

## **Соціально-трудове партнерство як елемент договірнього процесу**

*В статті розглянуто вплив соціально-трудового партнерства на формування та оцінку колективного договору, визначено пріоритетні напрямки його вдосконалення на найближчу перспективу.*

*Ключеві слова: соціально-трудове партнерство, колективний договір соціальний конфлікт, соціально-трудові відносини, механізм соціального партнерства.*

Andriy Kolosok. Post Graduate Student  
Lutsk State technical University

## **Social and labour partnership as an element of contractual process**

### ANNOTATION

The bases for development of social and labor partnership in immediate prospects are offered in this clause. Their realization (introduction) will allow to construct the social state and to reach a democratic society.

**Постановка проблеми.** Важливим фактором стимулювання продуктивності праці та підвищення соціальної захищеності працюючих є укладання колективних договорів. Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів.

Проте не кожний колективний договір забезпечує належний рівень доходів та соціального захисту. Тому виникає потреба в оцінюванні даного документу на відповідність певним параметрам.

Оцінка колективного договору передбачає комплексну перевірку на відповідність організаційно-технічним, економічним і соціальним критеріям, з метою виявлення резервів росту продуктивності праці, покращення використання всіх видів ресурсів, не допущення встановлення умов праці гірших ніж це передбачено законом.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Одним з напрямів соціально-партнерських відносин є укладання колективних договорів. У даний час в Україні вони укладаються на виробничому, регіональному, галузевому і національному рівнях [2, 1].

Чинне законодавство надає працівнику право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці укладанням трудового договору на одному або водночас на кількох підприємствах, в установах, організаціях якщо інше не передбачено законодавством, колективними договором або угодою сторін[6, 4].

В окремих виробничих галузях кожне третє підприємство не має колективного договору. Особливо невтішна ситуація на новостворених підприємствах, приватних, а також у сфері малого та середнього бізнесу[3, 4].

Причиною не укладання колективних договорів є небажання їх як з боку власника чи уповноваженого ним органу, так і відсутність ініціативи з боку профспілкового чи іншого представницького органу трудового колективу[4, 6].

Доцент П.Д. Пилипенко правильно вказує на нечіткість закону і при визначенні поняття самого трудового колективу. Так, ст. 15 Закону України "Про підприємства в Україні" до трудового колективу відносить всіх громадян, які беруть участь в його діяльності на основі трудового договору (угоди, контракту), а також інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством. Тобто під таке визначення підпадають як наймані працівники, так і працюючі власники. Але останні не можуть одночасно виступати з двох сторін [10, 38].

Правове регулювання колективних договорів і угод здійснюється Законом України "Про колективні договори і угоди" [9, 5]; главою II "Колективний договір" кодексу законів про працю. Закон визначає правові основи розробки, укладення і виконання колективних, договорів і угод з метою сприяння регулюванню трудових відносин і соціально-економічних інтересів працівників і власників [5, 126].

Однак серйозне занепокоєння викликають дані, отримані внаслідок перевірок Міністерства праці та соціальної політики України. На багатьох підприємствах до колективного договору включаються норми, які погіршують становище працівників або залишають без врегулювання такі положення про працю, що мають договірний характер[3, 5].

Виправити дану ситуацію повинно прийняття нового трудового кодексу.

Він має бути оптимальним щодо надання можливості для розвитку колективного та індивідуального договірною регулювання трудових відносин. Так, сторонам колективного і трудового договорів має бути надано реальну можливість обговорювати встановлення підвищеної оплати праці, додаткових пільг та компенсацій, ураховуючи фінансові та інші можливості роботодавця, конкретну обстановку, специфіку виробництва, кваліфікацію працівника тощо. Все це має сприяти поліпшенню правового становища найманого працівника в процесі праці [7, 6].

**Виділення невирішеної частини загальної проблеми.** Проблематику соціально-трудоного партнерства та колективного договору, автори розглядають поодинокі не звертаючи уваги на взаємозв'язок між ними. Але саме від того наскільки налагоджений механізм співпраці між профспілками роботодавцями та державою залежить якісний зміст колективного договору, та ступінь його виконання.

Не зверталась увага на оцінку колективного договору як результату співпраці соціальних партнерів, саме в цьому напрямку ми провели своє дослідження. Взявши за основу думку запропоновану в методиці по атестації виробничої бригади розроблену к.х.н. Рудь Н.Т. [1, 9], ми адаптували її до реалій соціально-трудоного партнерства, вдосконалили, запропонували нові фактори та елементи, розробили шкалу оцінок результату.

Отже, тільки напружена праця органів влади, профспілок та роботодавців сприятиме розвитку соціального партнерства, вдосконаленню його форм і засад. І лише в наслідок спільних зусиль, завдяки потужному потенціалу такого партнерства можна суттєво поліпшити не лише ефективність виробництва, а й рівень життя людей та соціальний клімат у суспільстві [8, 5].

**Формулювання цілей статті.** Об'єктом дослідження виступають процеси взаємодії між профспілками, роботодавцями, підприємствами, організаціями, органами державного управління, що беруть участь в укладанні колективного договору.

Предметом дослідження є теоретичні та методологічні положення, що

регулюють соціально-трудове партнерство.

Метою є обґрунтування основних засад формування та оцінки колективного договору, проведення комплексного аналізу та розробка заходів по його вдосконаленню.

**Виклад основного матеріалу.** Оцінці колективного договору передують відповідна організаційна підготовка.

Робота по оцінці колективного договору включає:

облік і класифікацію;

розрахунок відповідності кожного колективного договору сучасним вимогам організації виробництва і праці;

аналіз результатів оцінки.

На основі матеріалів по оцінці проводиться розробка заходів по підвищенню рівня використання трудового потенціалу, та соціального захисту.

Оцінка колективного договору повинна проводитись при його укладанні, з метою виявлення слабких сторін, або за потребою контролюючими органами, а також спеціалістами управління праці, де проходить реєстрація колективного договору.

Для проведення робіт по оцінці колективного договору створюється комісія, що складається з представника адміністрації та профспілки підприємства, при потребі залучається незалежний спеціаліст.

В роботі комісія використовує:

нормативно-правову базу;

укладений колективний договір;

статистичну звітність відділу кадрів.

Комісія заповнює атестаційну карту, співставляючи фактичні показники, що характеризують економічні, технічні, організаційні та соціальні умови працюючих, з нормативними і приймає рішення про кількісну оцінку колективного договору.

При відповідності того чи іншого елемента фактора ( $K_1, K_2, K_3, K_4$ ) вимогам йому присвоюється значення 0,25 при невідповідності – 0.

Оцінка колективного договору проводиться на основі розрахунку організаційно-технічного і соціально-економічного рівня умов праці колективу підприємства, зокрема:

$K_1$  – обладнання і оснащення робочого місця.

$K_{1-1}$  – технічний рівень основного і допоміжного обладнання.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо обладнання:

- відповідає рівню технології виробництва продукції, надання послуг, здійснення управлінської діяльності;

- укомплектовано необхідними засобами механізації і автоматизації;

- забезпечує високу якість виробництва продукції, надання послуг, здійснення управлінської діяльності.

Невідповідність одному чи декільком із вищевказаних факторів не дозволяє атестувати колективний договір по даному пункту.

$K_{1-2}$  - завантаження обладнання.

Колективний договір по даному пункту атестується, якщо завантаження основного технологічного обладнання відповідає нормативам.

$K_{1-3}$  - технологічне оснащення.

Колективний договір по даному пункту атестується, якщо:

- кількість і призначення обладнання відповідає вимогам технологічного процесу;

- технологічне обладнання відповідає прогресивним технологіям.

$K_{1-4}$  - організаційне оснащення.

Організаційне оснащення повинно забезпечувати неперервність колективного трудового процесу, підвищення продуктивності праці, покращення побуту працюючих.

$K_2$  – організація і обслуговування робочого місця.

$K_{2-1}$  – планування колективного робочого місця.

Колективний договір по даному пункту атестується, якщо робоча зона:

- забезпечує кожному працівнику найбільш короткі шляхи переміщення;

- організована з врахуванням вимог техніки безпеки і санітарії;
- передбачені вантажопідйомні та транспортні засоби (при їх необхідності);

- наявні місця для зберігання матеріалів та готової продукції;

К<sub>2-2</sub> – забезпечення предметами праці та інформацією.

Колективний договір по даному пункту атестується, якщо:

- працівники забезпечені предметами праці, засобами праці, інформацією та документацією у відповідності з технологічними процесами виробництва продукції, надання послуг, здійснення управлінської діяльності.

- предмети праці, засоби праці, документація знаходяться в робочій зоні.

К<sub>2-3</sub> – забезпечення технічним обслуговуванням, наладкою, ремонтом.

Колективний договір по даному пункту атестується, якщо:

- робоче місце забезпечене необхідним інструментом;
- ремонти і техобслуговування заплановані під час регламентованих перерв чи в неробочий час;
- перевіряється дотримання графіків ремонту технологічного і допоміжного обладнання.

К<sub>2-4</sub> – побутово-господарське обслуговування.

При атестації враховується:

- своєчасність видачі спецодягу;
- організація харчування;
- прибирання робочого місця;
- стан санвузлів, душових.

К<sub>3</sub> – умови праці та техніка безпеки.

К<sub>3-1</sub> – відповідність санітарно-гігієнічних умов праці і техніки безпеки нормативним вимогам.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо значення санітарно-гігієнічних умов праці (температура, вологість, швидкість повітря, інфрачервоне випромінювання, виробничий шум, вібрація, освітленість) відповідають держстандартам.

К<sub>3.2</sub> – психофізіологічні умови праці.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо психофізіологічні параметри (режим праці і відпочинку; фізичні навантаження; змінність; навантаження на зір, слух; монотонність; робоча поза; нервово - психічне навантаження) не суперечать принципам наукової організації праці.

К<sub>3.3</sub> – естетичні умови праці.

По цьому елементу враховують художньо-конструктивні якості обладнання, інструменту, естетику інтер'єру, які повинні відповідати державним стандартам.

К<sub>3.4</sub> – забезпечення засобами індивідуального та колективного захисту (спецодягом, спецвзуттям, інструкціями по техніці безпеки).

К<sub>4</sub> – організація трудового процесу.

К<sub>4.1</sub> – суміщення професій і робіт.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо за сумісництво передбачені доплати, як на постійній так і на тимчасовій основі.

К<sub>4.2</sub> – прийоми і методи праці.

- підвищуються професійні навички працівників;
- застосовуються передові прийоми і методи;
- вивчаються затрати робочого часу.

К<sub>4.3</sub> – Регламентація виробничих перерв.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо передбачені:

- обідня перерва;
- для працюючих на комп'ютерах через кожну годину роботи 5-10 хвилинні перерви, а через 2 години - 15 хвилинні;
- перерви для особистої гігієни.

К<sub>4.4</sub> – багатостатне обслуговування.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо

- передбачене використання багатостатного обслуговування;
- застосування багатостатного обслуговування на колективному робочому місці неможливо.

Коли на колективному робочому місці є можливості організації багатOVERстатного обслуговування, а його умови не передбачені в колективному договорі, то цей пункт не атестується.

$K_5$  – планування трудового процесу.

В колективному договорі повинні бути відображені плани адміністрації щодо подальшого розвитку підприємства, а саме:

- об'єму виробництва, надання послуг -  $K_{5-1}$ ;
- росту продуктивності праці -  $K_{5-2}$ ;
- фонду заробітної плати -  $K_{5-3}$ ;
- зниження норм витрат матеріалів та енергоносіїв -  $K_{5-4}$ .

Колективний договір атестується по кожному з елементів за наявності відповідного плану, якщо ж його нема то елементам фактора ( $K_1, K_2, K_3, K_4$ ) присвоюється значення – 0.

$K_6$  – оплата праці.

Колективний договір повинен містити окремий розділ присвячений питанням оплати праці, в якому мають бути передбачені наступні елементи:

$K_{6-1}$  – використання індивідуального преміювання в залежності від вкладу кожного робітника;

$K_{6-2}$  – забезпечення доплат за понаднормову роботу, у вихідні та святкові дні, в нічний час;

$K_{6-3}$  – надання матеріальної допомоги при виході у відпустку;

$K_{6-4}$  – інші виплати, компенсації та допомоги.

При розгляді питань що стосуються оплати праці особливу увагу слід звертати на розміри посадових окладів що зазначені в додатках до колективного договору, якщо вони співпадають з законодавчо закріпленою мінімальною заробітною платою, то це свідчення наявності заробітної плати в конвертах, в таких випадках загальна оцінка по фактору зменшується на 0,25.

$K_7$  – соціальна активність колективу.

$K_{7-1}$  – забезпечення працівників спортзалом, майданчиком;

$K_{7-2}$  – наявність кімнати відпочинку;



К<sub>7.3</sub> – організація заходів культурно-просвітницького та розважального характеру;

К<sub>7.4</sub> – регулярність проведення засідань ради трудового колективу.

Оцінюючи соціальну активність колективу необхідно визначити наскільки адміністрація дбає про відпочинок свого персоналу, чи сприяє проведенню заходів спортивного та культурно-просвітницького характеру, чи прислуховується до думки ради трудового колективу. Представники профспілки при укладанні колективного договору повинні роз'яснити керівництву, що працівник який гарно відпочиває та відчуває себе соціально необхідним завжди матиме високу продуктивність праці та стимул працювати ще краще.

К<sub>8</sub> – організація оздоровлення, медичного обслуговування.

К<sub>8.1</sub> – проведення медичних оглядів;

К<sub>8.2</sub> – надання працівникам пільгових путівок на оздоровлення;

К<sub>8.3</sub> – оплата лікарняних в повному обсязі;

К<sub>8.4</sub> – надання допомоги на лікування та оздоровлення.

Медичне обслуговування та оздоровлення займає в договірному процесі вагомe місце. Адміністрація повинна проводити щорічні медогляди, разом з профспілкою надавати пільгові путівки на оздоровлення в разі недуги надавати працівникові оплачуваній лікарняний а в тяжких випадках грошову допомогу. Адже здоров'я працівника це запорука злагодженого виробничого процесу та ефективного кінцевого результату.

К<sub>9</sub> – гарантії діяльності профспілкової організації

К<sub>9.1</sub> – відрахування профспілкових внесків;

К<sub>9.2</sub> – захист від звільнення лідерів профспілки за ініціативою адміністрації;

К<sub>9.3</sub> – заборона притягнення до дисциплінарної відповідальності профспілкових працівників без згоди профспілки.

К<sub>9.4</sub> – створення належних умов діяльності профкому.

Оскільки профспілка ще не є повністю незалежною, необхідно в колективному договорі закладати гарантії діяльності профспілкової організації, захищати її від неправомірних дій та тиску адміністрації, передбачати профспілкові внески, забезпечувати належними умовами для праці.

$K_{10}$  – Контроль за виконанням домовленостей.

$K_{10-1}$  – наявність поточного контролю;

$K_{10-2}$  – наявність заключного контролю;

$K_{10-3}$  – відповідальність за невиконання домовленостей з боку профспілок;

$K_{10-4}$  – відповідальність за невиконання домовленостей з боку адміністрації.

**Висновки.** Сумарна оцінка колективного договору визначається як середня арифметична десяти факторів, кожен з них обчислюється як сума відповідних елементів:

$$K_{\text{зар}} = (K_1 + K_2 + K_3 + K_4 + K_5 + K_6 + K_7 + K_8 + K_9 + K_{10})/10$$

$$K_n = K_{n-1} + K_{n-2} + K_{n-3} + K_{n-4}$$

Аналіз атестаційних факторів проводиться на основі карти оцінювання колективного договору (див. табл. 1). При заповненні карти комісія співставляє фактичне значення кожного елемента з нормативними і приймає рішення про кількісну оцінку.

Колективний договір вважається атестованим якщо:

- кількість елементів, що не відповідають вимогам в факторі не перевищує трьох;
- кількість факторів з оцінкою менше 0,75 не більше семи;
- загальна оцінка по десяти факторам не менше 0,7 бала.

Подана методика дає можливість не тільки проаналізувати та оцінити вже укладені колективні договори, визначити їх недоліки, запропонувати заходи по вдосконаленню, а й одночасно, є посібником для створення нових колективних договорів що відповідають сучасним реаліям договірному процесу.

Фактори і елементи		Значення	Оцінка	Фактори і елементи		Значення	Оцінка
1	2	3	4	5	6	7	8
К <sub>1</sub> – обладнання і оснащення робочого місця	К <sub>1.1</sub> – технічний рівень основного і допоміжного обладнання	0,25		К <sub>2</sub> – організація і обслуговування робочого місця	К <sub>2.1</sub> – планування колективного робочого місця	0,25	
	К <sub>1.2</sub> – завантаження обладнання	0,25			К <sub>2.2</sub> – забезпечення предметами праці та інформацією	0,25	
	К <sub>1.3</sub> – технологічне оснащення	0,25			К <sub>2.3</sub> – забезпечення технічним обслуговуванням, наладкою, ремонтом	0,25	
	К <sub>1.4</sub> – організаційне оснащення	0,25			К <sub>2.4</sub> – побутово-господарське обслуговування	0,25	
К <sub>3</sub> – умови праці та техніка безпеки	К <sub>3.1</sub> – відповідність санітарно-гігієнічних умов праці і техніки безпеки нормативним вимогам	0,25		К <sub>4</sub> – Організація трудового процесу	К <sub>4.1</sub> – суміщення професій і робіт	0,25	
	К <sub>3.2</sub> – психофізіологічні умови праці	0,25			К <sub>4.2</sub> – прийоми і методи праці	0,25	
	К <sub>3.3</sub> – естетичні умови праці	0,25			К <sub>4.3</sub> – регламентація виробничих перерв	0,25	
	К <sub>3.4</sub> – забезпечення засобами індивідуального та колективного захисту	0,25			К <sub>4.4</sub> – багатостатне обслуговування	0,25	
К <sub>5</sub> – планування трудового процесу	К <sub>5.1</sub> – об'єму виробництва, надання послуг	0,25		К <sub>6</sub> – оплата праці	К <sub>6.1</sub> – індивідуальне преміювання	0,25	
	К <sub>5.2</sub> – росту продуктивності праці	0,25			К <sub>6.2</sub> – доплати за понаднормову роботу, у вихідні та святкові дні, в нічний час	0,25	
	К <sub>5.3</sub> – фонду заробітної плати	0,25			К <sub>6.3</sub> – матеріальна допомога при виході у відпустку	0,25	
	К <sub>5.4</sub> – зниження норм витрат матеріалів та енергоносіїв	0,25			К <sub>6.4</sub> – інші виплати, компенсації та допомоги	0,25	
К <sub>7</sub> – соціальна активність колективу	К <sub>7.1</sub> – забезпечення працівників спортзалом, майданчиком	0,25		К <sub>8</sub> – організація оздоровлення, медичного обслуговування	К <sub>8.1</sub> – проведення медичних оглядів	0,25	
	К <sub>7.2</sub> – наявність кімнати відпочинку	0,25			К <sub>8.2</sub> – надання працівникам пільгових путівок на оздоровлення	0,25	
	К <sub>7.3</sub> – організація заходів культурно-просвітницького та розважального характеру	0,25			К <sub>8.3</sub> – оплата лікарняних в повному обсязі	0,25	
	К <sub>7.4</sub> – проведення засідань ради трудового колективу	0,25			К <sub>8.4</sub> – надання допомоги на лікування та оздоровлення	0,25	
К <sub>9</sub> – гарантії діяльності профспілкової організації	К <sub>9.1</sub> – відрахування профспілкових внесків	0,25		К <sub>10</sub> – Контроль за виконанням домовленостей	К <sub>10.1</sub> – наявність поточного контролю	0,25	
	К <sub>9.2</sub> – захист від звільнення	0,25			К <sub>10.2</sub> – наявність заключного контролю	0,25	
	К <sub>9.3</sub> – заборона притягнення до дисциплінарної відповідальності	0,25			К <sub>10.3</sub> – відповідальність за невиконання з боку профспілок	0,25	
	К <sub>9.4</sub> – створення належних умов для діяльності профкому	0,25			К <sub>10.4</sub> – відповідальність за невиконання з боку адміністрації	0,25	

### Перелік посилань

- Павлов В.И., Рудь Н.Т. **Методические рекомендации по аттестации производственных бригад.** – Москва, 1986. – 28 с.
- 2 <http://www.refine.org.ua/pageid-4294-1.html> “**Колективний договір і колективні угоди**”
- 3 Прошаков В. **Всеукраїнська тристороння нарада** // Праця і зарплата. — 1999. — №1. — с. 4-5
- 4 Остапенко Л. **Про стан колдоговірної роботи** // Праця і зарплата. — 1999. — №25. — с. 6—7
- 5 Прокопенко В.І. **Трудове право України: Підручник.** — Х.: Фірма "Консум", 1998. — 132 с.
- 6 Андрусенко Н. **Трудовий договір. Строки та умови його укладання** // Праця і зарплата. – 2007. - № 14. – с. 4-5
- 7 Венедіктов В. **Яким бути трудовому кодексу України** // Праця і зарплата. – 2007. - № 4. – с. 6-7
- 8 Гнибіденко І. **Соціальному діалогу – сучасне наповнення** // Праця і зарплата. – 2007. - № 3. – с. 4-5
- 9 Закон України **про колективні договори і угоди** // Закони України. – Т.6. – К.: Ін-т законодавства Верховної Ради України, 1996. – с. 5-11
- 10 **Трудове право України: Курс лекцій** / Під ред. П.Д. Пилипенка. - Львів, 1996. - 38с.