

НАЦІОНАЛЬНА СЛУЖБА ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ  
ВІДДІЛЕННЯ В ХАРКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»

**Матеріали науково-практичної конференції:  
«Вдосконалення системи колективно-договірного регулювання  
як необхідна умова стабільності соціально-трудових відносин  
та подальшого розвитку соціального діалогу в Україні»**

08 листопада 2018 року

м. Харків

**Зміст:**

1.	<b>Вступ</b> .....	4
2.	<b>Лайков Сергій Миколайович</b> , начальник відділення Національної служби посередництва і примирення в Харківській області: «Сприяння взаємодії сторін соціального діалогу – одна із основних задач Національної служби посередництва і примирення».....	11
3.	<b>Печура Тетяна Миколаївна</b> , заступник директора Департаменту соціального захисту населення Харківської обласної державної адміністрації – начальник управління праці та зайнятості: «Стан соціального діалогу в Харківській області».....	14
4.	<b>Волков Сергій Геннадійович</b> , заступник голови Об'єднання профспілок Харківської області: «Завдання профспілок щодо недопущення згорання соціального діалогу та колективно-договірного регулювання трудових відносин».....	17
5.	<b>Білоцерківська Ольга Василівна</b> , виконавчий директор Об'єднання організацій роботодавців Харківщини: «Окремі проблемні питання колективно-договірного регулювання та пропозиції щодо їх вирішення»....	21
6.	<b>Петренко Олена Миколаївна</b> , заступник начальника Головного управління Держпраці у Харківській області: «Виконання розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 року № 649-р «Про заходи, спрямовані на детінізацію відносин у сфері зайнятості населення» як необхідна умова стабільності соціально-трудова відносин та подальшого розвитку соціального діалогу в Україні».....	27
7.	<b>Клочко Галина Сергіївна</b> , заступник начальника відділення НСПП в Харківській області: «Колективний договір як необхідна умова забезпечення конструктивного соціального діалогу на підприємстві».....	33
8.	<b>Кучеренко Сергій Михайлович</b> , кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології діяльності в особливих умовах Національного університету цивільного захисту України, <b>Кучеренко Наталія Сергіївна</b> ,	

- кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри практичної психології Української інженерно-педагогічної академії: «Колективний договір як один із основних факторів мотивації персоналу до ефективної професійної діяльності».....37
9. **Толстих Анатолій Іванович**, заступник директора Харківського обласного центру зайнятості: «Права кожного працівника на захисті державної служби зайнятості».....41
10. **Ключка Ганна Іванівна**, начальник відділу соціально-трудових відносин Управління праці та соціальних питань Департаменту праці та соціальних питань Харківської міської ради: (рос.) «Коллективно-договорное регулирование социально-трудоных отношений в организациях города».....45
11. **Євдокимова Ірина Анатоліївна**, кандидат соціологічних наук, в.о. завідувача кафедри соціології управління та соціальної роботи соціологічного факультету Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна: «Кафедра соціології управління та соціальної роботи ХНУ ім. В.Н. Каразіна та відділення НСПП в Харківській області: досвід плідної праці».....49

НАЦІОНАЛЬНА СЛУЖБА ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ  
ВІДДІЛЕННЯ В ХАРКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»

**Матеріали науково-практичної конференції:**

**«Вдосконалення системи колективно-договірного регулювання  
як необхідна умова стабільності соціально-трудових відносин  
та подальшого розвитку соціального діалогу в Україні»**

08 листопада 2018 року

м. Харків

Вступ:

08 листопада 2018 року у приміщенні науково-технічної бібліотеки Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» відділенням Національної служби посередництва і примирення в Харківській області проведено науково-практичну конференцію на тему: «Вдосконалення системи колективно-договірного регулювання як необхідна умова стабільності соціально-трудових відносин та подальшого розвитку соціального діалогу в Україні», присвячену 20-й річниці від дня утворення Національної служби посередництва і примирення.



У конференції взяли участь заступник директора Департаменту соціального захисту населення Харківської обласної державної адміністрації – начальник управління праці та зайнятості Т. Печура, директор науково-технічної бібліотеки НТУ «ХПІ» Л. Семененко, начальник відділу соціально-трудових відносин Управління праці та соціальних питань Департаменту праці та соціальних питань Харківської міської ради Г. Ключка, перший заступник начальника головного управління Пенсійного фонду України в Харківській області Т. Зятева, заступник начальника Головного управління Держпраці у Харківській області О. Петренко, виконавчий директор Об'єднання організацій роботодавців Харківщини О. Білоцерківська, заступник голови Об'єднання профспілок Харківської області С. Волков, заступник директора Харківського обласного центру зайнятості А. Толстих, фахівці галузевих профспілок, профспілкові лідери підприємств Луганської області, науковці та викладачі закладів вищої освіти м. Харків та інші зацікавлені особи.



Роботу конференції відкрив начальник відділення С. Лайков, який привітав учасників заходу, визначив мету науково-практичної конференції, підкреслив актуальність тематики заходу для процесу налагодження діалогу між сторонами соціально-трудових відносин та роль в ньому Національної служби посередництва і примирення. С. Лайков наголосив, що колективний договір і на теперішній час залишається необхідним та дієвим шляхом до захисту трудових прав найманих працівників.



Продовжила роботу заходу заслужений юрист України, перший керівник відділення НСПП в Харківській області О. Зуєва, яка у своєму виступі звернулася до років становлення Національної служби посередництва і примирення, навела яскраві приклади ходу врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів) на підприємствах області. С. Лайков в урочистій обстановці вручив Почесну грамоту Національної служби посередництва і примирення О. Зуевій за вагомий внесок у сприяння розвитку НСПП та з нагоди 20-ої річниці від дня її утворення. Почесними грамотами та Подяками НСПП були також відзначені науковці, представники органів виконавчої влади та профспілок.



В ході конференції із доповідями виступили: професор кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого В. Жернаков, заступник директора Департаменту соціального захисту населення Харківської обласної державної адміністрації – начальник управління праці та зайнятості Т. Печура, заступник голови Об'єднання профспілок Харківської області С. Волков, виконавчий директор Об'єднання організацій роботодавців Харківщини О. Білоцерківська, заступник начальника Головного управління Держпраці у Харківській області О. Петренко,



завідувач кафедри економіки та соціальних наук Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця Г. Назарова, в.о. завідувача кафедри соціології управління та соціальної роботи Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна І. Євдокимова, заступник директора Харківського обласного центру зайнятості А. Толстих, начальник відділу соціально-трудових відносин Управління праці та соціальних питань Департаменту праці та соціальних питань Харківської міської ради Г. Ключка, доцент кафедри психології діяльності в особливих умовах Національного університету цивільного захисту України С. Кучеренко.



Під час обговорення виступила головний економіст відділу грошового обігу Національного банку України в Харківській області Г. Гонтар, яка підкреслила, що саме завдяки слухним пропозиціям фахівців Відділення було підписано Колективний договір між керівництвом (адміністрацією) і трудовим колективом центрального апарату Національного банку України на 2018-2023 роки.

За багаторічну плідну співпрацю у напрямку стабілізації соціально-трудових відносин, вагомий внесок у розвиток соціального діалогу в Харківській області та з нагоди відзначення 20-ої річниці від дня утворення НСПП, трудовий колектив відділення був відзначений Подякою Департаменту соціального захисту населення Харківської обласної державної

адміністрації, а також нагороджений Почесною грамотою Харківської міської ради та Об'єднання профспілок Харківської області.



Учасники конференції із зацікавленням вислухали доповідачів. Відбулось жваве обговорення піднятих в ході виступів проблем.

Науково-практична конференція сприяла поширенню інформації про Національну службу посередництва і примирення, дозволила здійснити обмін досвідом у вдосконаленні системи колективно-договірного регулювання як необхідної умова стабільності соціально-трудова відносин та подальшого розвитку соціального діалогу в Україні.



За результатами роботи конференції матеріали, надані науковцями, практиками та представниками сторін соціального діалогу, розміщені у запропонованому для розгляду електронному збірнику тез «Матеріали науково-практичної конференції: «Вдосконалення системи колективно-договірного регулювання як необхідна умова стабільності соціально-трудових відносин та подальшого розвитку соціального діалогу в Україні».



**Лайков Сергій Миколайович,**

начальник відділення Національної служби посередництва і примирення в Харківській області

**Сприяння взаємодії сторін соціального діалогу – одна із основних задач  
Національної служби посередництва і примирення**

Шановні учасники конференції! Мені дуже приємно вітати Вас на науково-практичній конференції на тему: «Вдосконалення системи колективно-договірного регулювання як необхідна умова стабільності соціально-трудових відносин та подальшого розвитку соціального діалогу в Україні».

Ми висловлюємо вдячність господарям нашої конференції – Національному технічному університету «Харківський політехнічний інститут» і безпосередньо ректору університету – Соколу Євгену Івановичу, за наснагу та готовність до спільної роботи у підготовці сьогоденного заходу.

На початку нашої конференції хотілось би підкреслити, що сьогоденний захід проводиться напередодні 20-ї річниці від дня утворення Національної служби посередництва і примирення.

У листопаді 1998 року Указом Президента України, згідно Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» і відповідно до норм міжнародного права, в нашій країні була створена Національна служба посередництва і примирення. Основними задачами служби стало сприяння врегулюванню колективних трудових спорів; їх прогнозування; запобігання їх виникненню; здійснення посередництва і примирення в ході вирішення конфліктів.

Ось вже 20 років працює Національна служба посередництва і примирення, допомагаючи сторонам трудових відносин вирішувати виникаючі на підприємствах конфлікти в рамках законодавчого поля,

вишукувати компромісні рішення, врегульовувати розбіжності на доконфліктній стадії.

При цьому неможливо переоцінити значення взаємодії всіх учасників процесів вирішення і запобігання виникненню колективних трудових спорів: профспілок і їх об'єднань, роботодавців і їх об'єднань, органів виконавчої влади, місцевого самоврядування. Ми усвідомлюємо важливість своєї посередницької, координуючої функції, але не можемо не підкреслити, що дієвість механізму вирішення колективних трудових спорів на пряму залежить від об'єднання всіх зусиль, спільної злагодженої роботи.

За роки своєї діяльності Національна служба посередництва і примирення сприяла вирішенню більше 2300 колективних трудових спорів (конфліктів). Відділенням НСПП в Харківській області приділяється першочергова увага забезпеченню повного правового супроводу колективних трудових спорів, сприянню взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання конфліктів. Фахівці відділення беруть участь на всіх етапах врегулювання колективних трудових спорів, здійснюють функції посередництва і примирення під час їх вирішення, надають консультативну допомогу представникам сторін. Все це дозволяє вести процес вирішення конфліктів у відповідності із встановленою законодавством процедурою, згідно із положеннями Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

В світі тематики нашої сьогоднішньої конференції слід зазначити, що близько 20% від всіх вимог, що висувались найманими працівниками в ході колективних трудових спорів (конфліктів) стосувались укладання чи зміни колективного договору, угоди, а також виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень.

Вимоги з питань укладання чи зміни колективного договору, угоди висувалися найманими працівниками таких підприємств, як: ТОВ «Граківський комбінат хлібопродуктів» (сmt. Чкаловське Чугуївського району Харківської області), ДП «Харківський метрополітен» (м. Харків).

З питань виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень були висунуті вимоги найманими працівниками АК «Харківобленерго» (м. Харків), ТОВ «Луганське енергетичне об'єднання» (м. Старобільськ Луганської області), ПрАТ «Сєверодонецьке об'єднання Азот» (м. Сєверодонецьк Луганської області) та ін. Сьогодні представники цих підприємств присутні в нашому залі.

Хотілося б підкреслити, що проблеми, пов'язані із питаннями укладення, зміни та особливо виконання колективного договору залишаються вкрай актуальними.

Вважаю, що наша науково-практична конференція дозволить як науковцям, так і практикам визначити найбільш актуальні проблеми, обмінятися досвідом, думками та пропозиціями стосовно вдосконалення системи колективно-договірного регулювання, що безумовно сприятиме стабільності соціально-трудових відносин та подальшого розвитку соціального діалогу в Україні.

**Печура Тетяна Миколаївна,**

заступник директора Департаменту соціального захисту населення Харківської обласної державної адміністрації – начальник управління праці та зайнятості

### **Стан соціального діалогу в Харківській області**

В Харківській області забезпечено виконання Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

З цією метою налагоджено тісну та конструктивну взаємодію між сторонами соціального діалогу. Для його ведення на обласному рівні працює територіальна тристороння соціально-економічна рада, яка створена на паритетній основі (по 7 чоловік від кожної сторони). Відповідні ради створені у 33 районах та містах області.

Засідання територіальних рад, згідно з планом їх роботи, проводяться щокварталу.

За результатами роботи територіальної ради, за підписом сторін соціального діалогу, направляються листи до центральних органів виконавчої влади. Так, у поточному році направлено спільного листа до Кабінету Міністрів України щодо внесення змін до п. 23 постанови Кабінету Міністрів України від 18.06.2014 року № 217 «Про затвердження Порядку розподілу коштів, що надходять на поточні рахунки із спеціальним режимом використання для проведення розрахунків з постачальником природного газу, на якого покладено спеціальні обов'язки».

У липні поточного року Департаментом соціального захисту населення до Міністерства соціальної політики України на виконання протокольного рішення територіальної ради направлено листа щодо прискорення укладання Генеральної угоди на наступний строк.

Крім того, у минулому місяці соціальними партнерами спільно розглянуто проект Закону «Про внесення змін до деяких законів України

щодо удосконалення соціального діалогу». За результатами його розгляду направлено пропозиції до Міністерства соціальної політики України та Національної тристоронньої соціально-економічної ради.

Важливою формою соціального діалогу в області є укладання та виконання територіальних угод та колективних договорів.

Чинним актом рівноправності соціальних партнерів області є укладена Територіальна угода між Харківською обласною державною адміністрацією, Спільними представницькими органами сторін роботодавців та профспілок Харківської області на 2016-2018 роки. Наразі сторонами соціального діалогу проводиться робота щодо створення робочих комісій повноважних представників для ведення переговорів з укладання відповідної угоди на наступний термін.

Стан виконання зобов'язань Угоди знаходиться на постійному контролі всіх сторін, що її підписали. Кожного року підсумки виконання Угоди розглядаються на засіданні територіальної тристоронньої соціально-економічної ради.

Крім Територіальної угоди, в області укладена Угода про співпрацю з детінізації трудових відносин, укладена між зацікавленими державними органами, об'єднаннями профспілок та роботодавців області.

Ще однією передумовою розвитку соціального діалогу, є колективно-договірне регулювання трудових відносин.

З цією метою в області щороку проводиться двомісячник з укладання підприємствами, установами та організаціями колективних договорів.

За даними моніторингу, станом на 01.10.2018 року, в області укладено 14,9 тис. колективних договорів, якими охоплено більше 570,0 тис. працівників області або 85,0% від загальної чисельності працюючих в області.

З метою розвитку соціального діалогу в районах області, налагоджено тісну співпрацю органів влади з відділенням Національної служби посередництва і примирення в Харківській області.

Відділенням забезпечено діяльність Комісії з проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців на територіальному рівні. На сьогодні, є репрезентативними Об'єднання профспілок Харківської області та 41 профспілкова організація, з яких 7 обласного рівня, 25 – районного, 5 – міського та 3 – селищного рівня.

Від сторони роботодавців пройшли оцінку відповідності критеріям репрезентативності Об'єднання організацій роботодавців Харківської області «Граніт» та Об'єднання організацій роботодавців Харківщини.

Соціальний діалог – це цінний, сучасний та демократичний засіб вирішення багатьох соціальних проблем, що має унікальний потенціал та широкі можливості, тому, обласна державна адміністрація завжди підтримує ініціативу з боку соціальних партнерів для проведення нарад, консультацій та зустрічей. Приміром того є вже традиційна щорічна зустріч голови Харківської обласної державної адміністрації Ю. Світличної з профспілковим активом області за ініціативою профспілкової сторони, на якій підіймаються нагальні соціально-економічні питання області та приймаються рішення щодо їх вирішення.

**Волков Сергій Геннадійович,**

заступник голови Об'єднання профспілок Харківської області

### **Завдання профспілок щодо недопущення згортання соціального діалогу та колективно-договірного регулювання трудових відносин**

Профспілки у системі соціального діалогу є найбільш представницьким і організованим інститутом громадянського суспільства з розгалуженою вертикальною мережею у галузевому та територіальному розрізі. Це дозволяє профспілкам моніторити ситуацію безпосередньо в трудових колективах, оперативно реагувати на факти дестабілізації трудових відносин, спільно з відділенням НСПП в Харківській області, в рамках укладеної Угоди, сприяти врегулюванню стану соціально-трудова відносин або вже безпосередньо трудового конфлікту. Є позитивний досвід врегулювання конфліктних ситуацій та трудових спорів в АК «Харківобленерго», ДП «Завод ім. Малишева» та ін.

Основні причини конфліктів та напруження в трудових колективах виникають при невиконанні умов колективних договорів – несвоєчасна виплата заробітної плати, запровадження скороченого режиму роботи або взагалі встановлення «різдвяних та інших канікул», відмова від приєднання до галузевих угод. Останнє поширене на комунальних підприємствах житлово-комунального господарства, тому що більшість не входить до організацій роботодавців.

Висока диференціація рівнів доходів, яка до того ж стала можливою «завдяки» заниженій оцінці праці, посилює соціальну напругу в суспільстві, знижує зацікавленість і відповідальність найманих працівників. Це, в кінцевому рахунку, не відповідає довгостроковим інтересам жодного з суб'єктів соціального партнерства.

Роботодавці посилаються на «важке економічне становище», прагнуть зберегти існуючий рівень свого добробуту за рахунок зниження витрат на персонал, ослаблення гарантій працівникам.

Небажання деяких роботодавців через надмірну економію забезпечити нормальні умови праці, посилює ризик зростання виробничого травматизму та збільшення числа випадків професійних захворювань. В результаті працівники передчасно втрачають здатність до праці і втрачають джерела доходу, роботодавці піддаються ризику дефіциту робочої сили і дестабілізації виробництва. Сьогодні дефіцит робітничих кадрів відчуває кожне підприємство та організація виробничого комплексу.

Проблема формування ефективної системи контролю за виконанням прийнятих колдоговорів актуалізується тим, що, як правило, не виконуються або виконуються не повністю саме найбільш значущі, соціально необхідні пункти.

Також почастишали випадки припинення дій зобов'язань щодо виплат стимулюючого характеру, оскільки у колдоговорі визначена норма при наявності фінансових можливостей.

Профспілки наголошують, зміст угод має відповідати, як мінімум, таким основним вимогам:

- рівень соціально-трудової та економічної захищеності працівника повинен перевищувати нормативи, встановлені державними стандартами і трудовим законодавством;

- зміст колективних договорів має сприяти вирішенню основних «класичних» проблем регулювання соціально-трудових відносин (зайнятість, оплата праці, умови і охорона праці, соціальний захист працівників), а також щодо тимчасових або приватних, але не менш гострих проблем, викликаних колізіями на ринку праці (зайнятість молоді, неповна зайнятість і ін.).

- зміст документів має бути особливо конкретним, строго певним щодо фінансового забезпечення та цілеспрямованим на недопущення падіння виробництва, життєвого рівня працівників, порушення соціальної

стабільності, на створення умов для подолання соціальних ризиків і вирішення найважливіших економічних проблем.

- встановлення контролю за їх виконанням.

Соціальний діалог обумовлений життєвою необхідністю і спрямований на забезпечення соціальної справедливості, є показником економічної, соціальної та політичної зрілості суспільства. Сьогодні можна констатувати про його згортання. Підтвердженням цього є робота, а точніше її припинення, головного органу узгодження інтересів держави, бізнесу і трудящих – національної тристоронньої соціально-економічної ради.

Незважаючи на зростання ВВП 10 кварталів поспіль не відбувається позитивних зрушень щодо показників бідності, в тому числі працюючого населення, обіцяного покращення не спостерігається. Все це створює загрозу соціальній стабільності і посилює конфліктність у суспільстві. Але жодного засідання Ради з цих питань та інших – формування Державного бюджету на наступний рік, встановлення ціни на газ, підняття тарифів на залізничні перевезення – не відбувалося. Рада фактично не працювала, а сьогодні лишилася однієї сторони – роботодавців, які призупинили участь у її роботі.

Основною і найбільш результативною формою діалогу, яка впливає на рівень і якість життя громадян, є укладання угод.

На сьогодні сторони не знаходять спільних точок дотику, Генеральна угода, яка повинна сприяти забезпеченню гідної оплати праці на основі справедливого розподілу її результатів, належній оцінки внеску працівників у загальні результати роботи економіки та формування ВВП країни, досі не укладена.

Це стримує укладання галузевих угод, норми яких є орієнтиром для укладання колективних договорів безпосередньо на підприємствах, в установах та організаціях.

Профспілкова сторона, як учасник соціального діалогу на рівні області, вийшла з пропозицією укладання Територіальної угоди на новий термін. Соціальні партнері – влада та роботодавці підтримали нашу ініціативу і

робота вже почалась. Керівництво Об'єднання профспілок Харківської області звернулося до всіх профспілковців області щодо надання пропозицій до норм та зобов'язань Угоди. Активно відбувається процес децентралізації влади, багато важливих повноважень і коштів передається на місця – цей документ повинен стати таким, який би об'єднував соціальних партнерів, а люди відчули реальні позитивні зрушення в усіх сферах життя.

З нашої точки зору, соціально-трудові конфлікти будуть загострюватися. Причиною тому є неефективна система, в якій владою порушено баланс інтересів сторін соціального діалогу – і роботодавців і найманих працівників. А дотримання законних прав працівників, з урахуванням інтересів влади і роботодавців – запорука збереження соціального миру та громадянської злагоди.

В сьогоднішніх умовах значно розширюється коло об'єктів захисту профспілок і сфера їх інтересів. Ми відстоюємо не тільки економічні інтереси найманих працівників, а й громадські інтереси всього населення – зменшення ціни на газ, встановлення обґрунтованих тарифів на житлово-комунальні послуги, товари першої необхідності, ліки, недопущення підняття пенсійного віку, встановлення прожиткового мінімуму всім групам населення на рівні його фактичного показника та ін.

Отже, сьогодні профспілки, дійсно, все більше починають керуватися не корпоративними інтересами своїх членів, а широкими громадянськими потребами, внаслідок чого відповідним чином змінюється і сфера діяльності.

Люди повинні усвідомити, що насправді боротися за їхні права, крім них самих, ніхто не буде: ні добрий президент, ні добрий уряд, ні добра політична партія.

І зараз – це наша головна місія – змінити свідомість людей для того, щоб всі зрозуміли, що за свої права треба боротися і захищати досягнуте. На це ми будемо спрямовувати дії трудових колективів.

**Білоцерківська Ольга Василівна,**

виконавчий директор Об'єднання організацій роботодавців Харківщини

### **Окремі проблемні питання колективно-договірного регулювання та пропозиції щодо їх вирішення**

Соціальне партнерство є одним з найбільш ефективних шляхів забезпечення сталого розвитку, а одним із інструментів його реалізації – соціальний діалог, який має ґрунтуватися як на традиційних (трипартизм), так і на нових формах співпраці для максимального підвищення якості життя.

В Україні традиційно соціальний діалог роками здійснюється, так би мовити, у вузькому колі, тобто між урядом, профспілками та об'єднаннями роботодавців. Більше того, коло учасників такого діалогу, весь час зменшувалось, обмежувалось різного роду перешкодами, зокрема, введенням, так званої репрезентативності, що не привело до налагодження більш ефективного розуміння між суспільством і владою. Українці, це час від часу, відчувають на собі через якість і хід прийняття, скажімо, пенсійної, медичної реформ, спроб прийняти новий трудовий кодекс, тощо, коли їх прийняття не базується на здійсненні ефективного соціального діалогу в країні, без спроб дізнатися думки широких кіл громадськості, в чий інтересах і мають здійснюватися такі реформи.

За понад двадцятирічний досвід розвитку колективно-договірного регулювання в Україні колективні договори й угоди поки що не стали ефективним механізмом оптимізації соціально-трудоких відносин, насамперед, стосовно захисту інтересів найманих працівників. Ураховуючи тісний взаємозв'язок між колективно-договірним регулюванням, соціальним партнерством і загалом системою соціально-трудоких відносин, можна стверджувати, що недостатній рівень розвитку одного з них сповільнює розвиток інших.

На кожному рівні соціального діалогу існують певні проблеми, які обмежують його роль в соціально-трудових відносинах.

Відкритим сьогодні залишається питання функціонування самої Національної тристоронньої соціально-економічної ради (далі – НТСЕР), оскільки тривалий час не проводиться ротація Голови Національної ради, що визначено Законом України «Про соціальний діалог в Україні» та Регламентом Національної тристоронньої соціально-економічної ради. Відповідний пакет документів, який у лютому 2017 року Президією Національної тристоронньої соціально-економічної ради скеровано на розгляд Президенту України, залишено без розгляду.

Українські роботодавці в особі Федерації роботодавців України не задоволені дотриманням принципу побудови соціального діалогу в державі. Зокрема, йдеться про діяльність НТСЕР, а точніше імітацію такої діяльності. Про це вони заявили під час засідання СПО роботодавців 25 вересня цього року.

Національна рада має бути майданчиком для ефективної співпраці між усіма сторонами соціального діалогу з метою підвищення рівня і якості життя громадян, забезпечення соціальної стабільності у суспільстві.

Те, що наразі відбувається у Національній раді, учасники засідання назвали імітацією діалогу, яка призвела до різкого зниження впливу неурядових об'єднань на формування та реалізацію політики регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. Національна рада не виконує у повному обсязі покладені на неї функції. Регламент ради не дотримується в частині встановленої періодичності проведення її засідань та засідань президії ради.

Порушується й основний принцип керування діяльністю НТСЕР – черговість ротації її голови. З лютого 2015 року і до сьогодні головою є Павло Розенко, як представник від сторони органів виконавчої влади, каденція якого згідно регламенту вже закінчилася більше ніж два роки тому. Внаслідок цього, сторона роботодавців та сторона профспілок були

позбавлені можливості реалізувати своє право очолювати НТСЕР. Більшість рішень НТСЕР нівелюється або виконується суто формально.

Роботодавці наполягають на необхідності забезпечити ефективність діяльності НТСЕР, як потужного інструменту реагування на гострі проблеми у суспільно-економічному житті країни.

У зв'язку із цим, було прийнято рішення звернутися до керівників держави з порушених питань та з інформуванням про призупинення участі сторони роботодавців у роботі НТСЕР. Також було ініційовано звернення до сторони профспілок із закликом підтримати рішення роботодавців.

При Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення з метою залучення громадянського суспільства до обговорення та участі у формуванні соціальної політики утворено Громадську раду, до складу якої входять представники громадських і благодійних організацій, професійних спілок та їх об'єднань, асоціацій, організацій роботодавців тощо, які виявили особисте бажання.

Крім того, не будучи стороною соціального діалогу, Комітет з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення відповідно до законодавства, у своїй діяльності також керується нормами Закону України «Про соціальний діалог в Україні». До участі у засіданнях Комітету, інших заходах обов'язково запрошуються представники сторін соціального діалогу, які мають можливість висловити свою думку стосовно питань, які розглядаються на засіданнях комітету.

Разом з тим, в умовах глобалізації та стрімкого розвитку суспільства, питання залучення громадських об'єднань, на думку Комітету, потребує додаткового вивчення та виважених підходів.

Зокрема, доцільно визначити форми взаємодії сторін соціального діалогу з громадськістю, критерії їх залучення на відповідних рівнях соціального діалогу тощо.

Відомо, що найбільш результативною формою соціального діалогу на національному рівні є укладення Генеральної угоди.

Однак, протягом останніх років існує проблема своєчасного укладення генеральної угоди на нові терміни, що свідчить про досить серйозні суперечності між соціальними партнерами стосовно узгодження, насамперед, економічних питань.

23 серпня 2016 року укладено Генеральну угоду про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016–2017 роки.

Завершується 2018 рік, а нової Генеральної угоди досі не має. Відсутність Генеральної угоди негативно впливає на укладення угод на інших рівнях. Наприклад, діє Генеральна угода на 2016-2017 роки, а територіальна угода в Харківській області буде укладатися в кінці цього року на 2019-2020 роки.

Потребує також удосконалення структура та зміст Генеральної угоди відповідно до цілей соціального діалогу з відповідним удосконаленням моделей галузевих та територіальних угод.

Тільки один приклад по одному з питань. На наш погляд, необхідно на законодавчому рівні і в Генеральній угоді встановити справедливе співвідношення між основною заробітною платою і преміями на рівні 50-60 %, що, надалі, знайде своє відображення і на рівні галузевих, територіальних угод, у колективних договорах. На сучасному етапі складно говорити про соціальну справедливість, коли премія керівників підприємств сягає більше 200-300 % і більше від посадового окладу, а працівників обмежується 34-40 %.

Також, у законодавстві відсутні положення щодо визначення критеріїв поширення на підприємства галузі дії галузевих угод. Крім того, відсутній порядок приєднання нових суб'єктів до укладених раніше угод, що ускладнює здійснення контролю за виконанням угод та належне врахування їх гарантій державними органами, зокрема при здійсненні державного контролю, затверджені регульованих тарифів, наданні бюджетних дотацій підприємствам тощо.

На сьогодні на законодавчому рівні не закріплена послідовність та строки укладення угод. Було б доцільне передбачити, що з початку приймається Генеральна угода, далі – галузеві, територіальні, а вже потім – колективні договори.

Пропонуємо також врегулювати питання щодо визначення конкретних строків ведення колективних переговорів з укладання угод на всіх рівнях і колективних договорів.

Урядом не в повній мірі забезпечується виконання інших форм соціального діалогу, проведення консультацій та здійснення обміну інформацією, в частині погодження особливо важливих для суспільства законопроектів, зокрема це стосувалося проектів державного бюджету на 2017, 2018 роки тощо, що в свою чергу підштовхує профспілки до проведення акцій протесту та ініціювання колективних трудових спорів (конфліктів).

Однією із форм участі сторін соціального діалогу на національному рівні є реалізація їх повноважень в управлінні Фондом соціального страхування України та Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Однак, сторони соціального діалогу не завжди мають узгоджені позиції щодо спрямування та координації діяльності виконавчих дирекцій фондів та їх робочих органів. При цьому, формуючи фінансову політику фондів соціального страхування, вони залишаються осторонь від процесу формування політики соціального страхування.

На регіональному рівні правління ФСС зараз зовсім не існує, не передбачено новим законом. Тобто, сторони соціального діалогу зараз не беруть участь в роботі регіональних органів ФСС.

В останні роки стали актуальними питання децентралізації, реформування місцевого самоврядування і, як наслідок, виникає питання про створення додаткових інститутів господарювання і управління у нових територіальних громадах. Однак, як це зробити невідомо.

Переходячи до питання укладення колективних договорів відзначимо, що їх зміст не завжди охоплює всі важливі сторони соціально-трудова відносин, у зв'язку з чим не забезпечується достатній соціальний захист, не здійснюється належна підтримка і збереження знань і навичок найманих працівників.

Основними причинами недостатнього колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин вважають: обмеженість фінансових можливостей більшості підприємств встановлювати додаткові соціальні гарантії та пільги, витратити суттєві суми на виконання заходів колективних договорів.

Прийняті колективні договори в багатьох випадках лише дублюють законодавчо встановлені норми до організації праці. У цьому контексті можна стверджувати, що колективний договір часто є формальним, який не передбачає гарантованого вирішення соціально-трудова проблем. Внаслідок цього у працівників підприємств зберігається недовіра до дієздатності договірних відносин та необхідності укладення колективних договорів, що, на жаль, негативно відображається на реалізації соціального діалогу.

З метою удосконалення взаємовідносин між державою, роботодавцями та найманими працівниками варто здійснити певні зміни в колективно-договірному регулюванні з врахуванням вищевикладеного.

Система соціального партнерства може ефективно функціонувати тільки за певних умов:

- коли економіка розвивається, а держава проводить активну соціальну політику в інтересах більшості населення;
- коли розвиненими є парламентські форми демократії та інститути громадянського суспільства, що забезпечують представництво інтересів різних соціальних груп;
- коли організації роботодавців і профспілки мають достатню силу і користуються авторитетом у суспільстві.

**Петренко Олена Миколаївна,**

заступник начальника Головного управління Держпраці у Харківській області

**Виконання розпорядження Кабінету Міністрів України  
від 05.09.2018 року № 649-р «Про заходи, спрямовані на детінізацію  
відносин у сфері зайнятості населення» як необхідна умова стабільності  
соціально-трудових відносин та подальшого розвитку соціального  
діалогу в Україні**

Одна із серйозних проблем в країні – рівень тіньової зайнятості. Адже працівники, які працюють без офіційного оформлення трудових відносин з роботодавцем – це сектор, який не охоплений державним наглядом у сфері праці та охорони праці. Це означає, що такі працівники:

- не тільки втрачають соціальні гарантії сьогодні, а й позбавляють себе гідної пенсії в майбутньому;
- не можуть бути захищені системою охорони праці, потерпілі і члени їх сімей (у разі смерті працівника внаслідок травми чи професійного захворювання) не отримують належного відшкодування заподіяної шкоди в результаті зазначених випадків.

Дуже важко визнати нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання, яке отримане в результаті небезпечних (шкідливих) умов праці працівника, коли не можливо встановити трудові відносини між працівником та роботодавцем.

Головним управлінням був проведений аналіз стану не задекларованої праці по Харківській області на підставі інформації Головних управлінь: Пенсійного фонду України, Державної фіскальної служби, Головного управління статистики у Харківській області, Харківського обласного центру зайнятості.

Харківська область – це 2 мільйони 685 тисяч населення. Працездатного незайнятого населення – 243,1 тисячі, тобто 10 відсотків загальної чисельності області, які можуть працювати в «тіні».

За результатами проведеного аналізу визначені найбільш ризиковані галузі: будівництво, сфера послуг, оптова і роздрібна торгівля, сільське господарство.

05 вересня поточного року Кабінет Міністрів України ухвалив розпорядження «Про заходи, спрямовані на детінізацію відносин у сфері зайнятості населення». Цим рішенням було передбачено проведення комплексних заходів, спрямованих на детінізацію ринку праці та вдосконалення контролю за оформленням трудових відносин із найманими працівниками. Прем'єр-міністр України Володимир Гройсман під час спеціальної наради за участі керівництва Міністерства соціальної політики, Міністерства фінансів, Державної служби з питань праці, Державної фіскальної служби, зазначив, що приводом для рішення стали непоодинокі випадки як порушення прав працівників, так і неможливості перевірити дотримання законодавства, коли інспекторів просто не допускають на підприємства. Найбільш проблемними галузями виявилися будівництво, торгівля, охоронні послуги та готельно-ресторанний бізнес. Саме там зафіксована найбільша кількість нелегальних і неоформлених належним чином працівників. В регіональному розрізі лідирують Харківська, Київська, Івано-Франківська, Одеська області.

«Маємо великий виклик – питання захисту прав найманих працівників. Якщо це не зробити сьогодні, через певний період часу ці люди отримають мінімальні пенсії. А ще гірше, якщо трапиться травма на виробництві, то людина не отримає компенсації», – сказав Володимир Гройсман.

Управлінням Держпраці протягом всього року проводиться активна роз'яснювальна робота. В першу чергу в підприємницькому середовищі, з безробітними, шукаючими роботу, проводиться робота про важливість

легального працевлаштування, про соціальну захищеність при «офіційному працевлаштуванні».

Головне управління Держпраці у Харківській області приймає участь у засіданнях робочих груп з питань легалізації найманої праці та заробітної плати, співпрацює з усіма зацікавленими сторонами з питань подолання тіньової зайнятості.

На станціях та у вагонах метрополітену м. Харкова розміщені листівки щодо легалізації праці. Також листівки розміщені в міському транспорті, на автостанціях та залізничних вокзалах області та в аеропорту м. Харкова. Регулярно в великих супермаркетах та торговельних центрах міста спільно з Державною фіскальною службою, Управлінням Пенсійного фонду проводяться флешмоби на тему: «Скажи ні зарплаті в конверті!».

Забезпечено транслявання аудіо ролику щодо офіційного працевлаштування в ефірах радіостанцій Харківської області, на автостанціях та залізничних вокзалах області.

Протягом вересня на виконання Розпорядження Уряду на Харківщині спільно з органами Державної фіскальної служби, Пенсійного фонду проведені флешмоби на тему: «Детінізація відносин на ринку праці»; круглі столи з роботодавцями, в першу чергу в сферах: будівництво, сфера послуг, оптова і роздрібна торгівля; проведені наради з профспілковим активом області. Ми зосереджували увагу роботодавців в першу чергу на необхідності легального працевлаштування, фінансовій відповідальності і звісно на рівні середньої заробітної плати по Харківській області, яка складає 7389 грн., що нижче показника середньої заробітної плати по Україні – 8725 грн.

Проведені наради з керівниками підприємств області щодо підвищення рівня заробітної плати.

Звісно одним із дієвих інструментів досягнення мети – легалізація трудових відносин також – є не тільки превентивні заходи, а і каральні.

Протягом 2018 року ми продовжуємо активне проведення превентивних заходів. При цьому нами посилено спільну роботу з правоохоронними органами, фіскальною службою щодо виявлення «тіньової» зайнятості.

На сьогодні інспекційні відвідування з питань легалізації робочих місць здійснюються щоденно, в тому числі спільні з фіскальною службою, правоохоронними органами.

Протягом 2018 року станом на 7 листопада (за винятком січня-лютого, коли тривав мораторій на проведення перевірок) на підприємствах Харківщини під час здійснення інспекційних відвідувань виявлено 98 роботодавців, що використовували працю 1704 працівників без належного оформлення трудового договору, з них 935 – взагалі без укладення (оформлення) трудового договору. З них виявлено 17 неповнолітніх, що виконували роботу без належного оформлення трудових відносин.

Відповідно до абз. 2 ст. 265 Кодексу законів про працю України за фактичний допуск працівників до роботи без оформлення трудового договору (контракту), на підприємства накладено штрафів на суму 85,7 мільйони гривень. Легалізовано 21 тисяча робочих місць.

Відповідно до абз. 7 ст. 265 Кодексу законів про працю України за недопуск до інспекційного відвідування щодо незадекларованої праці на 19 підприємств накладено штрафи на 7,0 мільйонів гривень.

Матеріали всіх інспекційних відвідувань з питань неоформлених трудових відносин направлено до правоохоронних органів для прийняття рішень щодо кримінальної відповідальності правопорушників за ознаками злочинів, передбачених ст. 172 Кримінального кодексу України.

Про ефективність спільних заходів свідчить підвищення кількості застрахованих осіб по Харківській області. Так за даними Головного управління Пенсійного фонду України у Харківській області зростання кількості застрахованих осіб в порівнянні з січнем 2018 року склало – 17,5 тис. осіб (з 772,1 тис. осіб до 789,6 тис. осіб).

Сума сплаченого ЄСВ зросла з 873,3 млн. грн. у січні 2018 до 1,1 млрд. грн. у вересні 2018 (зростання склало 253 млн. грн.).

З 05 жовтня поточного року на виконання Розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 року № 649-р. мобілізовано роботу всіх зацікавлених служб:

08 жовтня 2018 року розпочаті інспекційні відвідування суб'єктів підприємницької діяльності, які орендують торгові місця на території ТЦ «Барабашово».

09 жовтня 2018 року – спільно з фахівцями Державної фіскальної служби продовжені інспекційні відвідування фізичних осіб – підприємців-цеховиків з пошиття одягу та взуття.

10 жовтня 2018 року – в торгово-розважальних центрах: роздрібна торгівля та громадське харчування. До заходу був залучений місцевий телеканал «Р1».

11 жовтня поточного року на будівельних майданчиках м. Харкова.

І цей перелік заходів можна продовжувати. При цьому ми не тільки проводимо інспекційні заходи, направлені на детінізацію ринку зайнятості. Наше завдання, надати цим заходам такий резонанс, щоб кожний роботодавець зрозумів, що є політична воля Уряду, керівництва області на виконання законодавчих норм. Це не тільки захист працівника, а й наповнення бюджетів різних рівнів та Пенсійного фонду.

Ми максимально висвітлюємо такі заходи в засобах масової інформації (телебачення, веб-сайт) ми доводимо до роботодавців, що своїх працівників треба поважати і не тільки виплачувати їм зарплати, а й оформлювати належним чином.

Вже за 16 днів жовтня 2018 року ми мали за оперативними даними державної фіскальної служби 41 тисячу повідомлень про прийняття працівників на роботу при середньому показнику по області 23 тис за місяць, тобто за 10 днів зростання кількості застрахованих осіб втричі більше ніж середній показник по області.

До проведення заходів інспекційного відвідування планується підключити органи місцевого самоврядування. Станом на 10 жовтня 2018 року вже 32 працівника органів місцевого самоврядування отримали посвідчення інспекторів праці.

Зараз саме той час, коли на виконання Розпорядження Уряду необхідно мобілізуватися, об'єднати зусилля Держпраці, органів Державної фіскальної служби, Пенсійного фонду та органів місцевого самоврядування в подоланні такого ганебного явища, як «тіньова зайнятість».

Наша діяльність спрямована на те, щоб працівники регіону були впевнені в законності та безпечності праці.

**Клочко Галина Сергіївна,**

заступник начальника відділення НСПП в Харківській області

### **Колективний договір як необхідна умова забезпечення конструктивного соціального діалогу на підприємстві**

Колективний договір є основною формою соціального діалогу на підприємстві. Колективний договір повинен забезпечувати адаптацію норм трудового законодавства до потреб конкретного підприємства, установи, організації, оперативне вирішення проблем у динамічних умовах ринку, найбільш повну реалізацію трудових прав та інтересів роботодавців і працівників.

Отже, колективно-договірне регулювання є обов'язково доцільним, засвідчує високу правову культуру сторін, а також стратегічну налаштованість на перспективу і розвиток. Між тим, існує цілий ряд проблем колективно-договірного регулювання, які мають місце на підприємствах області і негативно впливають на стан соціально-трудова відносин в трудових колективах. Серед цих проблем хочу назвати такі:

- гальмування процесу укладення чи зміни колективного договору з боку роботодавця, небажання керівника обтяжувати себе додатковим зобов'язаннями перед працівниками. Найчастіше такі ситуації мають місце на новостворених підприємствах; на підприємствах, де немає профспілкової організації; у сфері малого та середнього бізнесу;
- непоодинокі випадки укладання «формальних» колективних договорів, які лише дублюють норми чинного законодавства, мають неконкретний, або відверто декларативний характер;
- поширення випадків внесення змін до колективних договорів у бік зменшення соціальних гарантій найманих працівників, рівня заробітної плати, строків її виплати, неповної трудової неділі,

місяця, тощо. Досить часто керівникам вдається вмовити профспілкових лідерів і трудовий колектив тимчасово, враховуючи економічні труднощі підприємства, відмовитися від конкретних пунктів і зобов'язань. З часом ці тимчасові поступки стають нормою, і повернутися до існуючих раніше гарантій вже не вдається;

- невиконання укладених колективних договорів, зокрема в питаннях оплати праці, забезпечення гідних умов праці, продуктивної зайнятості, звільнення працівників;
- інертність найманих працівників. Існує певне замкнуте коло: пасивність та надмірна толерантність найманих працівників призводить до укладання формальних колективних договорів. А згодом самі ж наймані працівники під впливом існування на підприємстві такого декларативного колективного договору втрачають віру в необхідність та доцільність колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин.

Як свідчить практика роботи відділення, на тих підприємствах, де сторони ставляться один до одного з належним ступенем поваги і толерантності, уважно і відповідально здійснюють процес розробки і укладання колективного договору, зберігається стабільний стан соціально-трудова відносин. І навіть в разі виникнення розбіжностей, проблеми вирішуються цивілізованим шляхом, за столом переговорів, в ході пошуку розумного компромісу. Тому не підлягає сумніву необхідність відповідального і уважного ставлення до розробки змісту колективних договорів, оскільки кожне добре продумане, чітко сформульоване і максимально конкретизоване положення колективного договору – це важливий елемент системи захисту прав працівників.

Разом з тим слід зазначити, що при розробці колективних договорів обов'язково необхідно враховувати можливість виникнення конфліктних ситуацій на підприємстві (таких, наприклад, як незадоволення працівників у

випадках несвоєчасної виплати заробітної плати або невиконання других положень колективного договору). Тому, працівникам слід детально закріплювати положення по строкам виплати заробітної плати, забезпечення продуктивної зайнятості та реалізацію права працівників на охорону праці з тим, щоб у майбутньому їх права та інтереси були захищені відповідними органами державної влади.

Невисока кількість вимог, висунутих з питань невиконання положень колективного договору значною мірою є наслідком надмірної толерантності первинних профспілкових організацій у питаннях захисту інтересів найманих працівників. У колективних трудових спорах на підприємствах, де інтереси найманих працівників представляли профспілки, – висунуті вимоги торкалися широкого спектру питань виконання колективного договору. В інших випадках в момент формування вимог представники найманих працівників не завжди мають можливість звернутися до тексту колективного договору. Тому найпоширеніші вимоги щодо забезпечення своєчасної виплати заробітної плати, дотримання положень по охороні праці, як правило, формуються найманими працівниками як вимоги щодо порушення законодавства про працю.

Таким чином, колективно-договірне регулювання, як один з головних напрямків соціального партнерства в трудових відносинах, забезпечує на підприємстві якісні умови праці та відіграє важливу роль у попередженні виникнення конфліктних ситуацій; створює систему захисту прав і законних інтересів працівників; вносить у сферу соціально-трудова відносин упорядкованість, стабільність, взаємне врахування інтересів, їх координацію, заохочує працівників до участі і сприяння економічному і соціальному розвитку підприємства. З метою поліпшення соціально-трудова відносин на підприємствах області, попередження виникнення конфліктних ситуацій, пов'язаних із укладенням чи зміною, виконанням колективних договорів доцільно:

- посилити увагу та відповідальне ставлення сторін до процесу

розробки тексту колективних договорів, забезпечити чіткість формулювань, максимальної конкретизації зобов'язань, недопущення формального підходу та декларативних пунктів;

– забезпечити збереження у положеннях колективних договорів соціальних гарантій найманих працівників, реалізації домовленостей національного, галузевого та регіонального рівнів;

– посилити контроль з боку профспілкових організацій за виконанням положень колективних договорів; більш активне застосування профспілками законодавчо визначеного механізму відстоювання інтересів найманих працівників через колективні трудові спори.

**Кучеренко Сергій Михайлович,**

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології діяльності в особливих умовах Національного університету цивільного захисту України, [smksmk5858@gmail.com](mailto:smksmk5858@gmail.com), т.050-634-51-68;

**Кучеренко Наталія Сергіївна,**

кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри практичної психології Української інженерно-педагогічної академії, [smksmk5858@gmail.com](mailto:smksmk5858@gmail.com), т.050-634-51-68

**Колективний договір як один із основних факторів мотивації персоналу до ефективної професійної діяльності**

**Постановка проблеми.** В теперішній час в Україні відбуваються процеси пов'язані з вдосконаленням колективно-договірного регулювання праці з урахуванням сучасних особливостей економіко-правових відносин роботодавців і працівників. Відповідно до статті 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» та ч. 1 ст. 11 Кодексу законів про працю України, колективний договір укладається на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи. Колективний договір укладається на основі чинного законодавства, включає відповідні зобов'язання сторін задля регулювання трудових і соціально-економічних відносин власників і персоналу, узгодження їх інтересів стосовно специфіки конкретних галузі, підприємства та організації.

При укладанні колективного договору, в сучасний час, в першу чергу звертають увагу на правила та вимоги юридичної техніки до його створення, уміле застосування котрих дозволяє уникнути або мінімізувати у майбутньому проблеми пов'язані з нормативно-правовими, суспільними відношеннями в організації. Особливостям колективно-договірного регулювання праці у своїх дослідженнях приділяли увагу такі вчені як

С. Алексєєва, О. Бандурко, А. Дьомін, Ю. Зінченко, Л. Золотухіна, О. Кисельова, Г. Чанишева, О. Ярошенко та ін.

Проведений аналіз з даної тематики показує, що на психологічні аспекти пов'язані з тим, що колективний договір в першу чергу повинен мотивувати персонал на ефективну та якісну працю, на жаль, не звертають достатню увагу. Те, що колективно-договірне регулювання праці є одним з основних факторів стимулювання працівників підприємств до успішної професійної діяльності, підтверджується багатьма дослідженнями та досвідом організації роботи розвинених держав в цьому напрямку.

**Виклад основного матеріалу.** Мотивація – це один з найважливіших і важко вимірюваних факторів, який слід враховувати, як при прийомі людини на роботу, так і в подальшій організації професійної діяльності, керівництву персоналом підприємств. Мотивація праці відноситься до числа проблем, вирішенню яких в світовій практиці завжди приділялася велика увага. Одні і ті ж мотиваційні фактори можуть по різному впливати на ефективність діяльності персоналу, котрий виконує професійні завдання в відповідних умовах, що дуже ускладнює роботу з працівниками.

Сучасні вітчизняні теорія і практика мотивації, як правило, зводяться до оплати праці заснованої на фіксованих тарифних ставках і посадових окладах, що є недостатньо ефективним, хоча даний підхід закладається як основа колективного договору. Тому при укладанні колективного договору на підприємствах необхідно впроваджувати такі системи мотивації праці, які ураховують провідні сучасні напрямки, технології, накопичений світовою практикою досвід стимулювання персоналу до ефективної діяльності.

Так, наприклад, облік в колективному договорі таких факторів мотивації праці як професійна майстерність, рівень кваліфікації, стаж роботи дозволяє роботодавцю здійснювати зростання заробітної плати у зв'язку з підвищенням кваліфікації і трудового внеску працівника в життєдіяльність підприємства, тобто в цьому випадку вона залежить безпосередньо від результатів роботи.

Закладення в колективній договір принципу колективних форм преміювання дозволяє здійснювати розвиток професійної активності персоналу організацій за рахунок застосування преміального фонду, створеного вразі прибуткової роботи підприємства, з якого не менше 70% направляється на преміювання персоналу, оптимально щомісячного. Проведені дослідження показали, що даний підхід дозволяє підвищити продуктивність праці не менше ніж на 9 %, значно скоротити плінність кадрів до 23 %, в разі знизити кількість порушників трудової дисципліни.

Проведення систематичних атестацій співробітників дозволяє застосувати гнучку систему оплати праці, коли за результатами атестації можливо встановлювати рівень оплати праці персоналу на наступний період, тобто на півроку, рік тощо. В даному випадку повинні враховуватися такі фактори мотивації професійної діяльності як якість роботи, висока кваліфікація, професійна активність та деякі ін.

Одним з підходів до мотивації персоналу є облік в оплаті праці не тільки рівня кваліфікації співробітника, а й кількість освоєних їм суміжних професій. Основними перевагами даного підходу є підвищення гнучкості при залученні фахівців до виконанні професійних задач різного рівня складності, зростання задоволеності працею, поліпшення соціально-психологічного клімату на підприємстві, професійних відносин, підвищення якості роботи.

**Висновки.** На жаль, вітчизняні підходи до колективно-договірного регулювання праці не дають змоги вирішити усі проблеми як загальнотеоретичного так і практичного характеру стосовно всіх сторін складання колективного договору. Світова практика показує, що при складанні колективного договору найбільш оптимальною є гармонійна комбінація економіко-правових відносин з стимулюванням праці та пакетом соціальних гарантій.

Розглянуті підходи до мотивації професійної діяльності персоналу дозволяють істотно підвищити її ефективність, оптимізувати соціально-психологічний клімат в трудовому колективі, сприяють розвитку організацій.

Виходячи з вище зазначеного, можна говорити про те, що включення в колективні договори вітчизняних підприємств конкретних мотиваторів дозволить значно підвищити значимість даного документа, рівень економіко-правових відносин роботодавця й найманого працівника.

Колективний договір є актом договірної правотворчості, в котрому визначальним повинна бути побудова відносин між сторонами з урахуванням міжнародних стандартів. Надавати допомогу в розробці мотиваційної складової колективного договору і надалі його психологічного супроводу повинні організаційні психологи – фахівці в області роботи з персоналом. На вирішення цієї проблеми і будуть спрямовані наші подальші дослідження.

### Література

1. Венедиктов В.С. Трудове право України / В.С. Венедиктов. – К.: Істина, 2008. – 384 с.
2. Гриньова В.М. Проблеми мотивації праці персоналу підприємства: [монографія] / І.А. Грузіна. – Х.: Видавничий Дім «ІНЖЕК», 2007. – 184 с.
3. Жилін О.І. Мотивація персоналу / О.І. Жилін. – Х.: Вид-во ХНЕУ, 2005. – 132 с.
4. Закон України «Про колективні договори і угоди»: Закон України № 3356-ХІІ від 01.07.1993 року у редакції від 02.07.2013 року // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс].
5. Занюк С.С. Психологія мотивації: навч. посіб. / С.С. Занюк. – К.: Либідь, 2002. – 304 с.
6. Семикіна М.В. Мотивація конкурентоспроможної праці: теорія та практика регулювання: [монографія] / М.В. Семикіна. – Кіровоград: Пік, 2003. – 426 с.
7. Трудовий кодекс України: Проект № 4344-VI від 07.02.2012 року // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс].

**Толстих Анатолій Іванович,**

заступник директора Харківського обласного центру зайнятості,  
[2000.01@khoz.gov.ua](mailto:2000.01@khoz.gov.ua), (057) 75-75-274

### **Права кожного працівника на захисті державної служби зайнятості**

Протягом останніх трьох років на Харківщині зростає попит на робочу силу. Починаючи з 2015 року Харківська область має найбільшу кількість вакансій та найбільшу кількість працевлаштованих громадян. І ми раді, що довіра до установи зміцнюється і з нами співпрацює все більша кількість роботодавців.

Саме роботодавцям Харківської області найбільше компенсуються витрати на сплату єдиного соціального внеску за працевлаштування безробітних на нові робочі місця. За останні три роки на цю програму витрачено майже 30 млн. грн.

І майже єдині на Україні ми використовуємо механізм підтримки виробничих підприємств шляхом виплати допомоги по частковому безробіттю.

На цій програмі я хочу зупинитись детальніше. Допомога по частковому безробіттю є одним із значущих важелів запобігання вивільненню працівників. Якщо у підприємства виникла загроза зупинення або скорочення виробництва, що не дають можливості у повному обсязі фінансувати заробітну платню працівників, то з метою збереження трудового колективу ми можемо доплачувати протягом 6 місяців. Тобто роботодавець платить половину заробітної плати, а ми з другої половини доплачуємо дві третини окладу в розмірі, що не перевищує прожитковий мінімум (1762 грн.).

На сьогодні вже чотирнадцять підприємств з метою збереження трудових колективів та запобігання вивільненню отримали понад 6 млн. грн. для виплати частини заробітної плати майже двом тисячам працівникам.

Разом з цим, не всі роботодавці можуть скористатися даним правом. Законодавець визначає, що по-перше даний механізм можна застосовувати виключно для виробництва. Зупинення не повинно бути сезонним або виникати з організаційно-виробничих причин (перепрофілювання або технічне переоснащення). У роботодавця повинен бути замкнутий цикл на тій ділянці, де відбулось скорочення тривалості робочого часу. У нього не може бути заборгованості із виплати заробітної плати та внесків. І головне – зупинення повинно бути невідворотним та тимчасовим. Держава не може фінансувати неефективні підприємства, але готова надати тимчасову підтримку у разі виникнення форс-мажорних обставин.

Сьогодні жоден колектив не застрахований від простоїв, скорочення штату, тимчасового безробіття. Служба зайнятості має цілу низку спеціальних заходів, які допомагають роботодавцям у розв'язанні проблем, що виникають у ситуації вивільнення працівників. Про факти запланованого масового вивільнення служба зайнятості інформує місцеві держадміністрації, Головне Управління Держпраці у Харківській області, обласну спеціальну комісію для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час вивільнення працівників.

З огляду на статистику можна відзначити, що в області намітилися певні позитивні тенденції. У цьому році отримано повідомлення від 214 підприємств про вивільнення 8 тисяч працівників. Порівняно з відповідним періодом минулого року обсяги вивільнення зменшились на 30%. У переважній більшості це реорганізація підприємств, при якій не відбувається фактичного вивільнення. Про ліквідацію заявили лише 22 підприємства з чисельністю 218 осіб. З 95-ти підприємств, що заявили про реорганізацію, фактично вивільняли людей 16 підприємств, які планували звільнити 880 осіб.

Для того, щоб роботодавець правильно оформив процедуру «скорочення» і чітко дотримався всіх вимог законодавства або, навпаки, зберіг свої трудові колективи, служба зайнятості проводить інформаційно-

роз'яснювальну роботу серед роботодавців, залучає їх до участі в семінарах, ярмарках вакансій. Роботодавцям пропонуємо надання допомоги по частковому безробіттю, фінансування витрат на професійну перепідготовку або підвищення кваліфікації працівників щодо яких є загроза вивільнення. Протягом 2018 року службою зайнятості Харківської області проведено 180 семінарів з роботодавцями із зазначених питань.

У разі запланованого масового вивільнення працівники базових центрів зайнятості виїжджають на підприємства, проводять зустрічі з трудовими колективами. Обговорюємо правові питання щодо державних гарантій та прав громадян на працю та соціальний захист у разі втрати роботи, інформуємо про актуальні вакансії, про можливість професійного навчання з урахуванням потреб ринку праці та інші питання. У поточному році проведено 76 таких зустрічей за участі майже 2-х тисяч працівників, які опинилися під загрозою вивільнення.

Наприклад, фахівці обласної телерадіокомпанії знайшли нові місця роботи під час проведення ярмарку вакансій безпосередньо на підприємстві ще до фактичного вивільнення. У такий спосіб працевлаштовувались також працівники, які вивільнялись з Південної залізниці, Заводу «Радіореле, ТОВ «Лікво», Донецького апеляційного господарського суду, Міської дитячої поліклініки тощо.

Інша справа, що не всі роботодавці надають згоду на проведення таких заходів на підприємстві. Але це вже питання до профспілкових комітетів, які повинні піклуватись про подальшу долю вивільнених працівників. Зокрема, відмовились від проведення зустрічей Харківський завод шампанських вин, Обласне управління водних ресурсів, ТОВ «Харківрегіонгаз», Обласна фіто санітарна лабораторія тощо.

Разом з тим, заплановане вивільнення не спричинило істотного зростання безробіття в місті Харкові та населених пунктах Харківської області.

Особливої уваги потребують громадяни, які є недостатньо конкурентоспроможними на ринку праці. Це особи передпенсійного віку (саме вони можуть бути вивільнені першими), люди з інвалідністю, особи, звільнені з місць ув'язнення, молодь, жінки, які виховують дітей дошкільного віку. Щорічно серед безробітних Харківщині налічується біля 30 % цієї категорії громадян. В кількісних обсягах – це майже 27 тисяч осіб.

Саме для прискорення процесу їх працевлаштування, з січня цього року, за підтримки ПРООН в Україні, в державній службі зайнятості запроваджено процедуру профілювання безробітних за підходом кейс-менеджменту.

На початкових етапах виявляються групи безробітних з високим ризиком довготривалого безробіття. В подальшому фахівець служби зайнятості тісно співпрацює з визначеним безробітним. З'ясовує його індивідуальні характеристики, потенціал, мотивацію до праці, розробляє індивідуальний план роботи. В разі необхідності залучає інші органи та фахівців для вирішення особистих та соціальних проблем клієнта, які заважають працевлаштуванню. Таким чином зареєстрований безробітний отримує соціальний супровід при працевлаштуванні, а в разі його бажання, і після працевлаштування. На сьогоднішній день півтори тисячі працевлаштованих отримують від фахівців служби зайнятості соціальну підтримку з адаптації на робочому місці.

Державна служба зайнятості в комунікації з роботодавцями, структурними підрозділами органів виконавчої влади, місцевого самоврядування, громадськими організаціями активно сприяє забезпеченню зайнятості населення, наданню соціальної та матеріальної підтримки безробітним. Але сьогодні треба змінювати акценти з боротьби з безробіттям на його попередження. Варто проводити ефективну економічну політику, заохочувати приватні ініціативи, створювати нові робочі місця. Головне у нашій співпраці – формування та збереження трудового колективу кожного підприємства, організації, установи.

**Ключка Ганна Іванівна,**

начальник відділу соціально-трудових відносин Управління праці та соціальних питань Департаменту праці та соціальних питань Харківської міської ради

**Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых  
отношений в организациях города**  
*(російською мовою)*

Одним из важнейших направлений деятельности органов местного самоуправления есть усовершенствование социально-трудовых отношений. Коллективный договор – один из основных правовых актов, заключаемый между работниками и работодателями в лице их представителей, играет в их отношениях главную роль.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий трудовые отношения у конкретного работодателя, который устанавливает дополнительные гарантии для работников и ответные обязательства с их стороны по отношению к работодателю. Он призван повышать правовые и социальные гарантии для работников по сравнению с теми, что установлены трудовым законодательством. В современных условиях коллективный договор признается одним из видов правовых актов социального партнерства, позволяющих поддерживать социальную стабильность и баланс интересов участвующих в коллективных переговорах сторон.

На предприятиях, организациях и в учреждениях города, начало каждого календарного года ознаменовывается переговорным процессом по разработке и подписанию коллективных договоров. На многих действующих предприятиях (на 01.10.2018 года в городе насчитывается 65022 предприятий, из них: 24715 – экономически активные) вопрос заключения коллективного договора, как правило, решен положительно, а вот собственники вновь созданных частных фирм, особенно небольших,

зачастую задаются вопросом: а обязан ли он заключать такой договор и можно ли обойтись без лишней бумажной волокиты?

Сегодня, заключение коллективного договора на предприятиях, использующих наемный труд – это показатель соответствующего уровня развития города, региона, страны в целом и серьезного отношения к работникам на предприятии в частности.

На сегодняшний день в городе действует более 10 тысяч (10432) зарегистрированных коллективных договоров, которые охватывают 395276 работающих.

Мониторинг коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений свидетельствует о динамичном увеличении роли и количестве коллективных договоров.

Несмотря на значительные сдвиги в вопросах заключения и регистрации коллективных договоров, в отдельных отраслях охват работающих колдоговорным регулированием остается еще на низком уровне. Так, маленький процент заключения коллективных договоров в сферах торговли, общественного питания, в финансовой деятельности.

Существенные льготы – материальная помощь, поощрение при выходе на пенсию, предоставление путевок для санаторно-курортного лечения, оздоровление детей сотрудников, материальная помощь неработающим пенсионерам и ветеранам труда, новогодние подарки детям, выплаты к юбилеям, приобретения медикаментов за счет прибыли предоставляются на таких предприятиях: ПАО «Кондитерская фабрика «Харьковчанка», ПАО «Харьковская бисквитная фабрика», ГП «Октябрьское лесное хозяйство», КП «Харьковский метрополитен», ПАО «Харьковский комбикормовый завод», ПАО «Украинская железная дорога».

В большинстве хозяйств, где не заключены коллективные договора, нарушаются требования выполнения отраслевого соглашения, минимальная заработная плата ниже уровня, предусмотренного действующим

законодательством. Остается проблемным вопрос своевременной выплаты заработной платы.

Коллективный договор, заключенный с соблюдением действующего законодательства, с учетом реальных возможностей предприятия, свидетельствует о согласии в коллективе, способствует стабильной, высокопроизводительной деятельности предприятия, созданию надежной основы социальной защиты работников, избежанию трудовых конфликтов, социальной напряженности в коллективе.

В городе проводится активная работа, направленная на улучшение коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений та увеличения уровня охвата работающих действием коллективных договоров.

Проводится:

- регистрация коллективных договоров, изменений и дополнений к ним;
- анализ по выполнению коллективно-договорных обязательств.

Анализ показывает, что есть ряд проблем, снижающих эффективность коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в городе. В том числе: отмечаются случаи несоблюдения регламента заключения коллективных договоров по срокам проведения переговоров, порядка их ведения, внесения изменений и дополнений. В ряде коллективных договоров не указываются конкретные социально-экономические показатели и механизмы их реализации, не вносятся корректировки с учетом принимаемых изменений трудового законодательства.

С целью усовершенствования системы коллективно-договорного урегулирования в городе проводится консультативно-разъяснительная работа: семинары, круглые столы, распространяются буклеты. Необходимая информация предоставляется на магнитных носителях и по электронной почте.

В прозорых офисах (Киевский район) создана электронная база коллективных договоров, прошедших в установленном порядке уведомительную регистрацию.

Информация предприятий, учреждений и организаций о проведении регистрации коллективных договоров, изменений и дополнений к ним размещается на «сайте».

Главная цель заключения коллективного договора – это защита интересов наемных работников.

Предлагаю сторонам социального партнерства разработать и реализовать ряд мероприятий направленных на развитие коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

**Євдокимова Ірина Анатоліївна,**

кандидат соціологічних наук, в.о. завідувача кафедри соціології управління та соціальної роботи соціологічного факультету Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна,

[i.yevdokimova@karazin.ua](mailto:i.yevdokimova@karazin.ua), тел. роб. (057)707-54-03

**Кафедра соціології управління та соціальної роботи ХНУ ім.  
В.Н. Каразіна та відділення НСПП в Харківській області:  
досвід плідної праці**

Кафедра соціології управління та соціальної роботи Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна має тривалий досвід співпраці з відділенням НСПП в Харківській області. Ця співпраця розпочалася в кінці 1990-х років на хвилі суттєвого загострення проблем в соціально-трудої сфері в Україні.

В 2008 році кафедрою соціології управління та соціальної роботи під керівництвом Андрющенко А.І. було проведено соціологічне дослідження за темою «Типова експертиза стану соціально-трудоїх відносин: розробка механізмів попередження конфліктів»,<sup>1</sup> в межах якого були опитані працівники та керівники двох харківських підприємств – ДП «Харківський приладобудівний завод імені Т.Г. Шевченка» (ХПЗ) та ЗАТ «Харківська бісквітна фабрика». За результатами дослідження були підготовлені звіти для керівників підприємств, для Національної служби посередництва та примирення та методика соціологічної експертизи соціальної напруженості, яка була представлена в формі програмного забезпечення «SocialTension». В

---

<sup>1</sup>Тема «Інформаційне забезпечення діяльності Національної служби посередництва і примирення» за рахунок асигнувань, спрямованих на реалізацію наукового забезпечення діяльності Національної служби посередництва і примирення за темою «Інформаційне забезпечення діяльності Національної служби посередництва і примирення» (Тема № 0304020 «Прикладні розробки з питань колективних спорів, конфліктів»).

2009 році кафедра розробила рекомендації щодо використання цієї методики та відповідного програмного забезпечення в межах виконання науково-дослідної теми на замовлення Національної служби посередництва та примирення.<sup>2</sup> Передбачалося, що ця програма та додаток користувача до неї можуть стати гарним інструментом для покращення роботи профспілкових організацій на підприємствах та в організаціях, а також самої Національної служби посередництва та примирення.

В 2015 році між Харківським національним університетом імені В.Н. Каразіна та відділенням Національної служби посередництва і примирення в Харківській області був підписаний Меморандум про співробітництво. Співпраця двох організацій на базі цього Меморандуму є гарним прикладом стратегічного альянсу.

Відділення Національної служби посередництва і примирення в Харківській області постійно запрошує викладачів та студентів кафедри соціології управління та соціальної роботи соціологічного факультету Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна на семінари та конференції. Співробітників відділення НСПП в Харківській області регулярно виступають з презентаційними лекціями щодо діяльності своєї організації та стану соціально-трудової сфери в регіоні та в Україні.

Науково-педагогічні працівники кафедри соціології управління та соціальної роботи разом зі співробітниками відділення Національної служби посередництва та примирення в Харківській області проводять спільні дослідження, виступають як консультанти. Так, в 2016 році кафедрою соціології управління та соціальної роботи разом з фахівцями відділення

---

<sup>2</sup>Тема «Методичні рекомендації щодо використання «Типової методики експертизи стану соціально-трудових відносин, розробки механізмів попередження конфліктів» за рахунок асигнувань, спрямованих на реалізацію наукового забезпечення діяльності Національної служби посередництва і примирення за темою «Інформаційне забезпечення діяльності Національної служби посередництва і примирення» (Тема № 0304020 «Прикладні розробки з питань колективних спорів, конфліктів»).

було проведено соціологічне дослідження «Стан соціально-трудо­вих відносин у колективах підприємств, підпорядкованих Державній архівній службі України». Об'єктом дослідження виступили Департамент страхового фонду документації Укрдержархіву (м. Харків); Північно-східний регіональний центр страхового фонду документації (м. Харків); Бюджетна установа «Фонд» (м. Харків); Науково-дослідний, проектно-конструкторський та технологічний інститут мікрографії (м. Харків). Метою дослідження було визначити стан соціально-трудо­вих відносин в колективах організацій, підпорядкованих Державній архівній службі України, за такими показниками, як стан соціально-психологічного клімату, рівень соціальної напруженості, оцінка діяльності керівника та ін. Звіт за результатами дослідження був направлений до центрального апарату НСПП, голові Державної архівної служби України, а також керівникам означених організацій для подальшого врахування в роботі. Крім того, за результатами дослідження на соціологічному факультеті були підготовлені та успішно захищені дві магістерські роботи «Соціальний аудит трудових практик в організації» (Тимошенко В.Є.) та «Соціально-трудо­ві відносини в організаціях державної форми власності» (Севастьянов А.О).

В 2018 році за підтримки кафедри співробітниками відділення Національної служби посередництва та примирення в Харківській області було проведено соціологічне дослідження «Колективний трудовий договір як інструмент регулювання соціально-трудо­вих відносин в Україні», в межах якого вивчалось ставлення найманих працівників, профспілкових діячів та керівників організацій різних форм власності України до колективного трудового договору.