

ГАЛУЗЕВІ ОСОБЛИВОСТІ ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИЗИКІВ У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

Ефективна взаємодія роботодавця та найманого працівника неможлива без розвитку відповідних ринкової економіці механізмів узгодження інтересів, вирішення можливих конфліктів і створення соціальних інститутів, які забезпечують соціальний захист найманих працівників. За таких умов істотно зростає роль колективно-договірного регулювання, що є частиною складної системи правової організації відносин у суспільстві. У розвитку колективно-договірної системи на ринку праці зацікавлені як роботодавці, так і працівники, оскільки вона виконує ряд важливих функцій: захист інтересів обох соціальних партнерів, організацію соціально-трудова відносин та забезпечення їхньої стабільності, регулювання ризиків у соціально-трудова відносинах (далі – СТВ), зокрема через превентивні заходи.

У сучасній науковій літературі процес становлення і розвитку колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин як актуальна проблема наукових досліджень представлена досить широко. Ця проблематика досліджується у працях багатьох вітчизняних вчених, зокрема А. Колота, В. Жукова, О. Мірошніченко, В. Новікова та ін. Результати досліджень свідчать про значну увагу науковців до проблеми договірної регулювання соціально-трудова відносин, у той же час динаміка змін у соціально-трудова сфері обумовлює необхідність подальшого вивчення договірної процесу, зокрема як одного з важливих механізмів регулювання ризиків у соціально-трудова відносинах. Разом із тим на сьогодні не отримали належної уваги дослідження особливостей договірної регулювання ризиків у СТВ у певних галузях економіки, роль положень галузевих угод у вдосконаленні оплати та умов праці, використання робочого часу, діяльності профспілок тощо.

Мета статті – оцінити реальний стан та проблеми використання галузевих угод у регулюванні ризиків у соціально-трудова відносинах.

Ще 15-20 років тому серед науковців і політиків Заходу, які досліджували соціально-трудова проблематику, існувала думка, що переговори та угоди на національному, галузевому і регіональному рівнях приречені, а замість них мають бути переговори та укладання договорів виключно на рівні підприємства [1, с. 156]. Цей прогноз не виправдався зовсім, а практика децентралізації розвивалась залежно від того, яким був первісно у тій чи іншій країні «верхній» рівень переговорів. Сьогодні у колективно-договірній практиці країн ЄС поширеним стає поєднання двох рівнів переговорів і укладання угод – у межах галузі і підприємства. Так, «організовану децентралізацію» підтримують бізнесові структури, для яких галузеві угоди створюють рамкові умови для забезпечення соціального миру, підвищення конкурентоздатності [1, с. 157]. Тому для детального аналізу договірної регулювання ризиків у СТВ необхідно дослідити положення, що є основою регулювання таких ризиків і закладені в угодах різних рівнів, зокрема галузевих.

Так, Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки [2] має таку структуру:

- 1) розвиток вітчизняного виробництва для забезпечення продуктивної зайнятості;
- 2) оплата праці;
- 3) охорона праці, умов праці та відпочинку, охорона навколишнього природного середовища;
- 4) соціальний захист працівників;
- 5) задоволення духовних потреб населення;

- 6) соціальний діалог;
- 7) заключні положення.

Кожен із розділів містить домовленості, за якими соціальні партнери дійшли згоди, а також їхні зобов'язання. Окремо наводиться перелік суб'єктів, які підписала дану угоду, та перелік і розміри доплат та надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів працівників підприємств, установ і організацій, що мають міжгалузевий характер (крім бюджетної сфери), для встановлення у галузевих, регіональних угодах та колективних договорах.

Галузеві угоди [3-8] містять різну кількість розділів (із суттєвою диференціацією по окремих питаннях), у яких визначено конкретні заходи щодо регулювання ризиків у СТВ. Основні положення галузевих угод щодо регулювання ризиків у СТВ наведено в таблиці (складено автором).

У першому розділі галузевих угод визначаються загальні положення, такі як: термін дії угоди та набрання чинності, мета, сторони, нормативно-правова база, а також порядок внесення змін та доповнень. Щодо останнього пункту, то тут існує певна диференціація строків та процедур. Так, у Генеральній угоді взагалі не вписано положення щодо змін та доповнень, а в угоді [8] зміни вносяться за взаємної згоди без переговорів: про свою згоду протилежна сторона повідомляє письмово. Таке положення порушує основні принципи договірної регулювання ризиків у СТВ.

У розділі «Сприяння розвитку виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості, запобігання банкрутству підприємств» визначаються основні зобов'язання соціальних партнерів щодо названих питань. Лише в галузевій угоді гірничо-металургійного комплексу висвітлюється питання корпоративної соціальної відповідальності, зокрема, визначено необхідність продовження роботи із запровадження до кінця 2012 р. системи відносин із працівниками згідно з вимогами міжнародного стандарту SA 8000 «Соціальна відповідальність». Слід зазначити, що в Генеральній угоді вписано положення щодо сприяння запровадженню суб'єктами господарювання програм та міжнародних стандартів соціальної відповідальності бізнесу, при-

єднанню суб'єктів господарювання до Глобального договору ООН. Водночас використання концепції корпоративної соціальної відповідальності та впровадження її принципів у діяльність підприємства є надійним інструментом, спрямованим на регулювання ризиків у соціально-трудовах відносинах, проте на підприємствах більшості галузей економіки України вона використовується недостатньо, що підтверджується відсутністю будь-якої згадки про неї у відповідних галузевих угодах.

Одним із напрямків «Сприяння розвитку виробництва» є підвищення кваліфікації працівників, що також передбачено в угодах. У зв'язку з цим роботодавці зобов'язуються систематично проводити заходи, направлені на підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації найманих працівників, проте конкретний розмір коштів на ці заходи вказаний лише в галузевій угоді, яка регулює соціально-трудова відносини на підприємствах хімічної промисловості (див. таблицю). За таких умов зростає ймовірність виникнення ризиків соціально-трудовах конфліктів та зниження ефективності інвестування в людський капітал.

Генеральна угода рекомендує, аби під час укладання галузевих було визначено критерії масового вивільнення працівників та порядок проведення такого вивільнення. Таким критерієм є кількість працівників, які вивільнюються – від 3 до 10%. Визначено також запобіжні заходи, основними з яких є:

- обмеження або недопущення прийняття на роботу нових працівників;

- обмеження надурочної роботи та роботи у вихідні дні;

- запровадження режиму неповного робочого часу;

- застосування поетапного звільнення у зв'язку із скороченням;

- надання можливостей працівникам для навчання, перенавчання або підвищення кваліфікації;

- протягом строку попередження працівника надання за його бажанням вільний від роботи час для самостійного працевлаштування із збереженням заробітної плати (строк попередження та тривалість часу диференціюється);

Основні положення окремих галузевих угод щодо регулювання ризиків у соціально-трудоових відносинах

	Галузеві угоди							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Положення угод	Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки	Галузева угода між Міністерством аграрної політики та продовольства України, галужевими об'єднаннями підприємств харчової і переробної промисловості та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2011-2013 роки	Галузева угода гірничо-металургійного комплексу України на 2011-2012 роки	Галузева угода між Міністерством регіонального розвитку та будівництва України та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України на 2009-2011 роки	Галузева угода між Міністерством транспорту та зв'язку України і Радою профспілки залізничників і транспортних будівельників України на 2007-2011 роки	Галузева угода між Міністерством освіти і науки України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2011-2015 роки	Галузева угода між Міністерством промислової політики України, Фондом державного майна України, Союзом хіміків України та Централізою Радою профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України на 2011-2013 роки	Галузева угода між Міністерством промислової політики України, Фондом державного майна України, Союзом хіміків України та Централізою Радою профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України на 2011-2013 роки
Підвищення кваліфікації працівників	не рідше ніж один раз на 5 років, загальні витрати визначаються в колективних договорах	не рідше ніж один раз на 5 років, загальні витрати коштів на ці цілі відповідно до потреб виробництва та вимог законодавства	не рідше ніж один раз на 5 років, загальні витрати коштів на ці цілі відповідно до потреб виробництва та вимог законодавства	не рідше ніж один раз на 5 років, загальні витрати коштів на ці цілі відповідно до потреб виробництва та вимог законодавства	не рідше ніж один раз на 5 років, загальні витрати коштів на ці цілі відповідно до потреб виробництва та вимог законодавства	не рідше як один раз на 5 років	систематична робота для забезпечення підвищення кваліфікації, передбачення видатків на підвищення кваліфікації	не менше одного разу на 5 років, на що відраховують не менше 3% фонду оплати праці відповідного періоду
Зміни і доповнення до угоди	угодою не визначено	на переговорах протягом 10 днів із дня отримання пропозицій іншою стороною	на переговорах протягом 10 днів із дня отримання пропозицій іншою стороною	на переговорах протягом 10 днів із дня отримання пропозицій іншою стороною	на переговорах протягом 7 днів із дня отримання пропозицій іншою стороною	на переговорах протягом 10 днів із дня отримання пропозицій іншою стороною	при взаємній згоді сторін; пропозиції подаються сторонами у письмовій формі не пізніше ніж за один місяць (про зміни в умовах оплати праці – за два місяці) до їх введення в дію; про угоду внести зміни прогледжна сторона повідомляє письмово	при взаємній згоді сторін; пропозиції подаються сторонами у письмовій формі не пізніше ніж за один місяць (про зміни в умовах оплати праці – за два місяці) до їх введення в дію; про угоду внести зміни прогледжна сторона повідомляє письмово
Критерії масового вивільнення працівників	рекомендувати під час укладання галузевих та регіональних угод визначати критерії масового вивільнення працівників та порядок проведення такого вивільнення	10% і більше від загальної чисельності працівників, не пізніше як за 3 місяці до звільнення повідомити виборний орган профспілки	більше ніж 10% на підприємствах з кількістю працюючих більше 1 тис. осіб; не пізніше ніж за 3 місяці до звільнення повідомити виборний орган профспілки	більше ніж 3% працівників; проводити звільнення лише за умови попереднього (не пізніше ніж за 3 місяці) письмового повідомлення профспілкової організації	угодою не визначено	не пізніше ніж за 3 місяці до надання дій	не пізніше ніж за 3 місяці до надання дій	більше 5% загальної чисельності працюючих; не менше ніж за 3 місяці до звільнення повідомити виборний орган профспілки

1	2	3	4	5	6	7	8
Забезпечення зайнятості працівників, які підлягають звільненню	розробляти спільні заходи щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають звільненню	за 2 місяці до звільнення надавати за бажанням вільний від роботи час для пошуку нового місця працевлаштування з оплатою не менше ніж 2/3 тарифної ставки (окладу) на тиждень	за 2 місяці попередження про звільнення, вільний від роботи час для пошуку нового місця працевлаштування з оплатою не менше ніж 2/3 тарифної ставки (окладу)	угодою не визначено	угодою не визначено	угодою не визначено	угодою не визначено
Розмір мінімальної тарифної ставки (окладу) працівника за роботу, що не вимагає кваліфікації	повинен перевищувати фактичний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб	з 1 січня 2011 року – 1004 грн, або 6,04 грн. за годину	не нижче фактичного розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб	на рівні прожиткового мінімуму для працездатних осіб	не менше розміру мінімальної зарплатної плати, встановленої законом	угодою не визначено	не менш 100% законодавчо встановленого розміру мінімальної зарплатної плати
Рівень мінімальної тарифної ставки робітника I розряду з нормальними умовами праці	поступове наближення до середньої мінімальної зарплатної плати	з 1 січня 2011 року – 1064 грн у розрахунок на місяць, або 6,40 грн за годину	не менше 105% мінімальної зарплатної плати	угодою не визначено	не менше 120% мінімальної зарплатної плати	не нижче мінімальної зарплатної плати	не менше 120% розміру законодавчо встановленої мінімальної зарплатної плати
Коефіцієнти співвідношень при 6- розрядній ступі, при 8-розрядній	угодою не визначено	1,0 – 2,0	1,0 – 1,81; 1,0 – 2,28	1,0 – 1,82; 1,0 – 2,39	1,0 – 1,8, 1,0 – 2,0.	угодою не визначено	1,0 – 1,82
Збільшення частки працівників, яким нараховано зарплату в розмірі	трих прожиткових мінімумів	угодою не визначено	трих і більше прожиткових мінімумів працездатної особи	двох прожиткових мінімумів	угодою не визначено	угодою не визначено	вище трьох прожиткових мінімумів
Оплата праці за простой, які відбулися не з вини працівника	угодою не визначено	не менше ніж 2/3 середньої зарплатної плати працівника	100% тарифної ставки	не нижче ніж 2/3 тарифної ставки встановленого працівникові розряду	у розмірі 100% тарифної ставки	у розмірі середньої зарплатної плати, але не менше тарифної ставки	не нижче 2/3 тарифної ставки
Частка основної частини зарплати	угодою не визначено	не менше 70%	не менше 60%	не менше 70%	угодою не визначено	угодою не визначено	не менше 60%

Продовження таблиці

Питома вага заробітної плати	передбачати у галузевих угодах, колективних договорів здійснення заходів, спрямованих на збільшення частки заробітної плати в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт, послуг	угодою не визначено	угодою не визначено	у валових витратах на виробництво в середньому за видами робіт мінімум до 30%	вживати заходів щодо збільшення частки оплати праці в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт і послуг	угодою не визначено	у собівартості виробленої продукції не нижче 15%
Зростання середньої заробітної плати	в 2012 році - не нижче ніж на 16% порівняно з 2011 роком	угодою не визначено	не менше ніж на 18% на базі підвищення ефективності виробництва	випереджальне зростання темпів реальної заробітної плати порівняно з темпами зростання обсягів виробництва	не менше ніж на 25% щороку	поетапне підвищення розмірів оплати праці педагогічних і науково-педагогічних працівників	не менше ніж на 16% щорічно
Вихідна допомога при виході на пенсію	угодою не визначено	при стажі від 7,5 до 15 років – середньомісячної заробітної плати; від 15 до 20 років – двомісячної середньої заробітної плати; від 20 і більше років – тримісячної середньої заробітної плати	угодою не визначено	угодою не визначено	у розмірі не менше трьох середньомісячних заробітків	науково-педагогічним та науковим працівникам – у розмірі шести посадових окладів з урахуванням надбавок, доплат, інших категоріям працівників – у розмірі посадового окладу за рахунок власних коштів установи на умовах колективних договорів	угодою не визначено

Закінчення таблиці

1	2	3	4	5	6	7	8
Неповний робочий час з ініціативи роботодавця	угодою не визначено	не може бути меншим від половини норми робочого часу, а термін його застосування не повинен перевищувати 6 місяців	угодою не визначено	не менше ніж 32 години на тиждень, граничний термін – 3 місяці на рік	угодою не визначено	угодою не визначено	не менше ніж 32 години на тиждень
Гарантії діяльності профспілок	визначаються в галузевих угодах та колективних договорах	не менше ніж 2 години на тиждень, а на час профспілкового навчання – надання додаткової відпустки тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця; не менше ніж 0,3 % фонду оплати праці; заборона звільнення протягом 1 року	не менше ніж 0,5 % від фонду оплати праці підприємства; не менше ніж 8 годин на тиждень; заборона звільнення протягом 2 років після закінчення виборних повноважень	не менше ніж 2 години на тиждень; заборона звільнення протягом 1 року; не менше ніж 0,5% фонду оплати праці	не менше ніж 0,3% від фонду оплати праці, при чисельності працівників до 200 осіб – не менше 2 вільних від основної роботи днів на місяць; при чисельності працівників понад 200 осіб – не менше 4 вільних від основної роботи днів на місяць; навчання протягом 2-4 днів із збереженням заробітної плати за місцем основної роботи	не менше ніж 0,3% фонду оплати праці; щорічна винагорода в розмірі посадового окладу (ставки заробітної плати)	не нижче ніж 0,3% фонду оплати праці; не менше ніж 2 години на тиждень; додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати
Охорона праці	угодою не визначено	0,5% від суми реалізованої продукції, для бюджетних організацій – 0,2% від фонду оплати праці	не менше 0,6% від суми реалізованої продукції	угодою не визначено	не менше 0,5% від суми реалізованої продукції, а в бюджетних організаціях – 0,2 % від фонду оплати праці	не менше 0,2% від фонду оплати праці	не менше 0,5% від суми реалізованої продукції

звільнення працівника лише за відсутності можливостей переведення його за згодою на іншу роботу, що відповідає його кваліфікації або яку він згодний виконувати;

інші заходи, передбачені колективним договором та визначені шляхом консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації.

Проте в галузевій угоді [6] не виконується названа рекомендація і взагалі відсутні будь-які положення щодо масового вивільнення працівників. За таких умов значно зростає вірогідність виникнення не лише ризику соціально-трудова конфліктів, а й втрати роботи, адже працівники даних підприємств є менш захищеними в цій сфері.

Водночас в угодах [3, 4] вписані положення, які допоможуть працівникам, що вивільняються, знайти нову роботу і водночас зберегти трудовий дохід. Такі положення спрямовані на те, аби мінімізувати негативні наслідки ризику втрати роботи і певною мірою захистити працівника.

У розділі галузевих угод «Оплата та нормування праці» визначаються розмір мінімальної ставки працівника без кваліфікації та I розряду, мінімальні міжкваліфікаційні співвідношення, темпи зростання зарплат або фондів оплати праці, частка основної заробітної плати, терміни виплати, індексація, компенсація заробітної плати тощо. Також у цьому розділі визначаються умови оплати роботи працівників за простої не з вини робітника (від 2/3 до 100%), що значно знижує виникнення ризиків в сфері оплати праці.

Проте в окремих галузевих угодах певні аспекти оплати праці або взагалі не вписані, або ж дублюють норми Генеральної угоди. Зокрема, в галузевій угоді [7] немає конкретного розміру підвищення середньої заробітної плати, адже термін «поетапне підвищення» не дозволяє оцінити ступінь захищеності працівників від ризиків у сфері оплати праці.

Необхідно звернути увагу на те, що в цьому розділі галузевих угод порушується один з основних принципів договірної регулювання ризиків у СТВ: в угодах галузевого рівня закладені положення, які є гіршими, ніж це вписано в Генеральній угоді. Так, Генеральною угодою передбачено збільшення частки працівників, яким нараховано зар-

плату в розмірі трьох прожиткових мінімумів. У той же час в угодах [3, 6, 7] взагалі відсутній такий показник, а в угоді [5] – двох прожиткових мінімумів. Звичайно, така ситуація не може бути запорукою не тільки високих трудових доходів найманих працівників, а й таких, які б дозволили забезпечити достатній рівень заробітної плати для задоволення основних потреб працівників та виступає ще одним вагомим фактором виникнення низки ризиків у СТВ.

З-поміж іншого в даному розділі в окремих галузевих угодах вписані положення, які значно розширюють зобов'язання роботодавців. Так, визначаються виплати щомісячних надбавок за вислугу років працівникам, проте лише в одній галузевій угоді встановлені відсотки від місячної тарифної ставки (посадового окладу) залежно від стажу безперервної роботи [6].

У галузевій угоді освітян визначаються зобов'язання роботодавців передбачити в кошторисах видатки на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам установ і закладів освіти, стимулювання творчої праці і педагогічного новаторства керівних і педагогічних працівників у розмірі не менше 2% планового фонду заробітної плати.

Визначаються також і зобов'язання щодо надання вихідної допомоги при виході на пенсію, проте лише в окремих угодах встановлюються конкретні розміри.

Звичайно, за таких умов працівники більш вмотивовані працювати на даних підприємствах, що знижує ймовірність виникнення ризику втрати роботи та соціально-трудова конфліктів.

Розділ «Робочий час та час відпочинку» встановлює тривалість робочого часу (не більше 40 годин на тиждень), умови змінності, надурочних робіт, ненормованих робочих днів, надання щорічних відпусток тощо. Окремо виділено надання працівникам за рахунок коштів підприємства додаткові, понад встановлені законодавством, відпустки за сімейними обставинами у разі: шлюбу працівника або його дітей; народження дитини (батькові); смерті рідних по крові та шлюбу (батька, матері, чоловіка, дружини, дитини тощо). В окремих галузевих угодах визначено терміни таких відпусток (не більше трьох днів). Детально вписані положен-

ня щодо використання робочого часу дозволяють знизити ймовірність виникнення соціально-трудова конфліктів з названих причин. Так, у галузевій угоді гірничо-металургійного комплексу зобов'язання роботодавця щодо робочого часу є значно ширшими, ніж в інших. Зокрема, недопущення перевищення понад одну годину часу щодня, який витрачається працівником на проведення змінно-зустрічних зборів, переодягання, пересування до робочого місця і в зворотному напрямі; розроблення комплексу заходів з урахуванням певних погодних умов (температурного режиму в зимовий та літній час на підставі санітарних норм) з поліпшення санітарних норм на робочих місцях [4].

У певних галузевих угодах виписуються умови щодо використання неповного робочого часу з ініціативи роботодавця. Найбільш захищені від виникнення різних видів ризиків у СТВ з причин неповної зайнятості працівники будівельної галузі.

Охорона праці як система збереження життя та здоров'я найманих працівників у процесі трудового життя є важливим напрямом у діяльності будь-якого підприємства і повинна визначатись не як додаткові витрати роботодавців, а як інвестиції в людський капітал. Оскільки трудова діяльність значної кількості працівників різних галузей знаходиться в умовах, які не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, підвищеної небезпеки тощо, то ризики тимчасової втрати працездатності, виробничого травматизму та профзахворювань є досить поширеними на українських підприємствах. За таких умов визначальними в організації роботи із забезпечення безпечних та здорових умов праці є проблеми профілактики даних ризиків. Так, у розділі «Умови та охорона праці» галузевих угод відображаються зобов'язання сторін з цього питання. Слід зауважити, що в Генеральній угоді сторона власників зобов'язань з охорони праці взагалі не має. Щодо галузевих угод, то роботодавці зобов'язуються виконувати всі законодавчі вимоги з питань охорони праці, здійснювати фінансування таких заходів. Особливу увагу слід звернути на положення щодо атестації робочих місць за умовами праці, адже вона дозволяє виявити небезпечні фактори для життя та здоров'я працівників та попередити значну кількість

ризиків у СТВ. Тільки в одній галузевій угоді [5] виписано, що у разі ухилення керівника підприємства від проведення атестації робочих місць або затримки у її проведенні понад шість місяців дозволяється ставити питання про притягнення його до відповідальності згідно із законодавством, що ще більше стимулюватиме роботодавців виконувати свої зобов'язання.

Сторони угод домовились проводити систематичний контроль та аналіз стану охорони праці на підприємствах (1 раз на рік), результати розглядати на спільних засіданнях, розробляти та реалізовувати заходи із профілактики виробничого травматизму. Разом з тим у галузевій угоді [8] виписано домовленість сторін проводити щотижневі виробничі наради щодо аналізу стану охорони праці в кожному виробничому підрозділі з визначенням конкретних заходів щодо усунення виявлених недоліків. Такі наради дозволять вчасно виявляти негативні фактори впливу на життя, здоров'я та безпеку працівників та будуть ефективним інструментом у попередженні ризиків тимчасової втрати працездатності, виробничого травматизму та профзахворювань.

У галузевій угоді [7] визначено необхідність проведення один раз на три роки навчання і перевірки знань з безпеки життєдіяльності (охорона праці, радіаційна безпека тощо) посадових осіб, спеціалістів з питань охорони праці, безпеки життєдіяльності, працівників галузі, що дозволить забезпечити високий рівень підготовки посадових осіб, які відповідальні за ці питання. Такі періодичні навчання покликані переймати передовий досвід у сфері охорони праці, застосовувати нові методи, технології, засоби індивідуального захисту тощо, які б сприяли підвищенню рівня захищеності працівників від негативних виробничих факторів у процесі роботи та зниженню ймовірності виникнення значного кола ризиків у СТВ.

Роботодавці забезпечують страхування працівників відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», надають допомогу потерпілому на виробництві в оформленні та отриманні документів, які

підтверджують право на відшкодування шкоди за нещасний випадок, профзахворування. У галузевій угоді [4] передбачено укладання при необхідності договорів на:

додаткове страхування від нещасних випадків працівників, зайнятих на роботах з підвищеним ступенем небезпеки за переліком професій, встановлених колективним договором;

медичне страхування працівників на умовах, передбачених колективним договором.

Такі додаткові виплати дозволять мінімізувати негативні наслідки таких видів ризиків у СТВ для працівників, як тимчасова втрата працездатності, виробничий травматизм та професійні захворювання, зокрема, частково компенсувати втрачений трудовий дохід.

У цій же угоді визначено зобов'язання профспілки надавати при необхідності допомогу підприємствам, у тому числі засобами індивідуального захисту та спеціальним одягом, за рахунок коштів Фонду охорони праці, який створено при Центральному комітеті профспілки. Це положення є важливим у процесі договірного регулювання ризиків у СТВ, адже профспілка, яка має конкретні обов'язки, є більш вмотивованою ефективно захищати своїх членів.

Важливим фактором, який дозволить попередити ризик тимчасової втрати працездатності, є профілактика виникнення захворювань та їхнє виявлення на ранніх стадіях. Дієвим інструментом у цьому процесі є періодичні медичні огляди працівників. У галузевих угодах передбачено проведення медичних оглядів працівників, виписано також зобов'язання роботодавців зберігати за працівником на час проходження медичного огляду місце роботи (посаду) і середній заріток. У галузевій угоді [6] обов'язкові попередні, періодичні, позачергові медичні огляди працівників та обов'язкові медичні огляди осіб віком до 21 року проводяться за рахунок коштів підприємств, установ, організацій залізничного транспорту і метрополітенів.

У розділі «Соціальний захист та задоволення духовних потреб» встановлюється рекомендація передбачити в колективних договорах додаткові порівняно з чинним за-

конодавством соціально-трудова пільги, гарантії і компенсації в межах коштів підприємства, що спрямовуються на ці цілі. Найширший перелік таких виплат у галузевій угоді [8]. У галузевій угоді [4] передбачено збереження на підприємстві, де кількість працюючих перевищує 500 осіб, у штатному розкладі посади спеціаліста з фізкультурної та оздоровчої роботи та зобов'язання профспілки забезпечити включення у штатний розклад профспілкових комітетів, що діють на підприємстві, де чисельність членів профспілки становить понад 3000 осіб, посад фахівця з соціально-економічного захисту та правового інспектора праці або юрисконсульта. Зазначені додаткові виплати підвищують рівень соціальної відповідальності підприємств, якість трудового життя та соціального захисту працівників, попереджають ризики у СТВ.

У багатьох угодах реалізується також молодіжна політика. Так, в угоді [4] виписано, зокрема, надання фінансової допомоги у розмірі не менше прожиткового мінімуму працездатної особи молодим подружжям, що вперше взяли шлюб, молодим працівникам при поверненні на підприємство після закінчення строкової служби у лавах Збройних Сил України; закріплення за молодими працівниками наставників із складу висококваліфікованих кадрових працівників та спеціалістів; створення з числа молодих працівників кадрового резерву керівників усіх рівнів та проведення цілеспрямованого навчання перспективної молоді, що увійшла до його складу. Ці положення знижують такі ризики у СТВ серед молодих спеціалістів, як соціально-трудова конфлікти, втрата роботи, інвестування в людський капітал.

Договірне регулювання ризиків у СТВ може бути ефективним лише в умовах, коли соціальні партнери консолідують свою діяльність для вирішення соціально-трудова проблем. Це положення, з-поміж інших, виписане в розділі галузевих угод «Соціальне партнерство», у якому сторони домовились сприяти зміцненню організацій профспілки і роботодавців, не допускати дій, спрямованих на зниження ефективності або перешкоджання їх діяльності; не приймати в односторонньому порядку рішень з питань трудових, соціальних, економічних, культурних

прав та інтересів працівників, інших верств населення, що є предметом угод; розв'язувати спірні питання, які можуть виникати під час реалізації угод, шляхом проведення попередніх консультацій і переговорів.

У галузевій угоді [5] роботодавці зобов'язались на підприємствах з чисельністю працюючих 15 осіб і більше спільно з профспілковими організаціями створити комісії з трудових спорів та сприяти підвищенню ефективності їх діяльності; з метою підвищення рівня правової підготовки сторін колективних договорів і угод та ефективного контролю за їх виконанням щорічно організовувати для представників власників і профспілок навчання (семінари) протягом 2-4 днів із збереженням заробітної плати за місцем роботи. Такі зобов'язання регулюють ризик соціально-трудова конфліктів, дозволяють зменшити масштаби спорів, локалізувати їх та вирішити в досудовому порядку.

Важливим в організації договірному регулювання ризиків у СТВ є становище профспілок на підприємствах та забезпечення умов для їхньої ефективної діяльності. Ці положення вписані в розділі галузевих угод «Гарантії діяльності та дотримання прав профспілок», де сторона власників зобов'язується сприяти створенню належних умов діяльності профспілок на підприємствах, в установах, організаціях, для цього:

відраховувати щомісячно профспілковому комітету кошти на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу;

надавати членам виборних профспілкових органів, а також членам організованих при профспілкових комітетах комісій та інспекцій, не звільненим від своєї основної роботи, вільний від роботи час із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, роботі виборних профспілкових органів, виконання громадських обов'язків в інтересах трудових колективів;

не допускати звільнення за ініціативою власника або уповноваженого ним органу цих працівників з роботи (посади) протягом одного або двох років після закінчення виборних повноважень;

на час профспілкового навчання – надання додаткової відпустки із збереженням

середньої заробітної плати за рахунок роботодавця.

У найкращих умовах для виконання своїх безпосередніх завдань знаходяться профспілки гірничо-металургійного комплексу, їхній актив є також найбільш соціально захищений з-поміж інших. За таких умов профспілкам значно легше виконувати свої прямі функції – здійснювати захист інтересів найманих працівників та бути активним соціальним партнером у договірному регулюванні ризиків у соціально-трудова відносинах.

Важливим аспектом у процесі регулювання ризиків у СТВ є відкритість та доступність інформації щодо діяльності підприємства членам профспілки. Сторона роботодавця зобов'язується надавати профспілковим організаціям інформацію з питань умов та оплати праці працівників, соціально-економічного розвитку підприємств, а також іншу інформацію, необхідну для ведення переговорів та укладення колективних договорів, угод, підбивання підсумків їх виконання, проте лише в галузевій угоді [3] визначено термін (5 днів) надання такої інформації.

У розділі «Контроль за виконанням угоди» вписано, що контроль покладається безпосередньо на сторони, які її підписали, або на створену ними спільну комісію для ведення переговорів при укладанні угод. Звіти про хід виконання угод розглядаються двічі на рік на спільних засіданнях комісії. За порушення чи невиконання положень угод, ухилення від участі у переговорах, за ненадання своєчасної інформації, необхідної для колективних переговорів і здійснення контролю, представники сторін несуть відповідальність згідно з чинним законодавством.

Проведений аналіз підтверджує, що факт укладення галузевої угоди ще не свідчить про реальну можливість ефективного договірному регулювання ризиків у соціально-трудова відносинах. Реальна ефективність цього процесу визначається, перш за все, характером домовленостей (чи може їх виконання змінити становище найманих працівників на краще) і мірою їх реалізації. Кількість укладених угод не гарантує якості їх виконання. Проблема полягає не лише в

наявності або відсутності галузевої угоди, але і в тому, що конкретно передбачено в ній і яку відповідальність вона передбачає за невиконання своїх зобов'язань сторонами. Тобто узагальненим критерієм результативності галузевих угод є їхня дієвість.

В процесі оцінювання дієвості конкретних галузевих угод виявилось, що з-поміж зобов'язань сторін немало таких, які або повторюють чинне законодавство, або прямо дублюють норми угоди вищого рівня, а в окремих випадках – погіршують становище найманих працівників або носять розпливчастий, неконкретний характер. До останніх можна віднести, наприклад, такі формулювання: «удосконалити організацію оплати праці», «гарантувати здійснення права працівників на охорону праці і забезпечувати реалізацію комплексу заходів з метою збереження життя і здоров'я працівників у процесі трудової діяльності» тощо. Такі показники можна вважати декларативними.

Висновки. На підставі проведеного аналізу можна стверджувати, що використання галузевих угод як інструменту регулювання ризиків у СТВ у тому вигляді, в якому він реалізується сьогодні, є малоефективним та недостатнім. Необхідним є включення в зміст угод галузевого рівня, а також Генеральної угоди зобов'язань, які представлені кількісними показниками або нормативами та характеризують ті або інші аспекти виникнення ризиків у соціально-трудових відносинах. Тільки наявність таких показників дозволить об'єктивно оцінити стан договірного регулювання ризиків у СТВ на підприємствах відповідної галузі і на його основі розробити необхідні управлінські заходи, направлені на вдосконалення угод. Водночас динаміка кількісних показників характеризуватиме результативність проведеної роботи та якість договірного регулювання ризиків у соціально-трудових відносинах.

Література

1. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: моногр. / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.
2. Офіційний веб-портал ФПУ. Генеральна угода про регулювання основних прин-

ципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/images/stories/images/2010/november/151110/genugoda2010-2012p.pdf>.

3. Галузева угода між Міністерством аграрної політики та продовольства України, галузевими об'єднаннями підприємств харчової і переробної промисловості та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2011-2013 роки / Міністерство аграрної політики та продовольства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minagro.kiev.ua/page/?11528>.

4. Офіційний веб-портал ФПУ. Галузева угода гірничо-металургійного комплексу України на 2011-2012 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=5784%3A-----2011-2012-&catid=128%3A2010-03-26-15-49-24&Itemid=90&lang=uk.

5. Галузева угода між Міністерством регіонального розвитку та будівництва України та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України на 2009-2011 роки: нормативні акти для кадровиків України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.kadrovik01.com.ua/index.php?option=com_laws&view=laws&layout=article&Itemid=34&law_id=224.

6. Галузева угода між Міністерством транспорту та зв'язку України і Радою профспілки залізничників і транспортних будівельників України на 2007-2011 рр. (із змінами і доповненнями від 28.08.2008 р.) / Міністерство інфраструктури України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.mtu.gov.ua/uk/ugoda_galuz/11938.html.

7. Офіційний веб-портал ФПУ. Галузева угода між Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України та ЦК Профспілки працівників освіти і науки України на 2011-2015 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=4516%3A-2011-2015-&catid=128%3A2010-03-26-15-49-24&Itemid=90&lang=uk.

8. Галузева угода між Міністерством промислової політики України, Фондом дер-

жавного майна України, Союзом хіміків України та Центральною Радою профспілки працівників хімічних та нафтохімічних галузей промисловості України на 2011-2013 роки / Міністерство енергетики та вугільної промисловості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mpe.kmu.gov.ua/fuel/doc-catalog/document?id=193091>

References

1. Kolot, A., M. (2010) Social'no-trudova sfera: stan vidnosy'n, novi vy'kly'ky', tendenciyi rozvy'tku: monografiya Kyiv: KNEU. pp. 156-157

2. General'na ugod a pro reguluyuvannya osnovny'x pry'ncy'piv i norm realizaciyi social'no-ekonomichnoyi polity'ky' i trudovy'x vidnosy'n v Ukrayini na 2010-2012 rr. (2010): Oficijny'j veb-portal FPU. <http://www.fpsu.org.ua/images/stories/images/2010/november/151110/genugoda2010-2012p.pdf> [accessed 20 June 2012].

3. Galuzeva ugod a mizh Ministerstvom agrarnoyi polity'ky' ta prodovol'stva Ukrayiny', galuzevy'my' ob'yednannyamy' pidpry'emstv xarchovoyi i pererobnoyi promy'slovosti ta Profspilkoyu pracivny'kiv agropromy'slovogo kompleksu Ukrayiny' na 2011–2013 roky (2010): Ministerstvo agrarnoyi polity'ky' ta prodovol'stva. <http://www.minagro.kiev.ua/page/?11528> [accessed 20 June 2012].

4. Galuzeva ugod girny'cho – metalurgijnogo kompleksu Ukrayiny' na 2011-2012 roky' (2011): Oficijny'j veb-portal FPU. http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=5784%3A-----2011-

2012-&catid=128%3A2010-03-26-15-49-24&Itemid=90&lang=uk [accessed 20 June 2012].

5. Galuzeva ugod a mizh Ministerstvom regional'nogo rozvy'tku ta budivny'cztva Ukrayiny' ta Profspilkoyu pracivny'kiv budivny'cztva i promy'slovosti budivel'ny'x materialiv Ukrayiny' na 2009-2011 roky' (2009): Normaty'vni akty' dlya kadrov'y'kiv Ukrayiny'. http://www.kadrovik01.com.ua/index.php?option=com_laws&view=laws&layout=article&Itemid=34&law_id=224 [accessed 20 June 2012].

6. Galuzeva ugod a mizh Ministerstvom transportu ta zv'yazku Ukrayiny' i Radoyu profspilky' zalizny'chny'kiv i transportny'x budivel'ny'kiv Ukrayiny' na 2007-2011 roky' (iz zminamy' i dopovnennyamy' vid 28.08.2008 r.) (2008): Ministerstvo infrastruktury' Ukrayiny'. http://www.mtu.gov.ua/uk/ugoda_galuz/11938.html [accessed 20 June 2012].

7. Galuzeva ugod a mizh Ministerstvom osvity' i nauky', molodi ta sportu Ukrayiny' ta CzK Profspilky' pracivny'kiv osvity' i nauky' Ukrayiny' na 2011–2015 roky' (2010): Oficijny'j veb-portal FPU. http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=4516%3A-2011-2015-&catid=128%3A2010-03-26-15-49-24&Itemid=90&lang=uk [accessed 20 June 2012]

8. Galuzeva ugod a mizh Ministerstvom promy'slovoyi polity'ky' Ukrayiny', Fondom derzhavnogo majna Ukrayiny', Soyuzom ximi'kiv Ukrayiny' ta Central'noyu Radoyu profspilky' pracivny'kiv ximichny'x ta naftoximichny'x galuzej promy'slovosti Ukrayiny' na 2011-2013 roky' (2010): <http://mpe.kmu.gov.ua/fuel/doc-catalog/document?id=193091> [accessed 20 June 2012].

Надійшла до редакції 05.06.2012 р.