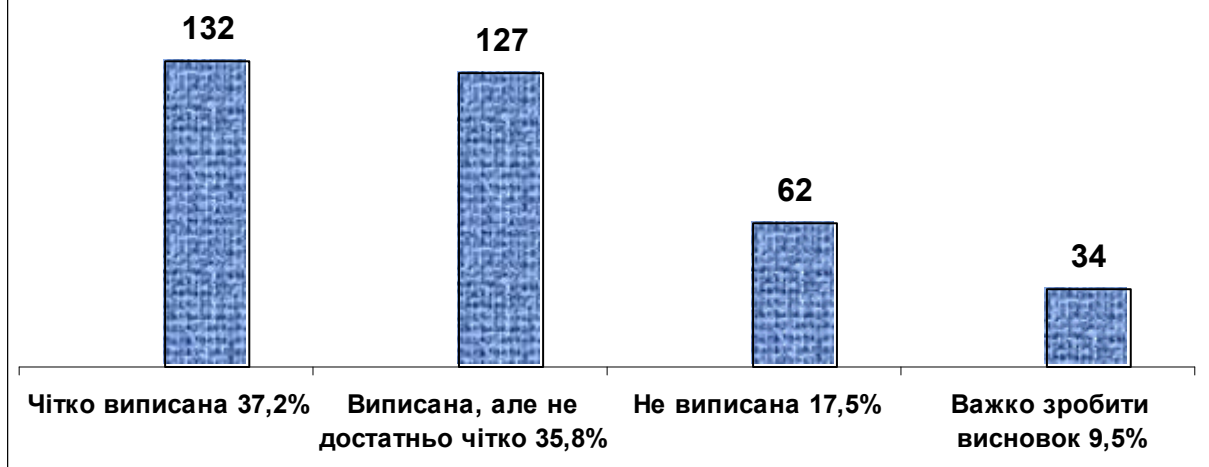
У разі колективно-договірної регуляції соціально-трудова відносин (генеральна угода, регіональні та галузеві угоди, колективні договори) угоди (договори) мають включати положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків, із зазначенням строків реалізації відповідних положень.

При цьому колективні угоди (договори) **мають передбачати**:

- покладання обов'язків уповноваженого з ґендерних питань - радника керівника підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах;
- комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс;
- усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків.

Як показали результати проведеного дослідження, тільки невеликий відсоток колдоговорів повністю враховують вищезазначені вимоги законодавства (від 0,6% до 29,9%), а таку вимогу закону, як обов'язкове покладання на одного з працівників обов'язків уповноваженого з ґендерних питань **не враховано** у 92,4% опрацьованих колдоговорів.

**Чи виписана в колдоговорі процедура
об'єктивного оцінювання рівня виконання
сторонами взаємних зобов'язань?**



	Чітко виписана		Виписана, але не достатньо чітко		Не виписана		Важко зробити висновок		Всього
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Всього у т.ч. по галузях:	132	37,2	127	35,8	62	17,5	34	9,5	355
Промисл-ть, транспорт, будівництво	33	29,7	41	36,9	22	19,8	15	13,5	111
Сільське гос-во	22	34,9	31	49,2	8	12,7	2	3,2	63
Бюджетна сфера	40	43,0	28	30,1	14	15,1	11	11,8	93
Торгівля	19	48,7	9	23,1	9	23,1	2	5,1	39
Інше	18	36,7	18	36,7	9	18,4	4	8,2	49

Контроль за виконанням колективного договору, угоди проводиться безпосередньо сторонами, що їх уклали, чи уповноваженими ними представниками. При здійсненні контролю сторони зобов'язані надавати необхідну для цього наявну інформацію.

В рекомендаціях Міжнародної організації праці (МОП) № 163 зазначено, що повинні застосовуватись відповідні заходи для доступу сторін до інформації. Право профспілок на інформацію закріплено і у законодавстві України. Як зазначається у ст.28 Закону України "Про професійні спілки та гарантії їх діяльності", профспілки, їх об'єднання мають право одержувати безоплатно інформацію від роботодавців або їх об'єднань, з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх членів. Крім того, ст.45 закону передбачено, що роботодавці, їх об'єднання зобов'язані **в тижневий термін** надавати на запити профспілок, їх об'єднань інформацію, яка є в їх розпорядженні, з питань умов праці та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та **виконання колективних договорів і угод**.

Для того, щоб така інформація була об'єктивною, а висновки сторін - коректними, до колективного договору слід включати деталізовану процедуру оцінювання рівня виконання сторонами взаємних зобов'язань.

За результатами проведеного дослідження виявлено, що процедура об'єктивного оцінювання рівня виконання сторонами взаємних зобов'язань чітко виписана в середньому у 37,2% колдоговорів. Ще у 35,8% опрацьованих колдоговорів така процедура виписана, але не достатньо чітко, а у 17,5% - не виписана.

Яка передбачена періодичність підведення підсумків виконання колдоговірних зобов'язань?



	Раз на рік		Кожні півроку		Щоквартально		Інша періодичність		Всього
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Всього у т.ч. по галузях:	133	37,0	181	51,0	27	8,0	14	4,0	355
Промисл-ть, транспорт, будівництво	33	29,7	70	63,1	7	6,3	1	0,9	111
Сільське гос-во	26	41,3	31	49,2	5	7,9	1	1,6	63
Бюджетна сфера	42	45,2	42	45,2	5	5,3	4	4,3	93
Торгівля	11	28,2	23	59,0	3	7,7	2	5,1	39
Інше	21	42,8	15	30,6	7	14,3	6	12,3	49

Відповідно до вимог ст.15 Закону України „Про колективні договори і угоди” сторони, що підписали колективний договір, угоду, щорічно в строки, передбачені колективним договором, угодою, **звітують про їх виконання.**

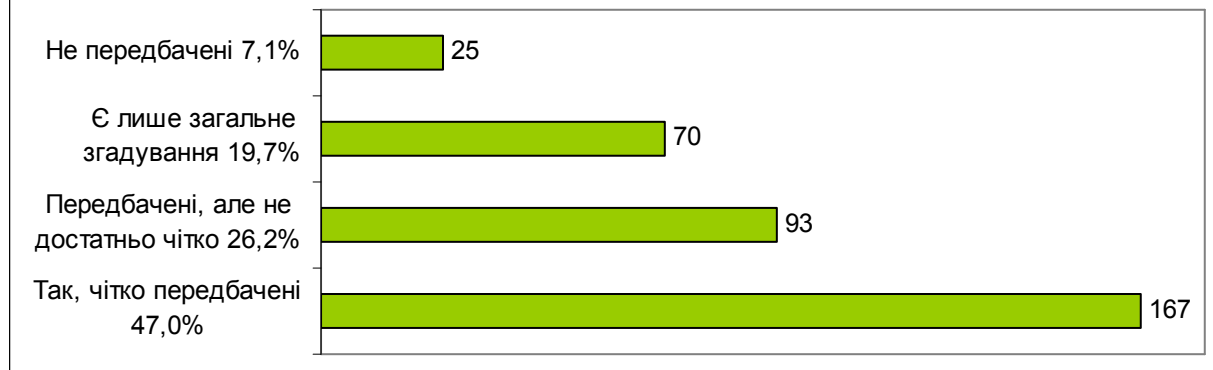
З метою підведення підсумків виконання колдоговірних зобов'язань можуть створюватися комісії, які за наслідками проведеної перевірки складають акт. Такий акт є основним документом, який свідчить про результати роботи з виконання колективного договору. Одночасно він є підставою для вжиття заходів щодо усунення виявлених недоліків.

На осіб, які представляють власника або уповноважений ним орган чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи не виконано зобов'язання щодо колективного договору, угоди накладається штраф до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.

На вимогу профспілок власник або уповноважений ним орган зобов'язаний вжити заходів, передбачених законодавством, до керівника, з вини якого порушуються чи не виконуються зобов'язання колективного договору, угоди.

Узагальнені результати дослідження свідчать про те, що найбільш розповсюдженою є **піврічна** періодичність підведення підсумків виконання колдоговірних зобов'язань (у 51% опрацьованих колдоговорів. Ще 37% колдоговорів передбачають підведення підсумків з періодичністю 1 раз на рік, а 8% - щоквартально.

Чи передбачені колдоговором положення щодо забезпечення зайнятості працівників?



	Так, чітко передбачені		Передбачені, але не достатньо чітко		Є лише загальне згадування		Не передбачені		Всього
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Всього у т.ч. по галузях:	167	47,0	93	26,2	70	19,7	25	7,1	355
Промисл-ть, транспорт, будівництво	58	52,3	33	29,7	15	13,5	5	4,5	111
Сільське гос-во	22	34,9	23	36,5	13	20,6	5	7,9	63
Бюджетна сфера	49	52,7	14	15,0	21	22,6	9	9,7	93
Торгівля	16	41,0	10	25,6	9	23,1	4	10,3	39
Інше	22	44,9	13	26,5	12	24,5	2	4,1	49

Від передбачених колективним договором норм і положень значною мірою залежить вирішення проблем зайнятості і соціального захисту вивільнюваних працівників.

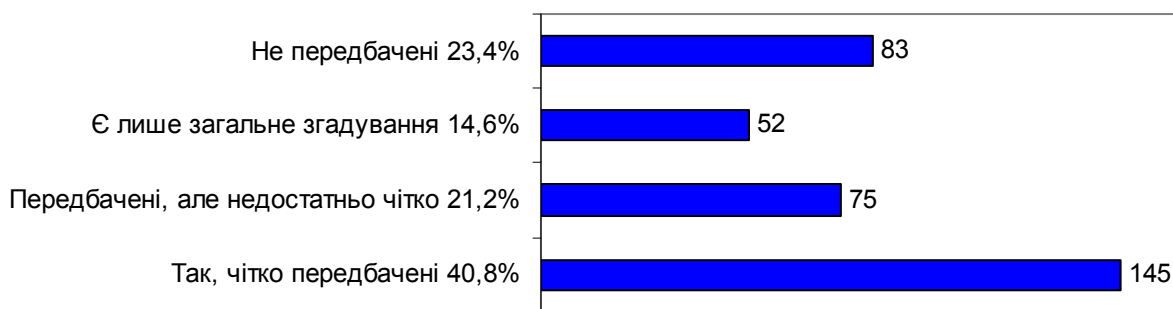
Права і повноваження профспілок щодо забезпечення захисту працівників від безробіття та його наслідків визначаються законодавством і колективними договорами та угодами.

Відповідно до статті 22 Закону “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” у разі, якщо роботодавець планує звільнення працівників з причин економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру або у зв’язку з ліквідацією, реорганізацією, зміною форми власності підприємства, він повинен завчасно, не пізніше як за три місяці до намічуваних звільнень, надати первинним профспілковим організаціям інформацію щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини і терміни звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, а також провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведення їх кількості до мінімуму або пом’якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

Для уникнення конфліктів сторін при вирішенні цих питань доцільно передбачати у колективних договорах більш конкретні терміни звернень роботодавців до профспілок, порядок проведення консультацій, норми та умови, за яких можливе перенесення термінів, призупинення чи відміна заходів щодо вивільнення працівників.

У 47% опрацьованих колдоговорів чітко передбачені положення щодо забезпечення зайнятості працівників, ще у 26% колдоговорів такі положення передбачені, але не достатньо чітко. У 19,7% - є лише загальне згадування про необхідність забезпечення зайнятості працівників, а у 7,1% такі положення відсутні.

Чи передбачені у колективному договорі заходи, спрямовані на забезпечення діяльності профспілкової організації?



	Так, чітко передбачені		Передбачені, але не достатньо чітко		Є лише загальне згадування		Не передбачені		Всього
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Всього у т.ч. по галузях:	145	40,8	75	21,2	52	14,6	83	23,4	355
Промисл-ть, транспорт, будівництво	45	40,5	22	19,8	14	12,6	30	27,0	111
Сільське гос-во	22	34,9	16	25,4	11	17,5	14	22,2	63
Бюджетна сфера	48	51,6	21	22,6	10	10,7	14	15,1	93
Торгівля	14	35,9	7	17,9	8	20,6	10	25,6	39
Інше	16	32,6	9	18,4	9	18,4	15	30,6	49

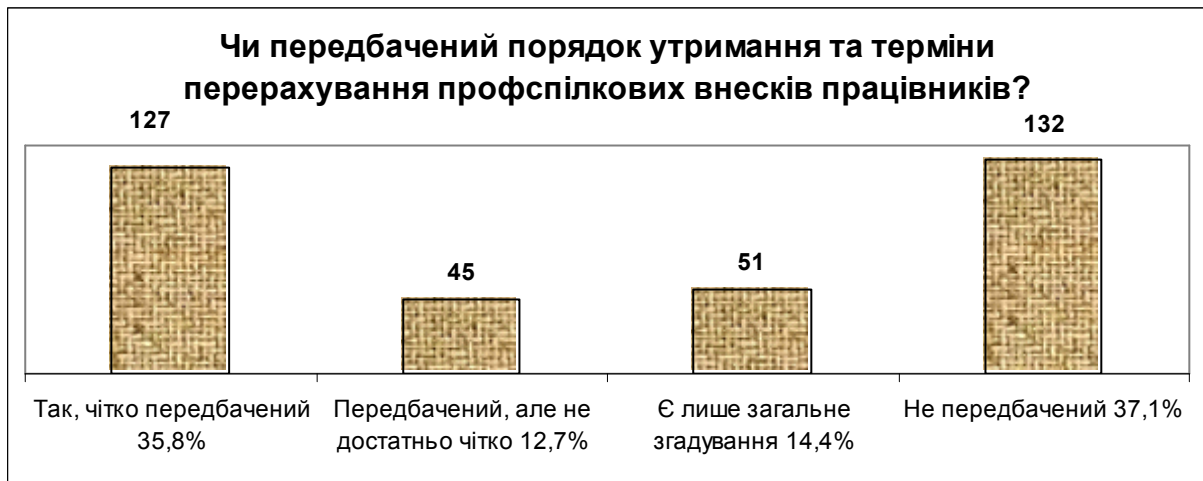
Відповідно до вимог ст.42 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" та ст. 249 Кодексу законів про працю України власник або уповноважений ним орган зобов'язаний **сприяти створенню належних умов** для діяльності первинних профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі, організації.

Приміщення для роботи виборного профспілкового органу та проведення зборів працівників, які є членами професійної спілки, з усім необхідним обладнанням, зв'язком, опаленням, освітленням, прибиранням, транспортом, охороною надається власником або уповноваженим ним органом у порядку, передбаченому колективним договором.

Будинки, приміщення, споруди, в тому числі орендовані, призначені для ведення культурно-освітньої, оздоровчої, фізкультурної та спортивної роботи серед працівників підприємства, установи, організації та членів їх сімей, а також оздоровчі табори можуть передаватися на договірних засадах у користування профспілковим організаціям цього підприємства, установи, організації.

На виборних та штатних профспілкових працівників поширюються також пільги і гарантії, передбачені колективними договорами для працівників підприємств.

Результати проведеного дослідження свідчать, що в середньому 40,8% колдоговорів чітко передбачають заходи, спрямовані на забезпечення діяльності профспілкової організації. Найбільший відсоток таких колдоговорів укладені в бюджетній сфері (51,6%), найменший – в сфері сільського господарства (34,9%). В середньому у 21,2% опрацьованих колдоговорів такі заходи передбачені, але не достатньо чітко, а у 14,6% є лише загальне згадування про них.



	Так, чітко передбачений		Передбачений, але не достатньо чітко		Є лише загальне згадування		Не передбачений		Всього
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Всього у т.ч. по галузях:	127	35,8	45	12,7	51	14,4	132	37,1	355
Промисл-ть, транспорт, будівництво	39	35,1	18	16,2	13	11,7	41	36,9	111
Сільське гос-во	20	31,7	7	11,1	11	17,5	25	39,7	63
Бюджетна сфера	38	40,9	10	10,8	15	16,1	30	32,2	93
Торгівля	11	28,2	5	12,8	7	17,9	16	41,1	39
Інше	19	38,8	5	10,2	5	10,2	20	40,8	49

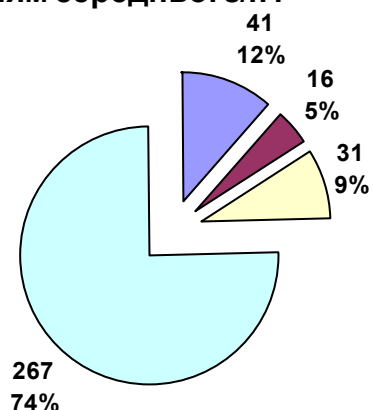
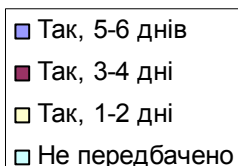
Згідно вимог ст. 249 Кодексу законів про працю України за наявності письмових заяв працівників, які є членами професійної спілки, власник або уповноважений ним орган щомісяця безоплатно утримує із заробітної плати та перераховує на рахунок професійної спілки членські профспілкові внески працівників відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди в **строки, визначені цим договором** чи угодою. Власник або уповноважений ним орган не вправі затримувати перерахування зазначених коштів.

Як засвідчують узагальнені результати проведеного дослідження, 35% опрацьованих колективних договорів містять чітко передбачений порядок утримання та терміни перерахування роботодавцем профспілкових внесків працівників. Ще у 12,7% відсотків опрацьованих колдоговорів такий порядок хоча і передбачений, але не достатньо чітко, 14,4% колдоговорів є лише загальне згадування про це.

Досить негативним є той факт, що у 37,1% перевірених колдоговорів (132 з 355) взагалі не виписаний порядок утримання та перерахування роботодавцем профспілкових внесків із нарахованої заробітної плати працівників. Ще більший відсоток таких колдоговорів відноситься до сфери торгівлі (41,1%) та сільського господарства (39,7%).

Слід зазначити, що договірне зобов'язання набуває віртуального характеру у разі, якщо у тексті договору відсутні положення про строки та порядок його виконання. У цьому випадку інша договірна сторона фактично не може ставити питання про невиконання чи порушення порядку виконання такого зобов'язання.

Чи передбачено надання додаткової відпустки на час профспілкового навчання із збереженням середньої з/п?



	Так, 5-6 днів		Так, 3-4 дні		Так, 1-2 дні		Не передбачено		Всього
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Всього у т.ч. по галузях:	41	12,0	16	5,0	31	9,0	267	74,0	355
Промисл-ть, транспорт, будівництво	14	12,6	4	3,6	6	5,4	87	78,4	111
Сільське гос-во	5	7,9	4	6,3	7	11,1	47	74,6	63
Бюджетна сфера	16	17,2	4	4,3	10	10,8	63	67,7	93
Торгівля	1	2,6	2	5,1	3	7,7	33	84,6	39
Інше	5	10,2	2	4,1	5	10,2	37	75,5	49

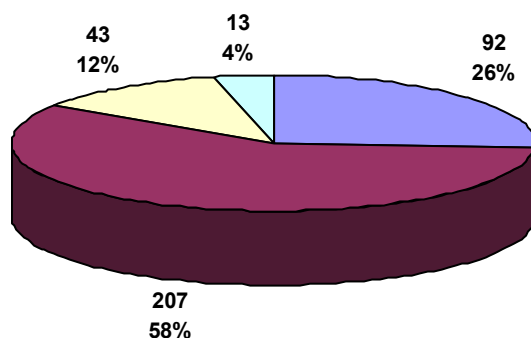
Згідно положень ст.41 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” на час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця.

Регулярне проходження навчання профспілкового активу є дуже важливою складовою успішної діяльності профспілкової організації в умовах появи нових форм та методів реалізації ефективного соціального діалогу, стрімкого зростання рівня інформаційного обміну між суб'єктами колдоговірного процесу, а також постійного ускладнення законодавства, що регулює діяльність профспілок.

Відповідно до результатів проведеного дослідження в середньому у 74% опрацьованих експертами колективних договорів **зовсім не врахована необхідність** надання додаткової відпустки на час профспілкового навчання, як це передбачено вимогами ст. 41 Закону України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”. Ще вищим цей відсоток є у сфері торгівлі (84,6%) та у галузях промисловості, транспорту і будівництва (78,4%). Тільки в середньому 9% опрацьованих колдоговорів передбачають можливість надання додаткової відпустки на час профспілкового навчання тривалістю 1-2 дні, ще 5% - тривалістю 3-4 дні і 12% - тривалістю 5-6 днів.

Таким чином, ця законодавча гарантія поки-що не знаходить свого адекватного відображення у змісті колективних договорів, що у т.ч. ускладнює її реалізацію через невизначеність конкретної тривалості додаткової навчальної відпустки для профспілкових активістів.

На думку експертів, зміст опрацьованих колдоговорів в цілому



■ Повторює діюче законодавство
 ■ Частково покращує умови праці та відпочинку
 ■ Суттєво покращує умови праці та відпочинку
 ■ Важко зробити висновок

	Повторює діюче законодавство		Частково покращує умови праці та відпочинку		Суттєво покращує умови праці та відпочинку		Важко зробити висновок		Всього
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Всього у т.ч. по галузях:	92	26,0	207	58,0	43	12,0	13	4,0	355
Промисл-ть, транспорт, будівництво	16	14,4	77	69,4	14	12,6	4	3,6	111
Сільське гос-во	15	23,8	38	60,3	8	12,7	2	3,2	63
Бюджетна сфера	32	34,4	50	53,8	6	6,4	5	5,4	93
Торгівля	15	38,5	18	46,1	6	15,4	0	0	39
Інше	14	28,6	24	48,9	9	18,4	2	4,1	49

В сучасних умовах саме колективні трудові договори стають тими нормативними документами, які детально регулюють всі сторони соціально-трудова відносин на підприємствах і в організаціях. Отже, питання розробки змісту цих документів є одним з найважливіших напрямків діяльності профспілок, як найактивніших учасників колективно-договірних процесів.

Результативність колективних переговорів, а отже і якість колективних договорів є похідною таких трьох факторів:

- професіоналізму обраних лідерів профспілкової організації;
- рівня підтримки їх дій безпосередньо членами профспілки;
- економічного потенціалу підприємства чи організації.

Для поліпшення змістовності колективних договорів потрібно ширше практикувати проведення попередньої експертизи проектів цих документів у профспілці, чи її організаціях, вивчення думки членів профспілки з того чи іншого питання (анкетування) та аналіз господарсько-фінансової діяльності підприємства.

На думку експертів зміст 26% опрацьованих колдоговорів дублює норми законодавства, що регулює соціально-трудова відносини (найбільший відсоток таких колдоговорів відноситься до сфери торгівлі – 38,5% та бюджетної сфери – 34,4%). Зміст ще 58% колдоговорів дає змогу зробити висновок про те, що вони частково покращують умови праці та відпочинку працюючих у порівнянні з діючим законодавством, а 12% - суттєво покращують умови трудового договору, встановлюючи додаткові пільги та гарантії для працівників.

Експертні висновки та пропозиції

Світовою практикою ефективним визнано узгодження інтересів роботодавця і найманих працівників через переговори та укладення угод на базі чинного законодавства.

У країнах з соціально-орієнтованою економікою найбільш поширеним типом соціально-трудових відносин є **соціальне партнерство**. Це система колективних відносин між працівниками (їх представниками), роботодавцями (їх представниками), державними органами влади, які виступають сторонами соціального партнерства з метою обговорення, вироблення і прийняття узгоджених рішень з соціально-трудових питань на **основі соціального діалогу**.

Ведення колективних переговорів між уповноваженими суб'єктами, які представляють роботодавців та найманих працівників – це “тверда” форма діалогу, результатом якої може бути **укладення договорів (угод)**, або навпаки, у разі неузгодження інтересів – **виникнення трудових конфліктів**.

Колективні договори і угоди є найбільш поширеною у світі формою регулювання соціально-трудових відносин і узгодження інтересів сторін у сфері праці. Це – вироблений часом і світовою практикою механізм захисту інтересів працівників, зафіксований у відповідних конвенціях Міжнародної організації праці. Конвенцію МОП № 98 «Про право на організацію та ведення колективних переговорів» ратифікували 146 країн світу - це найбільше визнання з-поміж інших Конвенцій МОП.

В Україні реалізується правоутворююча модель регулювання трудових відносин, коли поруч з індивідуальними трудовими договорами широко використовується можливість укладення колективних договорів і угод та визнається пріоритетність їх права.

За законодавством України колективний договір – це нормативний акт соціального партнерства, виконання зобов'язань за яким може бути захищене в судовому порядку. Тому саме шляхом застосування такого механізму колективного захисту, яким є колдоговір, наповнений реальним рівнем соціальної відповідальності, працівники мають змогу задовільними свої інтереси та забезпечити вирішення кола трудових та соціально-економічних питань.

Укладення колективного договору значною мірою сприяє регулюванню виробничих і трудових відносин, підвищенню ефективності виробництва та зміцненню дисципліни, поліпшенню умов та охорони праці, посиленню соціального захисту трудящих та їх сімей, пом'якшує соціально-економічну напругу в умовах переходу до ринку.

Діюча в Україні система колективних договорів і угод охоплює виробничий, галузевий, територіальний та державний рівень соціально-трудових відносин і діючих на цих рівнях суб'єктів.

Ефективність колективних договорів і угод визначається, у першу чергу, **обсягом** наданих найманим працівникам, а також окремим категоріям населення додаткових соціальних гарантій, матеріальних благ та послуг.

Коло гарантій, зафіксоване законодавством про працю, досить обмежене, рівень гарантій недостатній для забезпечення належного рівня життя. Самі гарантії не завжди є нормами прямої дії. Законодавство та угоди встановлюють мінімальні гарантії, а конкретний їх рівень визначається в колективному договорі.

В ході дослідження стану колдоговірної роботи в Чернігівській області, проведеного у рамках реалізації проекту “Колдоговір – інструмент колективного захисту прав працюючих” та узагальнення отриманих результатів експертами були вивчені сильні та слабкі сторони колективних договорів, реально укладених на підприємствах, в установах і організаціях різних економічних сфер та галузей господарства.

Зокрема були сформульовані такі основні зауваження щодо змісту опрацьованих колективних договорів:

- Тільки третина з поданих колдоговорів (31,3%) не викликали заперечень з боку реєструючого органу щодо відповідності включених до них норм вимогам діючого законодавства. Основною причиною такого стану є недостатність знань вимог діючого законодавства у сфері соціально-трудових відносин у представників договірних сторін;

- Менш ніж у 10% колективних договорів присутні такі додатки, як План підвищення кваліфікації і підготовки кадрів (9,8%); Порядок витрачання коштів на соціально – культурні заходи та житлове будівництво (9,0%); Положення про надання позик працівникам (4,8%); Перспективи розвитку виробництва (4,5%); Порядок додаткового страхування працівників (у т.ч. недержавного пенсійного страхування) (1,7%);

- Зміст багатьох колективних договорів не повністю враховує положення Генеральної угоди (в основному або повністю ці положення враховують 61,4% колдоговорів), відповідної галузевої угоди (в основному або повністю ці положення враховують 69,1% колдоговорів) та регіональної угоди (в основному або повністю ці положення враховують 62,0% колдоговорів);

- 35% колдоговорів не передбачають реалізацію норми Генеральної угоди про те, що мінімальну тарифну ставку робітника I розряду у виробничій сфері (за винятком бюджетних установ) слід встановлювати у розмірі 120 відсотків мінімальної заробітної плати;

- Тільки 24% опрацьованих колективних договорів, або кожен четвертий містять зобов'язання роботодавця забезпечити підвищення рівня середньої заробітної плати не менш як на 25 відсотків щороку;

- Пріоритетним показником, на який орієнтуються сторони колдоговірного процесу у більшості випадків (72%) є рівень мінімальної заробітної плати, визначений законодавчо. Тільки у 8% випадків сторони приймають, як головний соціальний показник розвитку рівень прожиткового мінімуму на працездатну особу;

- Пряма залежність розміру фонду оплати праці (ФОП) на підприємстві чи в організації від результатів фінансово-господарської діяльності визначена лише у 26% опрацьованих колдоговорів;

- Тільки 7,1% укладених колдоговорів прямо передбачають зобов'язання сторони роботодавця, спрямовані на збільшення частки витрат на оплату праці в операційних витратах;

- Тільки у 4-х з 355 опрацьованих колдоговорів (трохи більше 1%) експертами знайдені посилання на міжнародні стандарти соціальної відповідальності та гідної праці. Це ще раз підкреслює те, що керівники бізнесу орієнтуються, скоріше, не на розвиток соціальних відносин з колективами найманих працівників, а на формальне дотримання певного кола гарантій, зафіксованих законодавством про працю;

- Тільки відносно невеликий відсоток колдоговорів (від 0,6% до 29,9%) повністю враховують вимоги законодавства щодо забезпечення гендерної рівності працюючих, а таку вимогу закону “Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, як обов'язкове покладання на одного з працівників обов'язків уповноваженого з ґендерних питань не враховано у 92,4% опрацьованих колдоговорів;

- Процедура об'єктивного оцінювання рівня виконання сторонами колективного договору взаємних зобов'язань чітко виписана в середньому у 37,2% колдоговорів.

- В середньому у 37,1% перевірених колдоговорів взагалі не виписаний порядок утримання та перерахування роботодавцем профспілкових внесків із нарахованої заробітної плати працівників;

- В середньому у 74% опрацьованих експертами колективних договорів зовсім не врахована необхідність надання додаткової відпустки на час профспілкового навчання, як це передбачено вимогами ст. 41 Закону України

“Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.

На думку експертів зміст 26% опрацьованих колдоговорів дублює норми законодавства, що регулює соціально-трудові відносини (найбільший відсоток таких колдоговорів відноситься до сфери торгівлі – 38,5% та бюджетної сфери – 34,4%). Зміст ще 58% колдоговорів дає змогу зробити висновок про те, що вони частково покращують умови праці та відпочинку працюючих у порівнянні з діючим законодавством, а 12% - суттєво покращують умови трудового договору, встановлюючи додаткові пільги та гарантії для працівників.

Експерти також відмічають, що коло питань, які є предметом колдоговірного регулювання в бюджетній сфері, є достатньо звуженим, а низький рівень доходів підприємств суттєво стримує розширення кола додаткових пільг та гарантій працюючим.

Слід також зазначити, що договірне зобов'язання набуває віртуального характеру у разі, якщо у тексті договору відсутні положення про строки та порядок його виконання. У цьому випадку інша договірна сторона фактично не може ставити питання про невиконання чи порушення порядку виконання зобов'язання.

Експерти МОП відокремлюють також три головних недоліки загалом у сфері договірного регулювання колективних трудових відносин в Україні:

- відсутність структурованих організацій роботодавців приватного сектору, бізнесу;
- недостатньо структурований процес соціального діалогу, його поляризація (він реалізується на загальнодержавному рівні та на підприємстві);
- суперечності у законодавстві, що регулює соціально-трудові, економічні та підприємницькі відносини.

В контексті підвищення якості та конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили експерти констатують, що, якщо на виробничому рівні реалізація цих завдань щодо підвищення конкурентоспроможності робочої сили може бути забезпечена за допомогою існуючих механізмів договірного регулювання колективних трудових відносин, то на інших рівнях необхідно є реалізація комплексу заходів, що дозволять повною мірою використовувати широкі можливості соціального діалогу з визначених питань.

Результати моніторингу підприємств по виконанню умов колективних договорів і угод виявляють наступні фактори, які зумовлюють недоліки при укладенні і виконанні колдоговорів:

- невнесення до колдоговорів соціально-економічних заходів по мінімізації шкідливих наслідків глобалізації економіки, зокрема, адаптації вітчизняних підприємств до вимог стандартів Світової організації торгівлі;
- самоусунення профспілкових органів від впливу на економічну політику підприємств, зокрема, шляхом участі представників профспілок у роботі наглядових рад господарських товариств, що гарантовано ст.46 Закону України “Про господарські товариства”;
- неприязнення керівників підприємств до відповідальності за порушення зобов'язань, передбачених колективними договорами та угодами та інші.

Вирішення окреслених проблем колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин в Україні представники профспілок пов'язують, у першу чергу, з внесенням відповідних змін до Закону України "Про колективні договори і угоди" або передбачення їх у новому Трудовому кодексі України.

Такі зміни повинні бути спрямовані на :

- надання колективним договорам і угодам статусу правових актів, які регулюють трудові і соціально-економічні відносини працівників і роботодавців та встановлюють права і гарантії працівників;
- посилення відповідальності за ухилення від участі в колективних переговорах, невиконання колективних договорів і угод;
- поширення норм галузевих угод на всі підприємства, які за основним

видом діяльності належать до цієї галузі;

- закріплення виключного права представника профспілки представляти інтереси працівників підприємства, установи, організації під час укладення колективного договору.

Експертами також були висловлені думки щодо необхідності внесення відповідних змін до законодавства з тим, щоб положення укладених колективних договорів (зокрема, додаткові порівняно із законодавством гарантії та пільги) поширювались виключно на членів профспілкових організацій, підвищуючи тим самим мотивацію до профспілкового членства.

Потребує прийняття закон "Про соціальний діалог", вдосконалення законів "Про колективні договори і угоди" та "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)", що сприятиме гармонізації взаємовідносин соціальних партнерів, поліпшенню соціально-економічної ситуації.

Так, процедура вирішення колективних трудових спорів і конфліктів потребує скорочення і спрощення. Рекомендації № 92 Міжнародної організації праці визначають, що процедура вирішення колективного трудового спору має бути доступною, безоплатною і оперативною.

Потребує змін і закон "Про організації роботодавців" для спрощення механізмів самоорганізації роботодавців, що є одним із недоліків соціального діалогу на галузевому рівні. Також необхідно в статутах організацій роботодавців закріпити повноваження на встановлення конкретних соціальних норм та зобов'язань, що будуть обов'язковими для виконання роботодавцями, які входять до цих організацій.

Необхідно також внести зміни до Закону України "Про засади державної регуляторної політики в сфері господарської діяльності" з метою закріплення механізму участі об'єднань роботодавців і профспілок у розробці регуляторних актів на засадах соціального діалогу.

Вбачається необхідність внесення змін до Господарського кодексу України стосовно визначення соціальної відповідальності бізнесу та реалізації права на участь працівників в управлінні підприємством, розподілі прибутків.

Також пропонується встановити додаткову адміністративну відповідальність посадових осіб за:

- незабезпечення роботи комісії з ведення колективних переговорів у визначений сторонами строк;
- за порушення права на приєднання інших суб'єктів соціально-трудова відносин до колективного договору, угоди;
- за неознайомлення нових працівників з умовами чинного колективного договору.

Порядок прийняття колективного договору є найбільш демократичним порівняно з порядком прийняття інших локальних нормативних актів. Працівники можуть брати участь у процедурі прийняття колективного договору безпосередньо, в той час, як інші джерела локального регулювання ставлять працівника у становище пасивного учасника.

Одночасно, слід відзначити і двоякість колективних договорів, бо саме за їх допомогою не тільки завойовуються соціально-економічні вигоди для трудящих, а й обмежується економічна влада підприємця. Але й підприємці одержують певні вигоди від укладення колективних договорів, стабілізуючи певним чином виробничий процес та збільшуючи від цього свої прибутки.

Наявні проблеми колективно-договірної роботи пов'язані з недосконалістю законодавства, правовим та фактичним статусом сторін соціально-трудова відносин, недостатньою активністю профспілок та пасивністю роботодавців.

Незважаючи на існуючі проблеми, більш ніж десятирічний досвід соціального партнерства в Україні, укладення Генеральної, галузевих та міжгалузевих угод підтверджує, що альтернативи колективно-договірному регулюванню соціально-трудова відносин в Україні немає.

Узагальнені результати	
дослідження змісту колективних договорів, проведеного в рамках виконання проекту “Колдоговір – інструмент колективного захисту прав працюючих” за фінансової підтримки Посольства Королівства Нідерландів в Україні.	

1.	Регіон :	Чернігівська область				
2.	Галузева належність організації: 355	Промисл-ть, транспорт, будівництво	Сільське гос-во	Бюджетна сфера	Торгівля	Інше
		111	63	93	39	49
3.	На який термін укладено колдоговір?	1 рік	2 роки	3 роки	Більше 3-х років	
		55	107	100	93	
4.	Чи були зауваження з боку реєструючого органу при первинному поданні колдоговору на реєстрацію:	Так, було багато суттєвих зауважень	Були окремі суттєві зауваження	Лише поодинокі технічні зауваження	Зауважень не було	
		17	137	90	111	
5.	Сторона колдоговору з боку трудового колективу	Профспілкова організація (організації)		Інший орган, уповноважений трудовим колективом		
		278		77		
6.	Наявність додатків до колективного договору (назви орієнтовні)					
6.1.	Правила внутрішнього трудового розпорядку					229
6.2.	План підвищення кваліфікації і підготовки кадрів					35
6.3.	План проведення атестації робочих місць за умовами праці					42
6.4.	Положення про оплату праці					202
6.5.	Перелік доплат і надбавок, порядок їх встановлення					215
6.6.	Положення про види, розміри і умови виплати премій, винагород, матеріальної допомоги та інших заохочувальних і компенсаційних виплат					228
6.7.	Перелік професій і посад працівників, які мають право на додаткову відпустку за роботу із шкідливими і важкими умовами праці; за особливий характер роботи; ненормований день					256
6.8.	Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадків виробничого травматизму, професійних захворювань і аварій					180
6.9.	Список виробництв, професій та видів робіт з важкими і шкідливими умовами праці, в т.ч. на яких забороняється використання праці жінок					91
6.10.	Перелік професій і посад працівників, яким видається безплатно спецодяг, спецвзуття та засоби індивідуального захисту					241
6.11.	Перелік професій і посад працівників, яким видається безплатно молоко або рівноцінні йому харчові продукти, лікувально – профілактичне харчування					140
6.12.	Перелік професій і посад працівників, яким видається безоплатно мило, мийчі та знешкодуючі засоби					142
6.13.	Кошти на соціально – культурні заходи та житлове будівництво					32
6.14.	Положення про надання позик працівникам					17
6.15.	Порядок додаткового страхування працівників (у т.ч. недержавного пенсійного страхування)					6
6.16.	Перспективи розвитку виробництва					16
6.17.	Інші					146
7.	Якою мірою враховані у колективному договорі положення:	Повністю	В основному	Частково	Зовсім не враховані	
7.1.	- діючої Генеральної угоди	37	181	108	29	
7.2.	- відповідної галузевої угоди	69	177	80	29	
7.3.	- регіональної угоди	33	187	93	42	
8.	Чи відповідає тарифна ставка робітника I розряду розміру мінімальної заробітної плати, збільшеної на 20%?	Так		Ні		
		229		126		
9.	Чи передбачено зростання середньої заробітної плати щорічно не менш як на 25%?	Так		Ні		
		84		271		
10.	На який соціальний норматив, більше орієнтуються сторони колдоговору?	Рівень мінімальної зарплати	Рівень прожитк. мінімуму для працездатної особи	Інші нормативи	Важко визначити	
		258	27	45	25	
11.	Чи визначена змістом колдоговору залежність розміру ФОП від результатів фінансово-господарської діяльності?	Так, пряма залежність	Опосередкова на залежність	Ні, не визначена	Важко визначити	
		93	81	143	38	

12.	Чи передбачає колдоговір зобов'язання, спрямовані на збільшення частки витрат на оплату праці в операційних витратах?	Так, прямо передбачає	Опосередкованно сприяє	Ні, не передбачає	Важко визначити
		25	74	184	72
13.	Чи передбачено в тексті колдоговору виділення коштів на:				
13.1.	- створення безпечних умов праці;				277
13.2.	- додаткового (недержавного) пенсійного страхування;				2
13.3.	- страхування життя та здоров'я працівників та членів їх сімей				27
13.4.	- підвищення кваліфікації та навчання працівників;				103
13.5.	- створення умов для відпочинку працівників та членів їх сімей;				135
13.6.	- додаткового матеріального забезпечення;				213
13.7.	- створення умов для діяльності профспілкової організації;				180
13.8.	- забезпечення умов гендерної рівності				50
13.9.	- інше				124
14.	Який передбачений розмір обов'язкових відрахувань на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу (% від ФОП)	0,3	Від 0,3 до 1,0	Від 1,0 до 2,0	Більше 2,0
		293	39	18	5
15.	Чи є в тексті колдоговору посилання на міжнародні стандарти соціальної відповідальності та гідної праці? (SA 8000 чи інш.)	Так		Ні	
		4		351	
16.	Чи враховані у тексті колдоговору вимоги Закону України „Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків”, зокрема, зобов'язання роботодавця щодо:	Так, повністю враховані	В основному враховані	Частково враховані	Не враховані
16.1.	- створення умов праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;	58	128	54	115
16.2.	- забезпечення жінкам і чоловікам можливості суміщувати трудову діяльність із сімейними обов'язками;	52	111	41	151
16.3.	- здійснення рівної оплати праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;	106	110	31	108
16.4.	- створення безпечних для життя і здоров'я умов праці в т.ч. жінок;	91	133	66	65
16.5.	- покладання на одного з працівників обов'язків уповноваженого з гендерних питань.	2	7	18	328
17.	Чи виписана в колдоговорі процедура об'єктивного оцінювання рівня виконання сторонами взаємних зобов'язань?	Чітко виписана	Виписана, але не достатньо чітко	Не виписана	Важко зробити висновок
		132	127	62	34
18.	Яка передбачена періодичність підведення підсумків виконання колдоговірних зобов'язань?	Раз на рік	Кожні півроку	Щоквартально	Інша періодичність
		133	181	27	14
19.	Чи передбачені колдоговором положення щодо забезпечення зайнятості працівників?	Так, чітко передбачені	Передбачені, але не достатньо чітко	Є лише загальне згадування	Не передбачені
		167	93	70	25
20.	Чи передбачені у колективному договорі заходи, спрямовані на забезпечення діяльності профспілкової організації?	Так, чітко передбачені	Передбачені, але не достатньо чітко	Є лише загальне згадування	Не передбачені
		145	75	52	83
21.	Чи передбачений порядок утримання та терміни перерахування профспілкових внесків працівників?	Так, чітко передбачений	Передбачений, але не достатньо чітко	Є лише загальне згадування	Не передбачений
		127	45	51	132
22.	Чи передбачено надання додаткової відпустки на час профспілкового навчання із збереженням середньої з/п?	Так, 5-6 днів	Так, 3-4 дні	Так, 1-2 дні	Не передбачено
		41	16	31	267
23.	На думку експерта, зміст колдоговору в цілому	Повторює діюче законодавство	Частково покращує умови праці та відпочинку	Суттєво покращує умови праці та відпочинку	Важко зробити висновок
		92	207	43	13

