

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЛУЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

На правах рукопису

Колосок Андрій Мирославович

УДК 332.133.008.8

**СТАНОВЛЕННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА
РИНКУ ПРАЦІ РЕГІОНУ**

**Спеціальність 08.00.07 – Демографія, економіка праці, соціальна економіка
і політика**

Дисертація

на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук

**Науковий керівник
доктор економічних наук, доцент**

Павліха Наталія Володимирівна

Луцьк - 2009

СТАНОВЛЕННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РИНКУ ПРАЦІ РЕГІОНУ

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ I	
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	10
1.1 Сутність та значення соціального партнерства на ринку праці.....	10
1.2 Концептуальні засади формування системи соціального партнерства...	28
1.3 Тенденції розвитку соціального партнерства в країнах світу.....	45
Висновки до розділу 1.....	63
РОЗДІЛ 2	
ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	65
2.1 Інституційне забезпечення соціального партнерства в Україні	65
2.2 Аналіз соціально-трудових відносин на ринку праці регіону.....	86
2.3 Рейтингова оцінка розвитку соціального партнерства в регіоні.....	98
Висновки до розділу 2.....	107
РОЗДІЛ 3	
ОСНОВНІ НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ	109
3.1 Стратегічні пріоритети розвитку соціального партнерства.....	109
3.2 Моніторинг соціального партнерства на ринку праці регіону.....	121
3.3 Методика оцінювання колективного договору на підприємстві.....	133
Висновки до розділу 3.....	147
ВИСНОВКИ	149
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	154
ДОДАТКИ	171
ДОВІДКИ ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ	220

ВСТУП

Актуальність теми. В Україні продовжується складний процес ринкових перетворень, які з окремими позитивними ознаками економічного росту і структурної перебудови, загострюють проблеми розвитку соціального партнерства на ринку праці.

Ринок праці дедалі більше формує реальні економічні вимоги до системи соціального партнерства. У той же час успішне функціонування ринку праці в значній мірі визначається ступенем розвиненості самої системи партнерських відносин. Створення соціальної держави передбачає зміну основних пріоритетів становлення вітчизняної економіки, а саме впровадження інновацій у виробничій сфері, підвищення рівня заробітної плати найманих працівників та їх соціального захисту, пошук ефективних засобів регулювання партнерських відносин.

Проблема регулювання системи соціального партнерства постає на регіональному рівні, оскільки саме у визначеній адміністративно-територіальній одиниці формуються трудові ресурси, матеріально-сировинна база, засоби виробництва, а від злагодженої співпраці соціальних партнерів у процесі їх використання та відтворення залежить ступінь економічного та соціального розвитку регіону.

Функціонування системи соціального партнерства, виважена співпраця її учасників дозволяє вирішувати багато складних економічних і соціальних проблем. Як показує світовий досвід, вигоду від даної співпраці мають всі. Це відноситься і до державних органів, і до суб'єктів підприємницької діяльності і, у першу чергу, до простих працівників.

Створення правової, організаційної, інформаційної інфраструктури цивілізованої системи соціального партнерства неможливе без навчання фахівців, працівників комерційних структур, суддів, керівників державних організацій, населення навичкам ефективного функціонування в ринкових умовах, вивчення як вітчизняного так і зарубіжного досвіду.

Актуальність дослідження системи соціального партнерства на ринку праці в умовах становлення ринкової економіки визначається як практичними

задачами реформування, так і вимогами теорії. Необхідно відмітити, що прикладними, методологічними та методичними питаннями щодо вирішення проблем демографії, економіки праці, соціальної політики та економіки займалися відомі вітчизняні вчені: В.Я. Брич, С.Й. Вовканич, В.М. Гриньова, М.І. Долішній, Т.А. Заяць, С.М. Злупко, М.І. Карлін, Г.І., Лібанова, В.О. Мандибуря, В.В. Онікієнко, В.І. Павлов, У.Я. Садова, Л.К. Семів, Л.Т. Шевчук та інші.

Проблеми регулювання системи соціального партнерства досліджувалися такими вченими, як С.В. Бакуменко, В.І. Жуков, Г.В. Задорожний, А.В. Казановський, А.М. Колот, В.І. Комарницький, О.Ф. Новікова, О.В. Мірошніченко, Г.В. Осовий, В.В. Смолівик, С.Я. Українець та інші.

Однак методологічне забезпечення і практика використання механізму соціального партнерства в умовах ринкової економіки з метою підвищення ефективності соціально-трудових відносин не отримали остаточного визначення. Не є досконалими методологічні підходи економіко-статистичного аналізу системи соціального партнерства, прогнозування її розвитку.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Обрана тема і проблематика дослідження, виконаного в дисертації, узгоджується з основними напрямками державних соціально-економічних програм розвитку країни, а саме з Регіональною програмою соціально-економічного розвитку Волинської області до 2015 року. Дисертаційна робота пов'язана з науковими темами, що виконувались у Луцькому національному технічному університеті: “Механізми реалізації політики сталого розвитку регіону” (номер державної реєстрації 0106U000610), а також – у Національному університеті водного господарства та природокористування: “Реформування міжгалузевих відносин та оптимізація ресурсно-економічного і соціально-економічного облаштування регіонально-просторових систем” (номер державної реєстрації 0107U004180 від 04.07.2007 р.). Особистий внесок здобувача полягає в удосконаленні механізму функціонування системи соціального партнерства на ринку праці регіону.

Мета та задачі дослідження. Метою дисертаційної роботи є обґрунтування теоретико-методологічних засад формування і розвитку системи

соціального партнерства на ринку праці та розробка практичних рекомендацій ефективного механізму її регулювання на регіональному рівні. Відповідно до цієї мети були поставлені такі дослідницькі задачі:

- визначити суть, і особливості соціального партнерства;
- систематизувати принципи та функції соціального партнерства залежно від рівня їх поширення та сфери застосування;
- узагальнити зарубіжний досвід соціального партнерства;
- дослідити інституційне забезпечення соціального партнерства в Україні;
- розкрити сучасний стан соціально-трудова відносин на ринку праці регіону;
- провести рейтингове оцінювання розвитку соціального партнерства в регіоні;
- вдосконалити методичні підходи моніторингу стану соціального партнерства на ринку праці регіону
- обґрунтувати стратегічні пріоритети розвитку соціального партнерства.
- розробити методiku оцінювання колективного договору на підприємстві;

Об'єктом дослідження виступають соціально-трудова відносини між найманими працівниками, роботодавцями та органами державного управління на регіонального ринку праці.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні положення функціонування системи соціального партнерства на ринку праці регіону.

Методичний і теоретичний інструментарій дослідження складають праці вітчизняних і зарубіжних вчених, національне законодавство, законодавчі акти інших країн, а також методичний матеріал з питань, що досліджено.

У процесі дослідження було використано такі методи наукового дослідження: аналогії для встановлення подібності явища з іншими вже вивченими, щоб використати це для пояснення явища яке досліджується; системного підходу для виявлення впливу окремих складових системи соціального партнерства на її поведінку в цілому (використовувались у

першому розділі дисертації); таксономії для подання сукупності у вигляді однорідних груп; розрахункових величин і величин розсіювання для встановлення кількісних залежностей явищ і тенденцій їх розвитку; індексування для визначення зміни рівня показника в порівнянні з базою; простого групування для класифікації отриманої інформації за певною ознакою і обґрунтування її інтервалу (використовувались у другому розділі дисертації); тренду для визначення існуючої тенденції у досліджуваному явищі; графічний для наочного зображення досліджуваних процесів; комбінованого групування для класифікації отриманої інформації шляхом послідовного логічного розподілу сукупності за окремими групами ознак (використовувались у третьому розділі дисертації) ;

Інформаційну базу дисертаційного дослідження склали законодавчі та нормативні документи щодо регулювання ринку праці; конвенції Міжнародної організації праці, дані соціологічних досліджень; офіційні статистичні дані, інформація бухгалтерського обліку, спеціальна література та Web-сторінки з даної тематики.

Наукова новизна одержаних результатів. Результати виконаного дослідження в сукупності вирішують важливу наукову проблему – розвиток і поглиблення теоретико-методологічних засад соціального партнерства та вдосконалення процесів взаємодії між найманими працівниками, роботодавцями та органами державного управління на регіональному ринку праці:

уперше:

- розроблено метод визначення ефективності реалізації угод соціального партнерства, сутність якого полягає в контролі за діяльністю соціальних партнерів, комплексній перевірці та оцінці колективного договору на відповідність організаційно-технічним, економічним і соціальним критеріям;

удосконалено:

- визначення поняття “соціальне партнерство“, яке розглядається як система взаємовідносин та співпраці між найманими працівниками

(організаціями профспілок), з однієї сторони, роботодавцями та їх організаціями – з іншої, державою та місцевою владою – з третьої, з метою досягнення ними згоди, прийняття спільних рішень, укладання договорів, здійснення погоджених дій, формування соціального компромісу у сферах оплати та умов праці, запобігання страйкам та примирення сторін по вже існуючим конфліктним ситуаціям, дотримуючись при цьому культури партнерських відносин. Таке визначення відмінне від думки інших авторів і має особливе значення оскільки, по-перше, визначає соціальне партнерство саме у сфері соціально-трудова відносин, конкретизує сторони партнерських стосунків та їх цілі; по-друге, визначає його комплексно, беручи до уваги характеристики суб'єктів, принципи їх взаємодії, форми співіснування; по-третє, враховує культуру партнерських відносин; по - четверте вказує сфери у яких повинен досягатись соціальний компроміс.

- систематизацію принципів та функцій соціального партнерства залежно від рівня їх поширення та сфери застосування. Сформовано дві групи принципів: загальні (необхідної і достатньої різноманітності, інституціоналізації, зворотного зв'язку, гнучкості, контролю) та специфічні (активної ролі держави в розвитку системи соціального партнерства, балансу інтересів учасників, досягнення мінімального соціального стандарту, доповнення, комплектності). Виділено п'ять функцій: регулятивна, інноваційна, інтеграційна, компенсаційна та антиентропійна.

дістали подальшого розвитку:

- Методичні підходи до комплексної оцінки потенціалу соціального партнерства, до яких віднесено рейтингове оцінювання та графоаналітичне моделювання, що може бути застосовано для здійснення постійного моніторингу та прогнозування розвитку соціально-трудова відносин у регіоні;

- стратегічні пріоритети розвитку соціального партнерства (розповсюдження та пропаганда ідеології, посилення впливу держави, профільне навчання персоналу, розвиток теоретичних та прикладних наукових досліджень, організація громадських заходів, формування нових та

вдосконалення існуючих інституцій, співпраця з міжнародними організаціями, формування законодавчої бази, розвиток культури партнерських відносин, врахування регіональної специфіки), реалізація яких сприятиме росту ефективності соціально-трудових відносин на ринку праці регіону.

Практичне значення одержаних результатів. Висновки і пропозиції автора можуть бути використані в процесі удосконалення нормативно-правової бази соціального партнерства, створення системи соціального захисту найманих робітників. Результати дослідження будуть корисні при розробці навчальних програм, укладанні підручників, посібників для поглибленого вивчення трансформації трудових відносин і розвитку соціального партнерства в регіоні.

Отримані наукові результати застосовані на практиці в організаціях Волинської області, що засвідчують відповідні довідки: Головного управління праці, соціальних питань та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи Волинської обласної державної адміністрації (№ 1887/12 від 22.06.09); Головного управління економіки Волинської обласної державної адміністрації (№ 568/08-15 від 05.06.2009); Територіальної державної інспекції праці у Волинській області (№ 609/02-2-01 від 07.07.09); Волинського обласного об'єднання організацій роботодавців (№ 101 від 12.08.09); Волинської обласної організації профспілки працівників соціальної сфери України (№ 56 від 11.06.2009); Відділення національної служби посередництва і примирення у Волинській області (№ 96 від 25.06.2009).

Апробація результатів дисертації. Основні положення і результати дослідження обговорені і позитивно оцінені у виступах на таких міжнародних науково-практичних і науково методичних конференціях: “Стратегія розвитку вітчизняних підприємств” (м. Тернопіль, 2003 р.), “Актуальні питання розвитку підприємництва, менеджменту та маркетингу в умовах трансформації економіки України” (м. Луцьк, 2004 р.), “Ефективне використання природно-ресурсного потенціалу як чинник оптимізації просторового розвитку регіонів” (м. Луцьк, 2004 р.), “Інтеграція країн з перехідною економікою у світовий

економічний простір: стан і перспективи” (м. Львів, 2006 р.), “Сучасні проблеми інформатики в управлінні, економіці, освіті” (м. Київ – оз. Світязь, 2006 р.), “Корпоративне управління в Україні: менеджмент, фінанси аудит” (м. Рівне, 2007 р.), “Сучасні проблеми інформатики в управлінні, економіці, освіті”(м. Київ – оз. Світязь, 2007 р.), “Сучасні проблеми інформатики в управлінні, економіці, освіті”(м. Київ – оз. Світязь, 2008 р.), “Інформаційна економіка: проблеми та шляхи розв’язання” (м. Стамбул, 2008 р.), “Сучасні проблеми інформатики в управлінні, економіці, освіті, екології ”(м. Київ – оз. Світязь, 2009 р.)

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею, в якій викладено авторський підхід до проблеми соціального партнерства. Наукові положення, висновки і рекомендації, які виносяться на захист, одержані автором особисто і є його внеском у розвиток економічної науки. З опублікованих у співавторстві наукових праць в дисертації використані тільки власні ідеї та розробки автора.

Публікації за результатами дослідження. За результатами дисертаційного дослідження опубліковано 15 наукових праць у фахових виданнях (12 - одноосібно), що відображають основний зміст дисертаційної роботи, загальним обсягом 6,3 д.а., з яких особисто автору належить 5,7 д.а.

Структура і обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів з висновками по кожному з них, загальних висновків, списку використаних джерел і додатків. Повний обсяг дисертації складає 219 сторінки, з них 153 сторінки основного тексту, який містить 12 таблиць, 18 рисунків. Список використаних джерел із 172 найменувань викладено на 17 сторінках, 7 додатків на 49 сторінках.

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИЧНО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

1.1. Сутність та значення соціального партнерства на ринку праці.

Створення соціально орієнтованої ринкової економіки пов'язано з трансформаційними процесами, саме це вимагає радикально переглянути принципи формування і структурування напрямів використання можливостей соціально-трудових відносин на ринку праці.

Проблеми розвитку трудових ресурсів завжди були і залишаються пріоритетними, важливе місце в їх вирішенні належить соціальному партнерству.

Трудові відносини – це організація процесів взаємодії найманих працівників та роботодавців чи їх представників безпосередньо на виробництві та у сфері послуг, які регулюються трудовими угодами між ними.

Соціально-трудові відносини передбачають включення в систему трудових відносин важелів соціального захисту та соціальних гарантій для найманих працівників з боку як роботодавців так і держави. Умови та правила такої взаємодії закріплюються угодами про соціальне партнерство на рівні підприємства, галузі, держави.

Аналізуючи соціально-трудові відносини, необхідно відмітити що вони базуються на принципах солідарності, патерналізму, субсидіарності, дискримінації, конфліктності, плюралізму. (рис.1.1).

Солідарність – це спільна відповідальність членів суспільства, яка базується на особистій толерантності, злагоді, єдності власних та суспільних інтересів. Колективність дає можливість визначити й оцінити загальні інтереси, притаманні для окремої сукупності людей, подібні спільні особливості та ризики. Це формує аргументовану базу для відстоювання спільних інтересів, захисту від небезпечних ситуацій та мінімізації ризиків. В соціально-трудових відносинах даний принцип використовується у внутрішніх стосунках між членами об'єднань профспілок та роботодавців. Проте значення даного принципу зменшується за умов мінімізації соціальних, економічних і

суспільних загроз, формування державних систем захисту, запровадження часткового та повного страхування ризиків.

Домінування держави в організації та регулюванні соціально-трудових відносин, їх всебічна адміністративна регламентація формує принцип соціально-трудових відносин, який має назву *державний патерналізм*. Патерналізм у соціально-трудових відносинах може розвинутиися і на місцевому рівні, за умов беззаперечної і жорсткої їх регламентації з боку регіональних керівників. Дієвість цього принципу суспільних взаємовідносин перебуває в залежності від чіткості та коректності управлінських дій, що проводяться керівниками державних органів влади. В умовах кризової ситуації використання даного принципу під час регулювання соціально-трудових відносин є необхідним.

Субсидіарність, дещо подібна до солідарності, проте базується на відповідальності конкретної особи, згідно цього принципу пріоритетним є самозахист а не зовнішня допомога. Вона направлена на збільшення мотивації особистості до самозабезпечення і самовираження та усвідомлення відповідальності за власну долю, без надії на допомогу держави та суспільства. Головною ідеєю субсидіарності є не тільки заохочення до розвитку власної особистості, її відповідальності, достоїнності, а й створення таких умов, щоб дані людські якості могли розвиватися.

Дискримінація – це цілеспрямоване, обдумане, несправедливе обмеження прав та свобод найманих працівників, яка мінімізує їх здатність здійснювати трудову діяльність. Як правило утисків зазнають окремі суспільні групи: жінки, особливо під час виходу у декретну відпустку, оформлення лікарняних, молодь та працівники перед пенсійного віку, під час оформлення на роботу. Якщо розглядати дискримінацію на макрорівні то вона може запроваджуватись і на більш широкі групи, наприклад щодо найманих працівників чи роботодавців. Будь – які прояви дискримінації є негативним явищем у суспільстві, з ними потрібно боротися усіма можливими заходами, інакше це може призвести до важких наслідків.

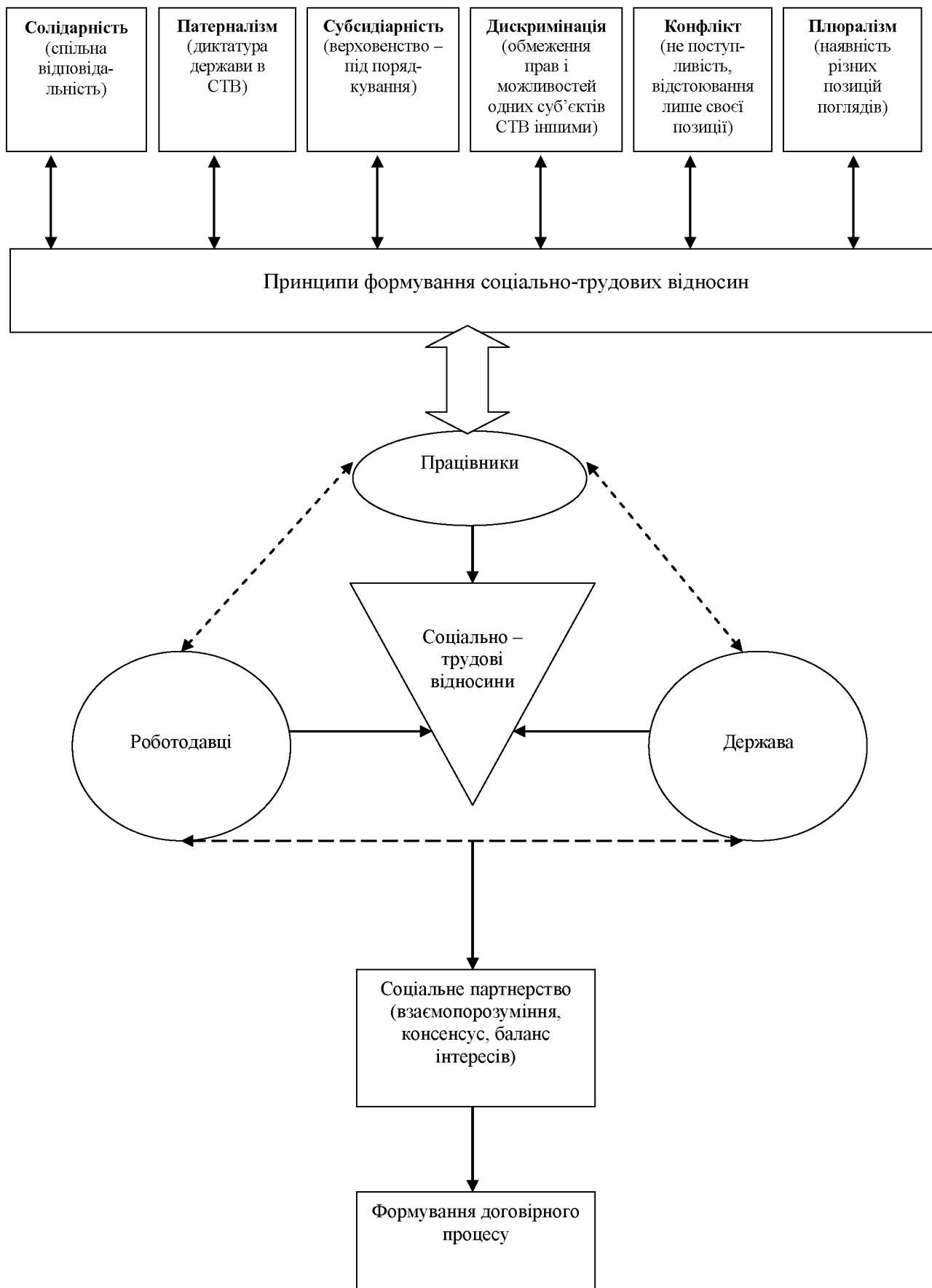


Рис. 1.1. Схема становлення соціально-трудових відносин

Конфлікт – це ситуація за якої кожна із сторін відстоює лише свої позиції та інтереси, не прислуховуючись до думки і поглядів опонентів, що створює значні проблеми та загострення у соціально – трудових відносинах. Конфлікт одночасно є позитивним і негативним явищем, оскільки з одного боку створює кризову ситуацію, призводить до повної зупинки ділових відносин, а з іншого прискорює вирішення проблеми, спонукає до пошуку компромісу, проведення радикальних дій.

Плюралізм - це характеристика суспільно - політичної системи суспільства, за якої соціальні групи мають можливість висловлювати власні позиції через своїх представників у політичних і громадських організаціях. Плюралізм передбачає різні позиції, погляди, що відображають розмаїтість інтересів у суспільстві.

Вищевказані принципи соціально-трудова відносин самі по собі майже не застосовуються. На справді на усіх рівнях як на регіональному так і на загальнодержавному в окремий проміжок часу і за наявних умов формуються моделі соціально-трудова відносин, що поєднують їх ознаки. Соціально-трудова відносини в кожній конкретній ситуації є результатом, що складається під дією конкретних обставин та різних факторів.

Налагодження ефективного соціального партнерства необхідно розглядати як процес досягнення балансу потреб та інтересів між основними соціоформуєчими структурними компонентами суспільної організації: державою в особі органів влади, об'єднань роботодавців – повноважених представників сторони власників, профспілкових організацій – захисників трудових інтересів найманих працівників. Від їх конструктивної співпраці на основі досягнення компромісу у вирішенні суспільно важливих питань залежить рівень добробуту працівників, результативність діяльності підприємств та соціально-економічний розвиток держави, темпи її інтеграції у європейський та світовий політико-правовий, економічний, соціокультурний простір.

Відомо, що зміна суспільної організації та форм власності зумовила чимало проблем, зокрема щодо вирішення трудових спорів на виробництві, укладання колективних договорів та ведення відповідних переговорів на усіх рівнях. Саме вони визначають дієвості соціального партнерства.

Велику увагу питанням взаємовідносин між роботодавцями і найманою робочою силою на засадах соціального партнерства приділяли Д.С. Міль та А.Маршалл. Так, Дж.С.Міллер відмічав, що “Відносини ... між господарями та робітниками з часом будуть замінені на партнерські стосунки у двох формах: у першому випадку відбудеться консолідація працівників з власниками, в другому ... об'єднання працівників між собою” [98, 100].

А.Маршалл писав, що “... доходи працівників прямо пропорційні до асигнування праці капіталом. ... Співпраця між працею та капіталом настільки ж необхідна, як співпраця між текстильниками та прядильниками” [94, 247].

Основною ціллю соціальної співпраці партнерів під час проектування виробничих потужностей є прагнення забезпечити собі гідні умови існування та праці [54, 11]. На основі цього робимо висновок, що соціальне партнерство характеризується активною позицією соціальних партнерів до тої частки свого існування, що тісно взаємопов'язана із трудовою діяльністю та порядком її оплати.

На думку Чаусовського А. М.: “Ринкова система - це безпристрасний механізм. Вона не має совісті, не пристосовується до моральних норм, що визначають, що є погано і що є добре, вона допускає високий ступінь нерівності. Якщо цю систему надати самій собі, не коректуючи її рамками визначеної соціальної політики, то вона має тенденцію вироджуватися в систему, що діє в інтересах меншості суспільства (еліти) і проти його більшості”[74,71]. Механізм соціального партнерства є одним із найбільш дієвих способів контролювати ринкові механізми, забезпечуючи рівномірний розподіл коштів між економічними агентами, враховуючи інтереси різних прошарків населення.

Існують різноманітні, навіть протилежні думки щодо способів взаємодії і видів співпраці між сторонами соціального партнерства. Деякі науковці, опираючись на висновки Л. Ерхарда не визнають соціальним партнерством участь працівників в управлінні підприємством, оскільки це суперечить принципам ліберальної економіки, [4, 257-258]. Наявна також думка, в якій учасників соціального партнерства: підприємців і найману робочу силу, зачисляють до класу трудящих [113, 182-184].

Соціальне партнерство є якби другою стороною або ж наслідком щораз більш визнаного принципу культурного, соціального і політичного плюралізму і служить для вирішення досить різноманітних проблем – від релігійних та економічних до політичних та геополітичних [17, 33].

Міжнародне бюро праці визначає соціальне партнерство як: ” метод узгодження різних соціально-економічних інтересів і врегулювання конфліктів між ними з метою досягнення конструктивного результату у вигляді взаємоприйняттого компромісу [97, 7]”.

В заможних західних країнах соціальне партнерство виступає важливим інститутом політичної демократії та світових соціально-трудових відносин, який постійно розвивається та удосконалюється, вбудований до інших інститутів, які служать для реалізації таких цінностей, як участь та політична суб’єктивність, а також захист інтересів працівників та роботодавців [17, 33].

У Національній тристоронній соціально-економічній раді під соціальним партнерством розуміють “ процес узгодження між сторонами партнерських відносин напрямів розвитку економічної та соціальної політики держави, галузі, регіону, який включає комплекс їх дій при прийнятті рішень, встановленні стратегічних цілей і розробленні програм розвитку з урахуванням інтересів працівників, роботодавців та держави в цілому”[132].

У проекті Закону “Про соціальний діалог в Україні” від 25.01.2008 № 1440 соціальне партнерство подається як процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального партнерства, які представляють інтереси працівників,

роботодавців та органів виконавчої влади і місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики та регулювання соціально-трудових відносин [135].

У проекті Закону “Про соціальне партнерство” від 09.06.1998 № 958 соціальне партнерство представляється як система відносин між працівниками, роботодавцями та виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів, направлена на врахування інтересів працівників і роботодавців шляхом взаємних переговорів, консультацій, в досягненні та укладенні сторонами угод, колективних договорів і в прийнятті спільних рішень [134].

Н.Тарнавська під соціальним партнерством розуміє “специфічний тип партнерських стосунків у соціально-трудовій сфері між урядом, робітниками та роботодавцями, що створюють систему трипартизму. При чому, такі стосунки між соціальними партнерами носять як конструктивний так і неконструктивний характер. Конструктивні стосунки направлені на співробітництво, взаємодопомогу, де сторони готові піти на певні поступки заради ефективності переговорного процесу. Неконструктивні відносини виникають через наявність протилежних інтересів та цілей.” [35, 699]. На наш погляд, таке розуміння є недосконалим, тому що, соціальне партнерство може бути і у формі двопартизму, тоді роботодавці та профспілки проводять переговори між собою без втручання держави, також необхідно відмітити що неконструктивні відносини є результатом не збігання інтересів – а не вміння їх збалансувати та задовольнити.

Польські вчені розуміють соціальне партнерство – як особливу форму дискусії довкола інтересів суспільства, у якій на партнерській основі рівноправно беруть участь різні сторони, причому жодна зі сторін не домінує з огляду на свій статус, нічий інтерес в аспекті права не має переваг і при цьому право сильнішого не працює, а розбіжність точок зору нівелюється в результаті взаємних поступок [153, 3]. На нашу думку, соціальне партнерство перш за все це взаємовигідна співпраця, а не дискусія, та й нівелювання права сильнішого викликає подив.

А.В.Базиліук відмічає, що “партнерські відносини необхідно розуміти як форму існування різноманітних суб’єктів соціально-трудова взаємостосунків, які мають спільні цілі у виробничому процесі, зацікавлені в ефективній співпраці та готові піти на поступки заради кінцевого результату. При чому вони будують свої відносини на принципах взаєморозуміння, компромісності, балансу інтересів, ведуть переговори демократично, шукають оптимальні умови співпраці, домовляються про ефективний розподіл спільно вироблених благ” [3, 25]. Таке розуміння теж є неповним, оскільки “форма існування” не відображає системності у цих відносинах.

Ліпов В.В. представляє соціальне партнерство як механізм установа соціального консенсусу в державі з розвинутою економічною системою, ключового методу стимулювання соціальної й трудової активності працівників у ринкових умовах [152, 126].

В. Жуков і В.Скуратівський пропонують сприймати дану категорію як: “переговорний процес, який функціонує у соціальній державі за визначених соціально-економічних тенденцій і направлений на ефективну взаємодію між урядом, профспілками та роботодавцями. Вагомий вплив на процес переговорів, його порядок і результативність, здійснюють фінансова криза, законодавча база та регламентуючі документи, структурні зрушення в національному господарстві, міжнародна організація праці, ратифіковані конвенції та інше”. [40, 8]. На наш погляд, таке розуміння соціального партнерства не є повним, тому що в ньому не розкрита суть соціального партнерства, не відображена його специфіка.

Не досконалим є розуміння соціального партнерства як “визначеної системи взаємовідносин між власниками засобів виробництва, робітниками і урядом (чи їх представницькими організаціями), яка використовуючи різноманітні механізми соціально-трудова відносин забезпечує реалізацію інтересів соціальних партнерів” [13, 4]; чи таке: “Соціальне партнерство - це злагоджена співпраця, направлена на отримання соціальними партнерами взаємозадовольняючих домовленостей, що враховують інтереси кожного.” [42,

155]. Не точним є й таке тлумачення: “Соціальне партнерство – це узгодження соціально-трудової політики між роботодавцями, працівниками та державою” [31, 133].

Змістовне визначення дає А.М. Колот: “Соціальне партнерство це оптимальний метод взаємодії, що забезпечує баланс інтересів власників та об’єднань робітників. Базовими елементами та формами партнерської співпраці в практичній діяльності мають бути: “узгодження між суб’єктами взаємовідносин на загальнодержавному рівні мінімальних соціальних стандартів, зокрема заробітної плати, терміну відпустки, інших соціальних пільг та заходів; ведення переговорного процесу на принципах рівноправ’я, взаємної вигоди, компромісності, толерантності; узгодження інтересів суб’єктів партнерських відносин наявними механізмами та інституціями; участь профспілок у керівництві; зменшення ступеня складності наявних конфліктів; використання послуг служби посередництва і примирення ” [75, 24].

Між тим визначення А.М. Колота не враховує провідного місця держави у процесах соціальних перетворень. Адже держава одночасно може бути як роботодавцем так і гарантом захисту прав та інтересів громадян, і від того наскільки вдало вдається це поєднання залежать кінцеві результати такої взаємодії.

На думку Кулікова Г.Т. “соціальне партнерство - це система взаємовідносин між власниками засобів виробництва та найманими робітниками, яка забезпечує баланс їх інтересів у сфері виробництва продукції та послуг. Його мета полягає у створенні саморегулюючого механізму соціально-трудових відносин, завдяки якому соціальні партнери вирішують наявні конфлікти та протиріччя, досягають консенсусу без втручання урядових структур” [84, 173-174]. На нашу думку, таке визначення є більш раціональним, а вирішення проблем регіонального характеру без участі держави лише між самими профспілками та роботодавцями відчутно полегшує переговорний процес, але це характерно тільки для високо розвинутих країн світу.

Російські вчені це поняття розуміють як “систему взаємостосунків між робітниками (уповноваженими робітників), роботодавцями (їх об’єднаннями), урядом та місцевою владою, направлених на формування балансу інтересів соціальних партнерів з питань що регулюють соціально-трудова та виробничі відносини” [158, 20].

Петренко В. А. розуміє систему соціального партнерства “як основний механізм досягнення громадської згоди, балансу інтересів працівника, роботодавця, держави при регулюванні соціально-економічних і трудових відносин” [105, 40].

В той же час підхід до розуміння соціального партнерства як механізму взаємовідносин соціальних груп у ринковій економіці, покликано забезпечити суспільству стабільність і процвітання, піддав критиці В.Н. Лисобіцький. На його думку, “взаємодія соціальних груп - обертається не партнерством в інтересах суспільства, а змовою проти спільних інтересів, що полягає в забезпеченні неефективних рішень. Тому проблема соціального партнерства повинна формулюватися інакше. Пріоритетними повинні бути інтереси не організацій, будь то корпорації, профспілки або держава, а особистості, тобто людини. Тільки така спрямованість уможливить співробітництво різнорідних соціальних сил, дозволяючи звести їхні прагнення до загального знаменника. Ніяка інша мета не може консолідувати суспільство, які б шляхетні й піднесені заклики не проголошувалися” [88, 30].

Розкриваючи сутність соціального партнерства і його основних рис, Віхарев А.А. приходять до найважливішого висновку, що соціальне партнерство, його формування й розвиток є найважливішим чинником і показником соціальної, політичної, моральної й ідеологічної зрілості суспільства [105, 40].

Соціальне партнерство є тим працюючим механізмом, у якому ще сховані великі резерви. І, по - суті, соціальне партнерство - це, на думку Шмакова М.В., суть соціальної держави. У системі соціального партнерства влада повинна приймати активну участь, тому що ця система формує постійний канал

зворотного зв'язку із суспільством, найбільш активними, численними й впливовими суспільними групами, зокрема профспілками й роботодавцями; дозволяє виявляти й враховувати їхні інтереси, і, що дуже важливо, збалансовувати інтереси при формуванні політичних і управлінських рішень. Система соціального партнерства також є інструментом попередження можливої дестабілізації, викликаній об'єктивними протиріччями між працівниками й роботодавцями, завдяки механізму активної особистої участі в діалозі, досягнення компромісу й балансу інтересів [105, 27].

У монографії “Соціальне партнерство - реальний шлях до відкритого суспільства”, Задорожний Г.В. розглядає соціальне партнерство на місцевому (регіональному) рівні як засіб рішення найбільш гострих проблем соціально-економічного розвитку окремих місцевостей. З врахуванням цього він дає наступне визначення соціального партнерства: “Соціальним партнерством агентів економічного розвитку можна вважати збалансовану, що самостійно діє на окремій території (у регіоні, місті, районі) систему, що на певний час приймає на себе й розділяє всю вагу політичної відповідальності між тими або іншими агентами розвитку або інститутами, які їх представляють), що діють за узгодженням у межах чинного законодавства й політики держави, з метою подолання тих або інших конкретних негативних явищ або рішення соціально значимих проблем” [44, 60].

Соціальне партнерство визначають як впорядковану, затверджену законодавчо систему економіко-організаційних та юридичних взаємовідносин, які склалися між урядом, роботодавцями та об'єднаннями найманих працівників. Система соціального партнерства забезпечує ефективний вплив на соціально-економічний стан країни, враховує особисті інтереси соціальних партнерів [141, 50].

В простому розумінні соціальне партнерство це взаємодія роботодавців, робітників та держави під час переговорів. [104, 26].

У російській економічній енциклопедії вказано: “Партнерство соціальне – співпраця об’єднань робітників, власників підприємств та уряду з метою укладання колективних угод та договорів на місцевому рівні, а на загальнодержавному – генеральної угоди” [171, 546].

На нашу думку, соціальне партнерство в сучасних умовах не можна зводити лише до відносин трипартизму, що полягає в досягненні домовленостей профспілок, роботодавців і держави про оплату й умови праці. Соціальне партнерство це складна система, що включає в себе різноманітні процеси й одноразові акції, які реалізуються дійсною взаємодією суб’єктів господарювання. Трипартизм повинен розглядатися як одна з форм функціонування соціального партнерства, що має за мету досягнення гармонійного розвитку суспільства.

Необхідно відмітити, що даючи визначення соціальному партнерству слід пам’ятати що воно може бути короткостроковим, тоді по досягненню цілком певної мети воно розпадеться, а може бути й безперервним.

Вітчизняна економічна енциклопедія за редакцією С. В. Мочерного соціальне партнерство тлумачить як сумісну участь різних сторін у розробці та реалізації соціально-трудоугод на певний термін. [34, 312].

В той же час соціальне партнерство є взаємодією суб’єктів господарювання. Тобто акцент робиться на тому, що відносини переносяться із площини “панування – підпорядкування” у площину рівноправного ініціативного поводження, в результаті чого і досягається позитивний ефект. Соціальне партнерство завжди має конкретну мету взаємодії суб’єктів-учасників. В одному випадку вона може зводитися до рішення якогось питання, що зачіпає інтереси досить обмеженого числа людей; в іншому випадку відстоює інтереси практично всіх шарів суспільства. Для її досягнення партнери добровільно поєднують свої інтелектуальні, трудові, фінансові, матеріальні й інші ресурси. У партнерській акції вони їх використовують спільно, на підставі домовленостей між собою.

Ю.К.Зайцев під соціальним партнерством розуміє таку форму функціонування соціально-трудових відносин, яка забезпечує баланс суспільних інтересів, як на рівні держави так і окремої фірми. Соціальне партнерство передбачає ефективну організацію партнерських відносин між державою, роботодавцями та найманими працівниками, дає можливість проводити результативні переговори. [45, 72].

Необхідно відмітити, що уже тривалий час МОП відстоює точку зору, згідно якої між суб'єктами ринку (державою, представниками роботодавців та найманих працівників) може існувати не "соціальне партнерство", а вестися соціальний діалог. В світлі цього, вітчизняними науковцями й практиками зроблено певні зміни в понятійно-термінологічній апарат розвитку соціальної економіки, політики, системи державного управління. Проте, значна частина науковців, вважає що саме поняття "соціальне партнерство" краще відображає реалії вітчизняних партнерських відносин у сфері соціально-трудових відносин. На нашу думку, логічним є процес соціального діалогу, який повинен привести зацікавлені сторони до соціального партнерства.

Таке різноманіття щодо розуміння соціального партнерства пов'язане із складністю та різноплановістю даного явища, його недостатньою розвиненістю в соціально – економічному житті суспільства. На нашу думку, соціальне партнерство слід сприймати як систему взаємовідносин та співпраці між найманими працівниками (організаціями профспілок), з однієї сторони, роботодавцями та їх організаціями – з іншої, державою та місцевою владою – з третьої, з метою досягнення ними згоди, прийняття спільних рішень, укладання договорів, здійснення погоджених дій, формування соціального компромісу у сферах оплати та умов праці, запобігання страйкам та примирення сторін по вже існуючим конфліктним ситуаціям, дотримуючись при цьому культури партнерських відносин. Таке визначення відмінне від думки інших авторів і має особливе значення оскільки, по-перше, визначає соціальне партнерство саме у сфері соціально-трудових відносин, конкретизує сторони партнерських відносин та їх цілі; по-друге, визначає його комплексно, беручи до уваги

характеристики суб'єктів, принципи їх взаємодії, форми співіснування; по-третє, враховує культуру партнерських відносин; по - четверте вказує сфери у яких повинен досягатись соціальний компроміс.

Соціальне партнерство орієнтоване не на конфронтацію опонентів, а на пошук та формування соціального компромісу, досягнення раціонального балансу інтересів представників соціального партнерства, при яких роботодавець буде мати стабільний прибуток, а працівники – безпечні умови праці та відповідну заробітну плату. У соціальному партнерстві зацікавлені всі верстви населення, держава та нація в цілому, тому що воно забезпечує стабільність, дає змогу досягти сталого соціально-економічного розвитку суспільства [11, 138].

Слід зазначити, що в сучасній економіці створюється об'єктивна основа для появи спільних соціально-економічних інтересів власників і найманих працівників. Схема соціального партнерства та механізм взаємодії його елементів представлений на рис. 1.2. Для побудови системи партнерських відносин необхідно як мінімум дві сторони, при цьому кожна з них буде відстоювати власні інтереси. Тому перш за все при побудові партнерських відносин треба виявити та врахувати ці інтереси. Це досить важкий і трудомісткий процес. Його необхідно пройти, відкрито заявивши про свою позицію, і лиш після цього планувати співпрацю. В протилежному випадку партнерство буде не стійким, бо не відповідатиме істинним намірам сторін [69, 105].

Ми виділяємо дві групи інтересів названих партнерів. Перша формується інтересами загальними, друга – особливими або корпоративними. Основний склад названих груп представлений таким чином (див. рис.1.3).

Перша група включає інтереси:

- співучасті виробничого персоналу в управлінні, власності і фінансовій діяльності компаній;
- розвитку людського капіталу (професійного зростання, освоєння нових професій і ін.);

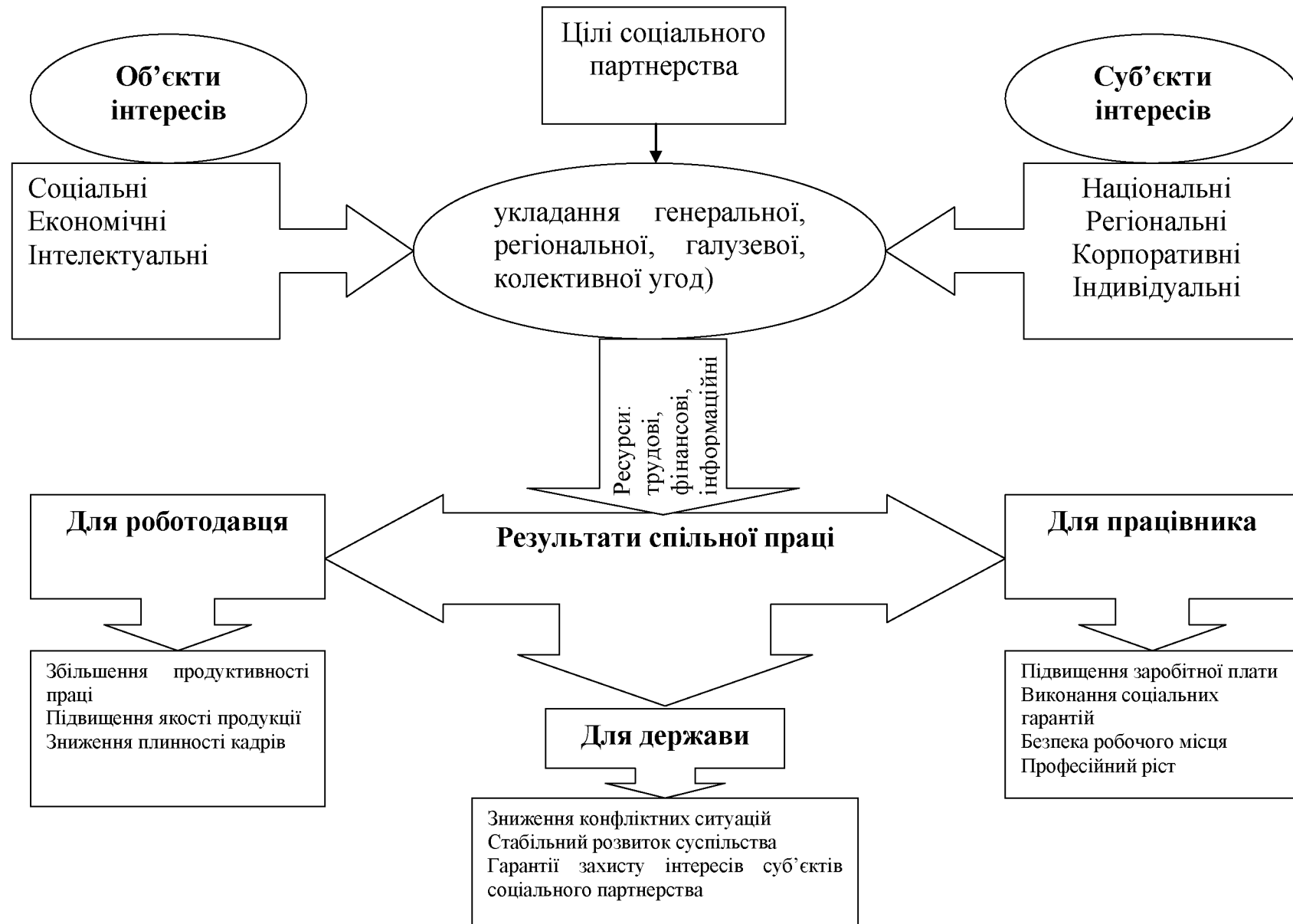


Рис. 1.2 – Механізм взаємодії елементів соціального партнерства



Рис. 1.3 – Суб'єкти та об'єкти соціального партнерства

- до кінцевих результатів господарювання в довгостроковій перспективі;
- покращення екологічної ситуації;
- використання відновлювальних енергоресурсів.

Другу групу утворюють інтереси:

- працівників: отримання гарантованого доходу, що має високий рівень кореляції з ефективністю праці і вартістю життя, збереження зайнятості, поліпшення умов праці, забезпечення фіксованого робочого дня, кар'єрного зростання;

- роботодавців: підвищення конкурентоспроможності компанії за рахунок інтенсифікації праці, максимізації прибутків, зростання ринкової вартості компанії, розширення можливостей для самофінансування бізнесу за рахунок зниження податкового тягаря, обмеження можливостей для ворожих поглинань.

Разом з інтересами працівників і роботодавців система соціального партнерства реалізує інтереси держави та місцевої влади. До них можуть бути віднесені:

- підвищення рівня життя найнятих робітників;
- збереження робочих місць і самих підприємств як платників податків;
- підвищення конкурентоспроможності національної економіки і регіональних формувань;
- забезпечення стійкого економічного зростання;
- досягнення соціальної стабільності в суспільстві.

Після врахування інтересів усіх сторін і аналізу ресурсів необхідно спланувати спільну діяльність в рамках даного партнерства і перш за все сформулювати цілі співпраці. Найбільш поширеною ціллю є отримання соціального чи економічного ефекту. Дуже важливо забезпечити результативність спільної діяльності, які отримає кожна із сторін, а також перевірити наскільки очікувані результати відповідатимуть інтересам сторін [73, 121].

Наступний важливий компонент реалізації соціального партнерства – ресурси кожної сторони, що повинні забезпечити спільну співпрацю. Їх

кількісний та якісний склад дозволяє зрозуміти наскільки реальна співпраця, розрахувати баланс вкладених кожною стороною ресурсів.

Виходячи з наявних інтересів в систему соціального партнерства кожна з сторін вносить фінансові, трудові, та соціальні ресурси. Результатом спільної діяльності для держави буде: зниження безробіття, конфліктних ситуацій, стабілізація розвитку суспільства; для працівника: виконання соціальних гарантій, безпека робочого місця, нормування праці, професійний ріст; для роботодавця: створення сприятливого корпоративного середовища, збільшення прибутку, підвищення якості продукції, зменшення плинності кадрів, збільшення продуктивності праці.

Таким чином, в українському суспільстві соціально-трудова відносина досягли суттєвого і структурного оформлення та почали давати невеликі але позитивні результати. Формування та розвиток соціального партнерства позитивно впливає не лише на сферу соціально-трудова відносин, а й покращує загальний соціально-економічний стан в країні та підвищує рівень життя населення.

1.2 Концептуальні засади формування системи соціального партнерства

Метою соціального партнерства є створення такої системи співпраці та взаємодії між роботодавцями, державою, робітниками та їх представниками, що давала б можливість ефективно вирішувати виробничі та соціальні проблеми шляхом переговорів, компромісів, взаємоприйнятних рішень, заради досягнення громадської злагоди в суспільстві, узгодження соціально - економічних інтересів сторін партнерських відносин.

Соціальне партнерство є процесом узгодження на різних рівнях напрямків розвитку країни, регіону або окремих підприємств, при цьому принциповим елементом, навколо якого організований цілий комплекс діяльності партнерів, є можливість приділення уваги різноманітним інтересам соціальних груп при прийнятті рішень.

Встановленні стратегічних цілей і розробці програм розвитку. Функції соціального партнерства полягають в тому, що завдяки можливості артикуляції та модифікації своїх інтересів, соціальні партнери можуть досягти порозуміння. Що в свою чергу призводить до вищого рівня їх ідентифікації зі змістом порозумінь і вироблених в цих рамках програм діяльності. Найважливіші очікувані результати соціального партнерства – це досягнення і зміцнення консенсусу в суспільстві, покращення умов праці працюючих, досягнення гармонійного розвитку суспільства.

Можна виділити такі цілі соціального партнерства:

- розвиток корпоративних відносин (удосконалення структури управління, підвищення гнучкості, реорганізація, реструктуризація);
- ліквідація протиріч (рівність усіх працівників, однакова можливість кар'єрного росту),
- соціальний розвиток (соціальний захист , пропаганда прямої залежності між інтересами працівника і підприємства);
- зниження витрат (інноваційна діяльність, підвищення кваліфікації робітників);

- розвиток зовнішніх господарських зв'язків (розвиток каналів розподілу, вертикальна інтеграція);

Аналіз багатьох робіт, присвячених системі соціального партнерства, свідчить про недостатню розробленість теоретичних уявлень про принципи її формування. Значною мірою це обумовлено відсутністю досліджень, присвячених економіко-організаційним аспектам функціонування і розвитку цієї системи.

На нашу думку, перш за все повинні бути враховані в організації системи соціального партнерства принципи та засади розроблені міжнародною організацією праці:

- соціальна справедливість є основою миру в державі;
- відсутність у будь-якій країні безпечних умов праці чинить перешкоди іншим державам, що прагнуть поліпшити становище працівників;
- вільне висловлювання та безперешкодне об'єднання;
- бідність на будь-якій території становить загрозу для спільного благополуччя;
- усе населення будь-якої статі, віросповідання, раси має однакові можливості бути матеріально забезпеченим та розвиватися духовно;
- повна зайнятість та покращення добробуту населення;
- праця не є товаром [170, 220].

Зазначені вище принципи носять базовий, рекомендаційний характер, але є важливою складовою визначення пріоритетів розвитку соціального партнерства на найблищу перспективу. У проекті Закону про соціальний діалог в Україні від 25.01.2008 № 1440 передбачено що соціальне партнерство здійснюється на принципах:

- законності;
- репрезентативності й повноважності сторін та їх представників;
- незалежності та рівноправності сторін;
- конструктивності та взаємодії;
- добровільності та прийняття реальних зобов'язань;

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

На жаль, вказані у проекті закону принципи характеризують в більшій мірі юридичну а не економічну сторону соціального партнерства.

Серед спроб визначення принципів соціального партнерства звернемо увагу на наукові розробки М.І. Ліборкіна, М.Г. Флямер, В.Л. Якимець. Вони стверджують стверджують, що одним з фундаментальних принципів соціального партнерства є відмова від монополізму і спроб вирішувати соціальні проблеми шляхом встановлення прямого державного або приватного контролю над ринком праці [87, 7]

В той же час В.Г. Смольков, К.О. Магомедов, С.І. Чугрін як принцип організації системи соціального партнерства визначають «... захист загальних, особливих і специфічних інтересів працівників на трьох рівнях: загальнонаціональному, регіональному, галузі і підприємства» [147, 54].

Оскільки система соціального партнерства є цілком певним механізмом регулювання (управління), то її організація ґрунтується на принципах, властивих всякому управлінню суспільними відносинами. Так В.І. Кноррінг обґрунтовано відзначає, що принципи управління універсальні, тобто застосовні для дії на особу і для оптимального управління будь-яким соціумом - офіційним (виробничим, службовим, цивільним, суспільним) або неофіційним (сімейним, дружнім, побутовим) [57, 69].

Соціальні об'єкти управління найбільш складні і відповідальні, а значить, актуальна і важлива роль цих принципів. Вони, пише В.І. Кноррінг визначають закономірності формування керованої системи: її структуру, методи дії на колектив, формують мотивацію поведінки його членів, враховують особливості технології і технічного оснащення управлінської праці [57, 70]. До

найважливіших принципів системи соціального партнерства вказаний автор відносить, зокрема, наступні:

- принцип правової захищеності управлінського рішення - він вимагає від учасників соціального партнерства знання чинного законодавства і ухвалення управлінських рішень тільки з врахуванням відповідності цих рішень чинним правовим актам;

- принцип оптимізації управління - згідно цьому принципу система соціального партнерства повинна еволюційно розвиватися, удосконалюватися, в ній повинна зростати впорядкованість, оптимізуватися структурна організація;

- принцип ефективності організаційної структури [60, 139].

Ліпов В.В. до принципів соціального партнерства відносить:

- дотримання норм законодавства;
- наявність відповідних повноважень у представників сторін;
- рівноправність сторін у виборі проблем і форм обговорення питань;
- взаємна добровільність у прийнятті на себе зобов'язань і угод;
- спільна відповідальність по зобов'язаннях [152, 127].

Заслуговують на увагу принципи соціального партнерства розроблені Мірошниченком О.В. [102, 107]:

- законність;
- рівноправність соціальних партнерів;
- загальнодержавне забезпечення демократичного розвитку партнерських відносин;
- вільний вибір тем для консультацій між соціальними партнерами;
- добровільний характер домовленостей, що затверджуються;
- необхідність виконання взятих на себе зобов'язань;
- відповідальність за невиконання укладених домовленостей;
- поточний та заключний контроль на всіх рівнях.

Проте, розглянуті класифікації принципів не є достатніми, оскільки носять лише узагальнюючий характер, не враховують специфіки ведення

колективних переговорів, не опираються на мінімальні соціальні стандарти. В них відсутній розрахунок балансу інтересів сторін учасників соціального партнерства.

На думку И.Е. Рісина і Ю.И. Трещевського найважливішими принципами функціонування системи соціального партнерства є; рівноправ'я її учасників; реальність забезпечення зобов'язань, що приймаються ними; переговорний характер процесу узгодження інтересів; активна роль держави в розвитку системи соціального партнерства [139, 220].

Аналізуючи приведені позиції, звернемо увагу на наступні моменти. У першому положенні, на наш погляд, змішуються правила організаційного устрою самої системи (відсутність монополії і як наслідок, рівноправ'я партнерів) і її поведінки щодо інших інститутів (в даному випадку, ринку праці).

У другому - сформульований принцип навряд чи здатний забезпечити організаційну стійкість системи соціального партнерства, оскільки припускає виборчий захист інтересів тільки одного з її учасників.

Вважаємо, що запропоновані И.Е. Рісиним і Ю.И. Трещевським принципи можуть бути віднесені до базових, таких, що визначають організацію системи соціального партнерства. Проте, на нашу думку, вони потребують доповнення.

При вирішенні цієї проблеми доцільно виходити з наступних основних посилок:

- організація системи соціального партнерства забезпечується реалізацією принципів загальних, інваріантних для будь-якої системи, і специфічних, таких, що відображають своєрідність конкретного організаційного процесу (його умови, ресурси, суб'єкти і ін.);

- конкретний зміст загальних принципів організації відображає: специфіку самого інституту соціального партнерства, а також особливості його моделі, що реалізовується в даній країні;

- важливими детермінантами складу і змісту специфічних принципів організації виступають: функції системи соціального партнерства, статус її учасників, інтереси, що реалізуються ними;

- організація системи соціального партнерства відповідно до шуканих принципів повинна забезпечувати її внутрішню впорядкованість, стійке функціонування і розвиток.

При формуванні загальних принципів, які є базовими для партнерських відносин, слід відокремити специфічні принципи діяльності партнерів під час переговорного процесу. Мова йде про виконання соціальними партнерами деяких специфічних робіт, а саме: колективні переговори; розв'язання трудових конфліктів; заключення національної, регіональних та місцевих угод; консультації та взаємний контроль.

На нашу думку, до групи **загальних принципів**, що реалізуються при організації системи соціального партнерства, можуть бути віднесені:

Принцип необхідної і достатньої різноманітності. Він є одним з фундаментальних принципів, застосовним до систем будь-якої природи і складності. Наслідування цього принципу в організації досліджуваного феномена вимагає відповідності:

- сфер (напрямів) партнерства різноманітності його функцій та інтересів учасників. Це означає, зокрема, що при актуалізованих інтересах до співучасті, партнерство не може бути зведене лише до регулювання у сфері трудових відносин;

- форм партнерства його функціям, статусу і реальним можливостям учасників. Наприклад, формування відносин партисипативного управління, власності працівників, здійснюване при реалізації інноваційної функції партнерства, припускає впровадження відповідних форм їх організації;

- складу учасників типу партнерства. Як відомо, в світовій практиці склалися два типи соціального партнерства; біпартизм і трипартизм. Перший припускає наявність двох соціально - трудових партнерів - працівників і працедавців. Другий - до складу соціально - трудових партнерів включає і державу. Таким чином, при організації системи соціального партнерства залежно від його типу, виявиться різним склад учасників;

- рівнів партнерства типу державного пристрою. Зрозуміло, що в

унітарній державі ієрархія системи соціального партнерства має менше рівнів, чим у федеральному.

Принцип інституціоналізації. Його реалізація стосовно організації соціального партнерства означає необхідність:

- формування асоційованих форм представництва інтересів основних партнерів — працівників і працедавців;
- створення правової бази, що регламентує права і відповідальність учасників партнерства на кожному рівні його здійснення; види, періодичність і порядок укладення угод і договорів між партнерами;
- розробки системи розвинених комунікацій, покликаної забезпечити стійкий, своєчасний і повноцінний зв'язок між соціально - трудовими партнерами;
- формування інституцій узгодженого рішення виникаючих проблем

Принцип зворотного зв'язку. Його реалізація пов'язана в першу чергу із створенням системи моніторингу, що дозволяє:

- відстежувати дотримання партнерами узятих на себе зобов'язань;
- своєчасно виявляти форми і результати опортуністичної поведінки партнерів;
- фіксувати появу нових проблем, суперечностей, конфліктів, що вимагають дозволу через систему соціального партнерства;
- отримувати, систематизувати інформацію про новації, введені в ініціативному порядку в практику соціального партнерства, тенденції його розвитку.

Принцип гнучкості. Цей принцип припускає наявність у системи соціального партнерства ресурсів (економічних, кадрових, інформаційних, тимчасових) і організаційних можливостей (різноманітності форм і інструментів) для реагування на істотні зміни в її зовнішньому середовищі (наприклад, різке погіршення макроекономічної ситуації). Важливими умовами його продуктивної реалізації є:

- підтримка стійких контактів між партнерами;

- використання стратегічного планування розвитку названої системи;
- наявність резервів у її асоціативних учасників (об'єднань працедавців, профспілок, центральних і регіональних органів влади).

Принцип контролю. Він передбачає:

- поточний контроль за рівнем виконання тактичних домовленостей;
- заключний контроль виконання стратегічних пріоритетів розвитку соціально – трудових відносин.

До специфічних принципів організації системи соціального партнерства, на нашу думку, належать:

Принцип рівноправ'я учасників. Передбачає відсутність монополії в організаційному процесі; визнанні необхідності і цінності різних соціальних груп, утворюючих структуру суспільства, незалежно від їх чисельності і статусу; права відстоювати і практично реалізовувати свої інтереси, необхідності обліку різниці останніх в процесі здійснення узгодженої політики.

Принцип реальності забезпечення зобов'язань, що приймаються. Означає необхідність формування асоційованих форм представництва інтересів основних партнерів — працівників і працедавців; створення правової бази, що регламентує права і відповідальність учасників партнерства на кожному рівні його здійснення; види, періодичність і порядок укладення угод і договорів між партнерами; розробки системи розвинених комунікацій, покликаної забезпечити стійкий, своєчасний і повноцінний зв'язок між соціальними партнерами; формування інституцій (традицій) узгодженого рішення виникаючих проблем.

Принцип переговорного характеру процесу узгодження інтересів. Передбачає систему переговорів між соціальними партнерами на різних рівнях, в ході, яких шляхом пошуку компромісів досягається узгодження між сторонами в процесі формування громадської думки і ухваленні взаємоприйнятних, узгоджених рішень з актуальних проблем соціально-економічної політики.

Принцип активної ролі держави в розвитку системи соціального партнерства. Виявляється в встановленні нижніх значень найважливіших соціальних стандартів; визначенні структури, умов і порядку укладення угод між

профспілками і працедавцями, а також рівнів, на яких здійснюється переговорний процес; здатності компенсувати обмежений по сфері дії характер укладених угод; здійсненні контролю за дотриманням учасниками угод прийнятих на себе зобов'язань.

Принцип балансу інтересів. Його реалізація покликана забезпечити взаємовигідну співпрацю всіх соціально - трудових партнерів, оскільки не ущемляє інтересів жодного з них. На цій основі стає можливою продуктивна реалізація таких функцій досліджуваної нами системи, як регулятивна, інноваційна, і інтеграційна.

Принцип мінімального соціального стандарту. Цей принцип означає, що мінімальні соціальні гарантії працівникам повинні бути забезпечені на будь-якому суб'єктові господарювання незалежно від форми власності, фази його життєвого циклу, входження його працівників і власників бізнесу, працедавців у відповідні асоціативні форми (профспілки, об'єднання працедавців).

Принцип доповнення. Його суть полягає в тому, що разом із застосуванням уніфікованих форм соціального партнерства, виправдано на регіональному, муніципальному і макроекономічному рівнях в ініціативному порядку застосування інших форм, які дозволяють, по-перше, врахувати конкретні умови, по-друге, створити нові можливості для реалізації інтересів партнерів. Названий принцип виявляється також в тому, що різні угоди (договори) між соціальними партнерами взаємозв'язані і доповнюють один одного.

Принцип комплексності. Його застосування обумовлене тим, що сучасна практика соціального партнерства охоплює різні види відносин, учасниками яких є працівники, працедавці, держава і місцеве самоврядування. Разом з традиційними - трудовими, з'являються відносини власності, фінансові, управління, організація яких зв'язана з використанням форм і інструментів різної природи.

Запропонований автором склад принципів організації системи соціального партнерства відображають таблиці 1.1; 1.2

Зважаючи на вказані вище цілі соціального партнерства, розглянемо наявні в літературі позиції, що обґрунтовують і розкривають склад її функцій.

Так на думку І.Ф. Ознобкіної до таких відносять наступні:

- функція закріплення і відтворення суспільних відносин;
- регулятивна функція;
- інтеграційна функція;
- транслююча функція;
- комунікативна функція [114, 19].

На думку О. Шулуca функції соціального партнерства визначаються інтересами суб'єктів соціального партнерства. Це представництво й захист загальнодержавних інтересів у сфері праці, інтересів вітчизняного бізнесу й інтересів найманих робітників. Це прямі, основні функції, реалізація яких спрямована на забезпечення соціального миру в суспільстві. Є й непрямі (супутні) функції, а саме: вплив соціального партнерства на формування громадянського суспільства й на розвиток економічної демократії, забезпечення соціальної стабільності, соціально-економічної безпеки й соціальної справедливості [79, 14].

Неважко відмітити, що названі класифікації функції є інваріантними для безлічі суспільних систем, зокрема й системи соціального партнерства. При всій важливості виявлення загального, ідентифікація конкретного припускає також визначення, по-перше, особливого в змісті загальних функцій, по-друге, складу специфічних функцій і їх змісту.

Продуктивна спроба обґрунтування і розкриття змісту специфічних функцій системи соціального партнерства реалізована І.Е. Рісиним і Ю.И. Трещевським.

На їх думку, такими функціями є:

- регулювання умов зайнятості і забезпечення певного переліку гарантії найманому персоналу у сфері його трудової діяльності;
- узгодження і захист соціально-економічних інтересів найнятих робітників і працедавців, забезпечення стабільності відносин між ними;
- вирішення виникаючих виробничих і соціальних конфліктів на загальнонаціональному, галузевому і мікроекономічному рівнях;

Загальні (базові) принципи організації соціального партнерства

Принципи	Зміст принципів
1 Принцип необхідної і достатньої різноманітності	<p>Вимагає відповідності:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сфер (напрямів) партнерства різноманітності його функцій і інтересів учасників. Це означає, що при актуалізованих інтересах до співучасті, партнерство не може бути зведене до регулювання лише у сфері трудових відносин; - форм партнерства його функціям, статусу і реальним можливостям учасників. Наприклад, формування відносин партисипативного управління, власності працівників, здійснюване при реалізації інноваційної функції партнерства, припускає впровадження відповідних форм їх організації; - складу учасників згідно типу партнерства. У світовій практиці склалися два типи соціального партнерства, біпартизм і трипартизм; - рівнів партнерства згідно типу державного устрою
2 Принцип інституціоналізації	<p>Означає необхідність:</p> <ul style="list-style-type: none"> - формування асоційованих форм представництва інтересів основних партнерів — працівників і працедавців; - створення правової бази, що регламентує права і відповідальність учасників партнерства на кожному рівні його здійснення; види, періодичність і порядок укладення угод і договорів між партнерами; - розробки системи розвинених комунікацій, покликаної забезпечити стійкий, своєчасний і повноцінний зв'язок між соціальними партнерами; - формування інституцій (традицій) узгодженого рішення виникаючих проблем
3 Принцип зворотного зв'язку	<p>Припускає створення системи моніторингу, що дозволяє:</p> <ul style="list-style-type: none"> - відстежувати дотримання партнерами узятих на себе зобов'язань; - своєчасно виявляти форми і результати опортуністичної поведінки партнерів; - фіксувати появу нових проблем, суперечностей; конфліктів, що вимагають вирішення через систему соціального партнерства; - отримувати, систематизувати інформацію про новації, введені в ініціативному порядку в практику соціального партнерства, відслідковувати тенденції його розвитку
4 Принцип гнучкості	<p>Припускає наявність у системи соціального партнерства ресурсів (економічних, кадрових, інформаційних, тимчасових) і організаційних можливостей (різноманітності форм і інструментів) для реагування на істотні зміни в її зовнішньому середовищі. Важливими умовами його продуктивної реалізації є: підтримка стійких контактів між партнерами, використання стратегічного планування розвитку названої системи, наявність резервів у її асоціативних учасників (об'єднань працедавців, профспілок, центральних і регіональних органів влади)</p>
5 Принцип контролю	<p>Передбачає:</p> <ul style="list-style-type: none"> - поточний контроль за рівнем виконання тактичних домовленостей; - заключний контроль виконання стратегічних пріоритетів розвитку соціально – трудових відносин

Специфічні принципи організації соціального партнерства

Принципи	Зміст принципів
1 Рівноправ'я її учасників	Соціальне партнерство ґрунтується на - відсутності монополії в організаційному пристрої самої системи; - визнанні необхідності і цінності різних соціальних груп, утворюючих структуру суспільства, незалежно від їх чисельності і статусу, права відстоювати і практично реалізовувати свої інтереси, і необхідності обліку різниці останніх в процесі здійснення узгодженої політики, сприяючої шляхом взаємних поступок ухваленню взаємоприйнятних узгоджених рішень
2 Реальності забезпечення зобов'язань, що приймаються ними	Ефективність реалізації і захищеність управлінських рішень вимагає від учасників соціального партнерства знання реального положення справ і ухвалення управлінських рішень тільки з урахуванням відповідності цих рішень чинним правовим актам, наявним матеріальним, фінансовим, людським, інформаційним, тимчасовим ресурсам
3 Переговорного характеру процесу узгодження інтересів	Для вирішення виникаючих проблем і конфліктів передбачається система переговорів між соціальними партнерами на різних рівнях, в ході, яких шляхом пошуку компромісів досягається узгодження між сторонами в процесі формування громадської думки і ухваленні взаємоприйнятних, узгоджених рішень з актуальних проблем соціально-економічної політики
4 Активної ролі держави в розвитку системи соціального партнерства	Виявляється в - встановленні нижніх значень найважливіших соціальних стандартів; - визначенні структури, умов і порядку укладення угод між профспілками і працедавцями, а також рівнів, на яких здійснюється переговорний процес; - здатності компенсувати обмежений по сфері дії характер укладених угод; - здійсненні контролю за дотриманням учасниками угод прийнятих на себе зобов'язань; - ініціює і стимулює процеси розвитку соціального партнерства за допомогою взаємозв'язаних правових, організаційних і економічних заходів
5 Балансу інтересів учасників	Покликаний забезпечити взаємовигідну співпрацю всіх соціально – трудових партнерів, оскільки не ущемляє інтересів жодного з них. На цій основі стає можливою продуктивна реалізація таких функцій досліджуваної нами системи, як регулятивна, інноваційна, інтеграційна
6 Мінімального соціального стандарту	Мінімальні соціальні гарантії працівникам повинні бути забезпечені на будь-якому суб'єктові господарювання незалежно від форми власності, фази його життєвого циклу, входження його працівників і власників бізнесу, працедавців у відповідні асоціативні форми (профспілки, об'єднання працедавців)
7 Доповнення	Із застосуванням уніфікованих форм соціального партнерства, виправдано на регіональному, муніципальному і макроекономічному рівнях в ініціативному порядку застосування інших форм, які дозволяють, по-перше, врахувати конкретні умови, по-друге, створити нові можливості для реалізації інтересів партнерів
8 Комплектності	Сучасна практика соціального партнерства охоплює різні види відносин, учасниками яких є працівники, працедавці, держава і місцеве самоврядування

- вирівнювання умов господарювання різних підприємницьких структур на основі застосування до них однокових вимог до організації відносин між працею і капіталом;

- зниження ризику підприємницької діяльності за допомогою розробки і забезпечення дії уніфікованих норм, що регламентують відносини між працівниками і працедавцями [139, 221].

На наш погляд, викладена позиція потребує уточнення і доповнення. По-перше, декілька спрощена змістовна характеристика функції “узгодження інтересів”: “випали” інтереси держави і місцевого самоврядування; “узгодження” не вичерпує всієї складності “роботи” з інтересами.

По-друге, неповною є рівнева композиція системи соціального партнерства, оскільки “вирішення виробничих і соціальних конфліктів” повинне здійснюватися і на регіональному (зокрема, муніципальному) рівні.

По-третє, незрозумілим залишається призначення функції “вирівнювання умов господарювання”.

Запропонована нами типологія інтересів учасників системи соціального партнерства, облік продуктивних компонентів, точок зору на загальне і особливе в діяльності цієї системи дозволяють запропонувати наступну версію складу її функцій (див. рис. 1.4).

Регулятивна. Полягає в організації (встановленні і підтримці) стійких відносин і зв'язків між працівниками, їх представниками, працедавцями, державою, місцевими органами влади, що забезпечує появу, узгодження і реалізацію значущих інтересів названих учасників в різних сферах соціально-економічної діяльності суб'єктів господарювання, їх галузевих і регіональних формувань. Особливе значення цієї функції полягає і в попередженні (за допомогою превентивних дій) або продуктивному вирішенні виникаючих протиріч і конфліктів, учасниками яких виявляються соціальні партнери. Вона забезпечує функціонування системи соціального партнерства, регулювання взаємин між державою, працедавцями і працівниками шляхом вироблення шаблонів поведінки.

Інноваційна. Полягає в ініціації якісних змін в статусі найнятих робітників і соціально-економічному потенціалі суб'єктів господарювання. У сучасних умовах реалізація цієї функції зв'язується, перш за все з впровадженням в економічну практику розвинених країн різноманітних форм участі виробничого персоналу у власності, управлінській і фінансовій діяльності підприємств. Суспільство не могло б розвиватися, якби не було можливості передавати соціальний досвід. Система соціального партнерства для свого нормальною функціонування потребує реальної участі людей в ухваленні рішень. Це може відбуватися шляхом:

- а) прийняття колективних договорів на підприємствах;
- б) укладання регіональних та галузевих угод.

У зв'язку з цим в системі соціального партнерства повинен бути передбачений механізм, що дозволяє індивідам пристосуватися до його цінностей, норм і правил.

Інтеграційна. Полягає в мобілізації і кооперації ресурсів (економічних, соціальних, організаційних, інформаційних та ін.) партнерів і на цій основі досягненні синергетичного ефекту, що забезпечує додаткові можливості для соціально-економічного розвитку суспільної системи на різних рівнях її функціонування (країна, регіон, район, суб'єкти господарювання).

Включає процеси об'єднання, взаємозалежності і взаємної відповідальності членів соціальних груп що відбувається під впливом норм, правил, санкцій і систем. Інтеграція людей в партнерські відносини супроводжується впорядкуванням системи взаємодій, збільшенням об'єму і частоти контактів. Все це приводить до підвищення стійкості, цілісності елементів соціальної структури, особливо соціальних організацій. Вся інтеграція в соціальний інститут складається з трьох основних елементів, або необхідних вимог:

- а) консолідація (поєднання зусиль);
- б) мобілізація (кожен член вкладає свої ресурси задля досягнення мети);
- в) конформність особистих цілей індивідів з цілями інших або цілями групи.

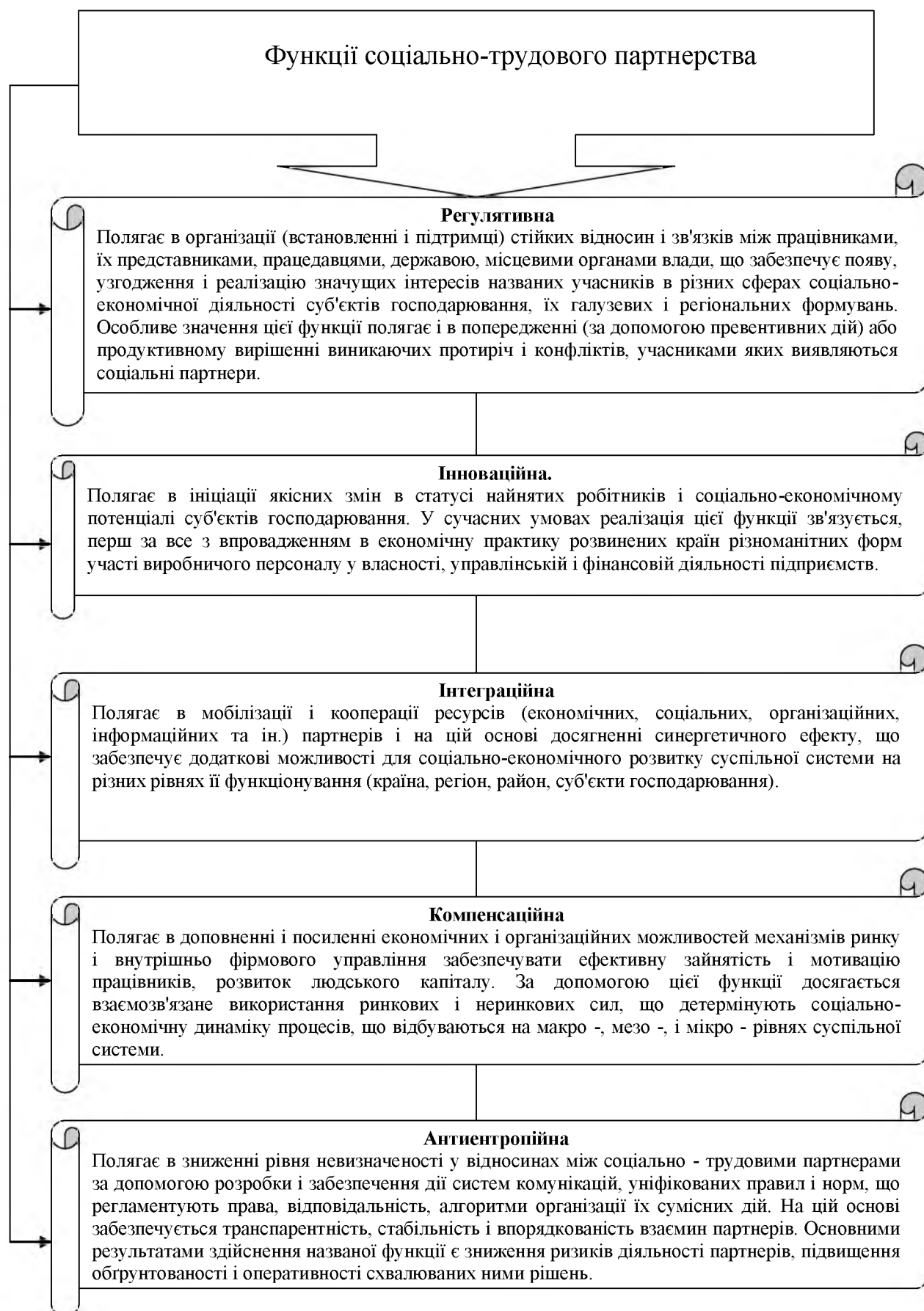


Рис. 1.4 – Функції соціального партнерства

Компенсаційна. Полягає в доповненні і посиленні економічних і організаційних можливостей механізмів ринку і внутрішньо фірмового управління забезпечувати ефективну зайнятість і мотивацію працівників, розвиток людського капіталу. За допомогою цієї функції досягається взаємозв'язане використання ринкових і неринкових сил, що детермінують соціально-економічну динаміку процесів, що відбуваються на макро -, мезо -, і мікро - рівнях суспільної системи. Необхідність такого доповнення обумовлена тим, що економіка, орієнтована на створення ринкових вартостей, не стимулює появу цінностей, що знаходяться за межами ринкових інтересів, але без яких неможливий стійкий розвиток будь-якого суспільства. Система соціального партнерства повинна володіти системою правил і норм поведінки, що закріплюють, стандартизують поведінку своїх членів і що роблять цю поведінку передбачуваною. Відповідний соціальний контроль забезпечує порядок і рамки, в яких повинна протікати діяльність кожного члена системи.

Антиентропійна. Полягає в зниженні рівня невизначеності у відносинах між соціально - трудовими партнерами за допомогою розробки і забезпечення дії систем комунікацій, уніфікованих правил і норм, що регламентують права, відповідальність, алгоритми організації їх сумісних дій. На цій основі забезпечується транспарентність, стабільність і впорядкованість взаємин партнерів. Інформація, вироблена в системі, повинна розповсюджуватися в середині неї з метою управління і контролю за дотриманням норм, так і у взаємодіях з різними соціальними інститутами. Характер комунікативних зв'язків системи має свою специфіку - це формальні зв'язки, здійснювані в системі визначених правил. Основними результатами здійснення названої функції є зниження ризиків діяльності партнерів, підвищення обґрунтованості і оперативності схвалюваних ними рішень.

Для ефективного функціонування соціального партнерства необхідно дотримуватись пріоритетів його розвитку:

- кардинально підвищити рівень роз'яснювальної роботи серед соціальних партнерів стосовно можливостей і напрямів їх спільної діяльності у

вирішенні соціально-трудоових проблем;

- перенести акцент цієї роботи на базовий рівень - на підприємства, в установи, організації;

- забезпечити безумовне укладання і виконання колективних договорів, як основи взаємовідносин між роботодавцями і найманими працівниками;

- підвищити рівень впливу соціальних партнерів на процеси погашення заборгованої заробітної плати, підвищення рівня зайнятості населення, якості робочої сили тощо;

- налагодити системну роботу по запобіганню соціально-трудоових конфліктів і забезпеченню проведення примирних процедур у до страйковий період;

- підвищити якість укладання та виконання регіональних і галузевих угод.

Гармонічне поєднання загальнодержавних і регіональних заходів щодо удосконалення системи соціального партнерства дозволить підняти рівень вирішення трудоових проблем, значно поліпшить взаємовідносини соціальних партнерів і буде сприяти прискоренню розвитку як держави в цілому, так і її регіонів.

Отже, концептуальні засади розвитку соціального партнерства передбачають систематизацію їх функцій та принципів залежно від рівня їх поширення та сфери застосування. Сформовано дві групи принципів: загальні (необхідної і достатньої різноманітності, інституціоналізації, зворотного зв'язку, гнучкості, контролю) та специфічні (активної ролі держави в розвитку системи соціального партнерства, балансу інтересів учасників, мінімального соціального стандарту, доповнення, комплектності), такий підхід дає можливість врахувати специфіку колективних переговорів, забезпечити баланс інтересів сторін учасників. Виділено п'ять функцій: регулятивна, інноваційна, інтеграційна, компенсаційна та антиентропійна, що повністю розривають суть системи соціального партнерства, показують взаємозв'язок процесів що в ній відбуваються.

1.3 Тенденції розвитку соціального партнерства в країнах світу

В умовах становлення в Україні ринкової соціально-економічної системи господарювання, надзвичайно важливе значення має узагальнення зарубіжного досвіду та тенденцій розвитку соціального партнерства в розвинутих країнах світу.

Перш за все розглянемо досвід організації системи соціального партнерства в окремих країнах європейського союзу. Так, у *Німеччині* у регулюванні соціально-трудових відносин державні органи управління приймають незначну участь. Провідне місце в функціонуванні та організації процесів соціального партнерства займають професійні спілки та спілки підприємців, що є інституційно сформованими впливовими соціальними силами. В Конституції Німеччини законодавчо встановлено принцип тарифної автономії, що надає роботодавцям і найманим працівникам можливість вести вільні переговори з питань соціально-трудових відносин без участі держави.

Головною організацією німецьких працедавців є федеральне об'єднання їхніх спілок, що включає майже вісімдесят процентів усіх роботодавців. Основною метою діяльності федерального об'єднання спілок підприємців є формування політики в сферах зайнятості, оплати праці, соціального страхування, навчання та перепідготовки кадрів, соціального захисту. Проте дана організація не володіє правами юридичної особи щодо можливості заключення тарифних угод. Дане право мають тільки галузеві, територіальні та інші окремі спілки підприємців [151, 76].

Соціальними партнерами роботодавців при розробці тарифних угод виступають об'єднання профспілок, сформовані за галузевим принципом. Такий розподіл повноважень щодо переговорного процесу закріплений конституційно. Компромісні рішення щодо регулювання соціально-трудових стосунків, які зазначені у тарифних угодах, виконуються на різноманітних рівнях підприємств, округів, земель. В промисловості переважна кількість тарифних угод заключається на земельному чи окружному рівні. Тарифні угоди укладені на підприємствах складають близько двадцяти п'яти відсотків від усіх

діючих колективних договорів. Підписання тарифних угод не на державному, а на місцевому рівні — це апробована часом процедура, що дає змогу повноцінно враховувати особливості місцевості, підтримувати ступінь соціальних гарантій, які були досягнуті на регіональному рівні [61, 142].

Німецький досвід соціального партнерства є значимим проте така децентралізація повноважень для областей України є передчасною, оскільки в нас ще немає такої високої виконавчої дисципліни і рівень виконання угод держаного значення бажає кращого, не кажучи вже про регіональний рівень.

У Франції держава приймає значну участь в регулюванні соціально-трудова стосунків. Так, в кодексі про працю, що затверджується вищим законодавчим органом, визначені мінімальні соціальні стандарти та гарантії для працівників: порядок надання допомоги з безробіття, заробітна плата та її мінімальний розмір, величина пенсії та потрібного трудового стажу для її отримання, процедура прийому на роботу, термін гарантованої відпустки, та інші питання пов'язані з соціальним захистом.

У Франції в організаціях та підприємствах корпоративний договір вимагає від адміністрації відшкодувати по підвищеним тарифам не тільки понаднормову працю, роботу у вихідні дні і у нічний час, але й в разі тимчасової зміни постійного особистого графіка роботи, тому що змінюється біоритм робітника і це відбивається на продуктивності його праці [5, 78].

Необхідно відмітити високий рівень соціальних гарантій для працівників із сім'єю і робітників перед пенсійного віку, що зазначені в колективному договорі. Наприклад, сплачуються лікарняні працівнику на період хвороби його дітей, чи пристарілих батьків. Робітники організацій та підприємств мають можливість використовувати неоплачуваний відпуск у випадку власного одруження чи урочистої події у своїх дітей або родичів терміном до одного тижня, та у випадку їх загибелі. **Робітники можуть перейти на скорочений графік роботи із збереженням розміру посадового окладу за чотири роки до досягнення пенсійного віку, а в момент виходу на пенсійне забезпечення протяжність робочої неділі зменшується до трьох с половиною**

днів. Корпоративний договір забезпечує щомісячну допомогу для дітей до 3 років, та доплати матерям одиночкам. Визначена матеріальна допомога сплачується робітникам організацій та підприємств у зв'язку з весіллям, чи народженням дитини [151, 81].

Французький досвід для нашої держави є актуальним оскільки на даному етапі розвитку соціального партнерства в Україні потрібні саме держана ініціатива в переговорному процесі та чітка регламентація законодавством прав і обов'язків сторін соціального партнерства, а також мінімальних гарантій, які вони повинні забезпечити. Щодо складу і структури колективного договору, то українським соціальним партнерам є ще над чим попрацювати щоб досягнути такого високого рівня соціального забезпечення яке гарантує французький колективний договір. Це нам вдасться тоді, коли підніметься статок та культурний рівень наших роботодавців і вони зрозуміють що основним їхнім капіталом є працівники і інвестуючи в них вони роблять великий вклад в розвиток своїх компаній, можливо це відбудеться швидше під впливом глобалізації та транснаціональної кооперації.

У Швеції соціально-економічні відносини характеризуються розвинутим підприємництвом, значною участю робітників у профспілках, співпрацею роботодавців і об'єднань найманих працівників та досконалою законодавчою базою трудових відносин. Найкрупнішою організацій роботодавців є САФ (об'єднання роботодавців Швеції), на загальнонаціональному рівні діє Центральне об'єднання профспілок Швеції (ЦОПШ). У Швеції об'єднання роботодавців та найманих працівників настільки розвинуті, що самостійно здійснюють переговори та підписують угоди у сфері соціально-трудова відносин без допомоги уряду. Проте, останнім часом роботодавці і профспілки починають звертатися за допомогою у вирішенні спірних питань до уряду [151, 78].

Колективні договори в цій країні укладаються між об'єднаннями профспілок і роботодавців на рівні галузі чи компанії. У випадку, якщо сторони не можуть домовитись, уряд формує посередницьку комісію. В Швеції

функціонує злагоджена система профілактики трудових конфліктів, якщо соціальні партнери не можуть досягти консенсусу, профспілки мають право провести страйк але не раніш як за сім днів з моменту офіційного попередження. У випадку коли конфлікт підлягає під питання що регулює колективний договір проводити страйк заборонено [2, 82].

З метою вирішення спорів, які стосуються питань регламентованих колективними договорами, в Швеції ще на початку двадцятого століття заснований спеціалізований Трудовий суд. Судді призначаються паритетно всіма соціальними партнерами: два - організаціями роботодавців і профспілок та три — урядом. Саме це досягнення шведів повинна перейняти наша держава, оскільки в українських господарських судах трудові справи можуть розглядатися роками, не завжди судді мають відповідну кваліфікацію. Тому створення спеціалізованих трудових суддів в Україні значно покращить ситуацію по розв'язанню трудових конфліктів сприятиме розвитку соціального партнерства.

Соціальне партнерство у *Польщі* є загальним принципом державного устрою, що передбачено в Конституції. З 1994 року функціонує тристороння комісія із соціально-економічних питань. Діяльність Комісії фінансується з державного бюджету з розділу витрат на покриття діяльності міністра, відповідального за питання праці. Урядова сторона в Комісії - це представники Ради Міністрів, призначені прем'єр-міністром як за персональним, так і кількісним складом.

Сторона працівників - це особи, які діють від імені представницьких профспілкових організацій. Польський законодавець визнав такими і зазначив назви двох профспілок, тобто Незалежної профспілки "Солідарність" (НС33) і Загальнопольського порозуміння професійних спілок (ОП33). Статус представницької профспілкової організації не дається раз назавжди. Кожна з профспілкових організацій - також і ті, чії назви згадані в Законі, повинні що 4 роки звертатися за підтвердженням свого представницького статусу [153, 8].

Відповідно до Закону про Тристоронню Комісію із соціально-

економічних питань і воєводські комісії соціального партнерства, представницькою профспілковою організацією визнається загальнодержавна профспілка або загальнодержавне об'єднання (федерація) профспілок або загальнодержавна міжпрофспілкова організація (конфедерація) за умов, що чисельність цієї організації перевищує п'ятсот тисяч працівників.

Зі сторони роботодавців у Комісії є особи від представницьких організацій роботодавців, якими в силу Закону є Польська конфедерація приватних роботодавців, Конфедерація польських роботодавців і Союз польських ремесел. Статус представницької організації для роботодавців також не є вічним. Як і сторона працівників, організації роботодавців повинні кожні 4 роки його підтверджувати [6, 13].

Згідно Закону про Тристоронню комісію, представницькою організацією роботодавців вважається така, яка сукупно відповідає таким вимогам: об'єднує роботодавців, у яких працює понад триста тисяч працівників, має загальнодержавний масштаб і присутня в понад половині галузей народного господарства.

Крім членів Комісії Законом передбачена також участь в її роботі — на правах дорадчого голосу - інших категорій суб'єктів, їхня участь може бути обов'язковою або факультативною. Обов'язковою участь є тих осіб, яких до участі в роботі Тристоронньої Комісії призначив прем'єр-міністр. Це - представники територіального самоврядування (нині в кількості чотирьох осіб), які мають дорадчий голос у справах, пов'язаних з виконанням покладених на ці органи державних завдань, а також по одному представнику від Голови Національного банку і Голови Державного комітету статистики.

При Комісії із соціально-економічних питань та воєводських комісіях соціального партнерства, функціонують тематичні групи з вивчення проблематики: державної економічної політики і ринку праці; з питань трудового законодавства і колективних договорів; з питань розвитку соціального партнерства; з питань соціального страхування; з питань державних послуг; з питань бюджету, оплати праці і соціальних виплат; з

питань співпраці з Міжнародною організацією праці; з питань структурних фондів Євросоюзу; з питань Переглянутої Європейської соціальної хартії [153, 11].

Польський досвід соціального партнерства є вагомим, оскільки держави схожі за устроєм та проблемами, мають спільні інтереси. Суттєвим досягненням польських соціальних партнерів є право профспілок та роботодавців на законодавчу ініціативу, таке нововведення в Україні дало б поштовх для законодавчого закріплення розвитку соціального партнерства та навело би лад в спірних питаннях щодо прав та обов'язків сторін соціального партнерства. Також заслуговує на увагу досвід включення в склад комісії органів місцевого самоврядування, що дозволило б вітчизняним соціально-економічним радам дієво проинятися проблемами місцевих громад. Доцільною є вимога до представницьких організацій роботодавців та профспілок що чотири роки підтверджувати свій представницький статус, це спонука до більшої активності, та не допустить розриву між електоратом та керівною верхівкою.

У Латвії тристоронні угоди про соціально-економічне партнерство спрямовані на сталий розвиток суспільства. Уряд проводить політичні консультації з соціальними партнерами щодо вдосконалення та втілення національної політики з виконання таких завдань: яким чином зменшити рівень соціальної ізоляваності та бідності, викоринити нелегальну зайнятість та сприяти застосуванню справедливих адміністративних принципів добросовісної конкуренції та підприємництва. На сьогоднішній день, угода, укладена між урядом, профспілками та роботодавцями, передбачає створення нових підкомітетів з тристоронніх консультацій, кваліфікованих у галузі транспорту, комунікацій та інформаційних технологій, захисту навколишнього середовища, регіональної політики, а також у питаннях єдиної системи заробітної плати.

Слід відмітити, що Латвія є єдиною країною Євросоюзу де національна рада з питань тристоронньої співпраці приймає не тільки висновки та рекомендації, а й обов'язкові до виконання рішення; ради інших країн

приймають рішення які є обов'язковими до розгляду, а не до виконання. Це є революційним кроком уперед, і саме це нововведення дозволило б українським соціальним партнерам підняти вітчизняне соціальне партнерство на вищій щабель розвитку, збільшивши при цьому його авторитет та можливості.

В Італії, Японії, Голландії, Фінляндії на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівні функціонує чітка трипартизька модель соціального партнерства, щодо переговорного процесу, укладання регіональних угод і колдоговорів.

Наприклад, в *Фінляндії* на загальнодержавному рівні підписується договір що регулює політику доходів. В переговорному процесі між об'єднаннями роботодавців та профспілок приймає участь член уряду. Досить часто переговори веде прем'єр-міністр, а в критичні моменти - президент [20, 31]. В Голландії кожен рік підписується загальнодержавний тристоронній договір між центральними об'єднаннями роботодавців, профспілок та представниками влади, яким регулюється рівень доходів, зайнятість, соціальні пільги працюючим. Після затвердження цього договору розпочинається переговорний процес на галузевому та місцевому рівні.

Механізм партнерських відносин, що використовується в *Італії*, передбачає переговорний процес та підписання договорів на 3-ьох рівнях: між загальнодержавними профспілковими центрами та об'єднаннями роботодавців приватної форми власності; між загальнодержавними галузевими об'єднаннями найманих працівників і об'єднаннями роботодавців державної форми власності; між професійними організаціями підприємств і їх власниками чи уповноваженими на це особами [24, 5].

В *Японії* на загальнодержавному рівні кожен рік підписується договір щодо основ соціальної політики. Розробляє та погоджує напрями соціально-економічних відносин об'єднання роботодавців та національна профспілка. Цими організаціями кожного року пропонуються заходи щодо зростання середньої зарплати відносно збільшення обсягів випущеної продукції, наданих послуг. Дані пропозиції проходять процес узгодження між роботодавцями та

профспілками у регіонах країни, а згодом використовуються як базові при підписанні колективних договорів на місцевому рівні. Наявне відхилення від даних пропозицій не може перевищувати 1-ого %. Таке виконання домовленостей слугує яскравим прикладом для українських сторін соціального партнерства [151, 80].

Крім того, японські колективні договори порівняно з нашими прагнуть будь-що не допустити звільнення працівника, а якщо це сталося забезпечують високі соціальні виплати, додатково оплачується робота не тільки у вихідні а й у понаднормовий час. Таке ставлення до своїх працівників викликає захоплення і показує українським сторонам соціального партнерства що є основною метою соціального партнерства та які результати воно приносить.

Визначаючи тенденції розвитку соціально-трудова відносин в країнах Євросоюзу, слід зазначити що всі вони ратифікували конвенції Міжнародної організації праці, що стосуються соціального партнерства [Див. таблицю 1.2].

Проведений порівняльний аналіз свідчить, що з кандидатів на вступ до ЄС та членів ЄС більшість країн (дев'ять із тринадцяти) мають один головний тристоронній орган, який вирішує десять напрямів політики: соціальна політика, політика зайнятості, економічна політика в цілому, заробітна плата, трудове законодавство, безпека та гігієна праці, соціальний захист, освіта і професійне навчання, тендерні питання, питання взаємодії з ЄС В інших країнах є ряд додаткових тристоронніх органів національного рівня, які крім вищеназваних напрямків, вирішують додаткові питання: державного бюджету, регіонального розвитку, питання охорони здоров'я (Латвія), заробітної плати працівників державних служб (Чеська Республіка), податків, правового забезпечення, участі працівників в управлінні (Словенія). Діють переважно два-три додаткових тристоронніх органи, які займаються окремими питаннями. Однак, у Румунії шість, а у Литви - сім додаткових тристоронніх органів національного рівня, які займаються окремими питаннями [17, 40].

Цікавий той факт, що у чотирьох країнах, де немає додаткових тристоронніх органів (Латвія, Чеська Республіка, Словенія, Мальта), головний

тристоронній орган займається всіма десятима напрямками політики. Не лише кількість, але і важливість додаткових тристоронніх органів відрізняється у країнах. Мандат цих органів зазвичай обмежується одним певним питанням.

Вони переважно незалежні від головного органу, але все ж таки подають звіти з метою інформування. Однак в Кіпрі є другий рівнозначний головному, тристоронній орган, який займається загальними економічними питаннями (Економічний консультативний комітет), на якому головує міністерство фінансів (див. таблицю 1.3).

У всіх тринадцяти країнах тристоронній орган виконує консультаційну і дорадчу роль (десять із тринадцяти), він також функціонує як форум для обміну інформацією. У деяких країнах тристоронній орган діє як такий, що має повноваження приймати рішення, але ще не з'ясовано, чи існує законодавство, яке наділяє тристоронній орган правом приймати остаточне рішення з приводу національної політики без погодження з урядом чи парламентом.

Таблиця 1.3

Національні тристоронні органи країн кандидатів на вступ до ЄС та членів ЄС

Країни	<i>Назва головного національного тристороннього органу</i>	<i>Назви інших національних тристоронніх органів</i>	<i>Напрями діяльності тристороннього органу*</i>
Болгарія	Національна рада з тристороннього співробітництва	<i>1-Національна рада з питань сприяння зайнятості 2-Національна рада з питань умов праці</i>	7/10
Естонія	Соціально-економічна рада	<i>1-Естонська рада з питань взаємодії з МОП 2-Рада з питань виробничого середовища</i>	9/10
Кіпр	Трудовий консультативний комітет	<i>1-Економічний консультативний комітет 2-Рада соціального страхування</i>	8/10
Латвія	Національна рада з питань тристоронньої співпраці	<i>Немає</i>	10/10
Литва	Тристороння рада Республіки Литва	<i>1-Рада з питань зайнятості 2-Комісія з питань охорони праці 3-Рада державного фонду соціального страхування 4-Рада гарантійного фонду 5-Рада з питань професійного навчання 6-Тристороння комісія при</i>	+ 3 8/10

		<i>національній біржі праці 7-Рада експерта при литовській службі зайнятості та професійне навчання</i>	
Мальта	Мальтійська рада із економічно-соціального розвитку	<i>Немає</i>	<i>10/10</i>
Польща	Тристороння комісія із соціально-економічних питань	<i>1 -Національна рада з питань зайнятості 2-Комісія з питань колективних трудових угод</i>	<i>10/10</i>
Словаччина	Рада з економічної і соціальної домовленості (угода — Соціальний пакт) Словацької Республіки	<i>1 -Колегія національного бюро праці 2-Адміністративна рада компанії соціального страхування 3-Адміністративна рада Компанії загального медичного страхування</i>	<i>10/10</i>
Словенія	Соціально-економічна рада	<i>Немає</i>	<i>10/10</i>
Румунія	Економічно-соціальна рада	<i>1 -Національна служба зайнятості 2-Національна палата з питань пенсійного забезпечення та інших соціальних прав 3-Національна палата з питань медичного страхування 4-Національна рада з питань професійного навчання повнолітніх 5-Національна комісія з питань сприяння зайнятості 6-Національна рада з питань сертифікації та професійних стандартів</i>	<i>+ 3 10/10</i>
Туреччина	Економічна + Соціальна рада	<i>1-Комітет інституту соціального страхування 2-Комітет органу соціального страхування самозайнятих працівників 3-Комітет з питань мінімальної заробітної плати</i>	<i>3/10</i>
Угорщина	Національна комісія з примирення	<i>1-Національна рада з питань діяльності МОП 2-Рада з питань інтеграції 3-Національний фонд праці</i>	<i>10/10</i>
Чеська Республіка	Рада з питань економічної і соціальної домовленості Чеської Республіки	<i>Немає</i>	<i>10/10</i>
Україна	Національна тристороння соціально-економічна рада	Правління фондів соціального страхування	<i>10/10</i>

*десять напрямів діяльності: соціальна політика, політика зайнятості, економічна політика в цілому, заробітна плата, трудове законодавство, безпека та гігієна праці, соціальний захист, освіта і професійне навчання, тендерні питання, питання взаємодії з ЄС

Сім країн заснували національні тристоронні органи на підставі законів. У всіх цих країнах загалом процедури і регламенти відповідного органу регулюються законами, які у всіх випадках, більш детально визначаються або ж адміністративними положеннями (три країни), або рішеннями, прийнятим на тристоронній основі (чотири країни). У трьох країнах створення тристороннього органу відбулося на основі адміністративних положень, і ці країни також регулюють процедури і регламент згідно з адміністративними положеннями (Естонія, Словенія, Кіпр).

У двох країнах (Чеська Республіка і Угорщина) тристоронні органи були створені головним чином на основі тристоронніх угод, і процедури й регламент регулюються також тристоронніми угодами. Рада в Латвії була створена згідно з рішенням Кабінету міністрів, а процедури були визначені в результаті тристороннього співробітництва.

Є також тристоронні органи на децентралізованому (регіональному чи місцевому) рівні у всіх країнах (за винятком Латвії і Мальти) (див. таблицю 1.4).

У більшості країн головний тристоронній орган нараховує від чотирнадцяти до двадцяти двох членів (це має місце у дев'яти країнах), але в трьох країнах їх кількість навіть більша (Економічно-соціальна рада в Румунії складається з двадцяти семи членів, а Тристороння комісія із соціально-економічних питань Польщі складається із сорока дев'яти членів). Трудовий консультативний комітет Кіпру не має фіксованої кількості членів, оскільки члени від уряду (і відповідних урядових структур) запрошуються на тристоронні засідання у разі необхідності і залежно від питань, які виносяться на обговорення [52, 41].

Лише у п'яти країнах однакова кількість членів, які представляють уряд, організації роботодавців і працівників. В інших п'яти країнах кількість членів від урядів менша, ніж від організацій працівників і роботодавців. Лише у двох країнах кількість членів від урядової сторони перевищує кількість членів від соціальних партнерів (Чеська Республіка, Туреччина). Цікаво те, що в шести країнах передбачається участь інших урядових структур у роботі

тристороннього органу частково на постійній основі (наприклад, Центральний банк, Статистична служба, Інститут макроекономічного аналізу та ін.) і частково на особливих умовах залежно від питань, які винесені на порядок денний.

У восьми країнах кількість членів у тристоронніх органах від організацій роботодавців і працівників однакова, в той час як у чотирьох країнах кількість членів від роботодавців вища (у деяких випадках значно вища), ніж кількість представників працівників (у Польщі співвідношення становить 28:14).

Кіпр - єдина країна, де кількість членів від працівників більша, ніж від роботодавців (сім до шести) у тристоронньому органі. Три країни передбачають постійне представництво недержавних організацій у тристоронньому органі або безпосередньо, або через роботу в окремих комітетах (Естонія, Туреччина, Мальта). Естонія залучила приватні дослідні інститути до роботи Соціально-економічній раді на постійній основі. У Туреччині три представники громадських організацій і державні службовці, призначені прем'єр-міністром, мають місця у Економічно-соціальній раді. У Мальті склалася особлива ситуація: Мальтійська рада із соціально-економічного розвитку створила окремий комітет з питань громадянського суспільства, до складу якого входять дев'ять представників громадських організацій як членів, а Рада консультується з цим комітетом з усіх питань, що мають до них відношення [17, 42].

В Україні членами національної тристоронньої соціально-економічної ради є по двадцять два представники, від кожної сторони соціального партнерства, що забезпечує репрезентативність та рівноправність сторін.

У п'яти країнах пост голови займається на умовах ротації серед трьох сторін найчастіше прем'єр-міністром, і якщо голова від урядової сторони, то посаду заступника голови у такому випадку займає представник роботодавців або працівників. Однак, у двох країнах посаду заступника голови теж займає представник уряду. У випадку, коли посада голова займається по черзі представниками усіх трьох сторін, то на цю посаду обирається людина в результаті голосування в групі, яку вона представляє.

Інституційна структура і правова база національних тристоронніх органів країн кандидатів на вступ до ЄС та членів ЄС

Країни	Роль головного тристороннього органу	Правова база стосовно створення головного тристороннього органу	Правова база стосовно процедур і регламенту головного тристороннього органу	Тристоронні органи на регіональному /місцевому рівні
Болгарія	<i>Консультаційна/дорадча + Прийняття рішень</i>	<i>Закон</i>	<i>Закон</i>	<i>Так</i>
Естонія	<i>Консультаційна/дорадча + Обмін інформацією</i>	<i>Адміністративне положення</i>	<i>Адміністративне положення</i>	<i>Так</i>
Кіпр	<i>Консультаційна/дорадча + Обмін інформацією</i>	<i>Адміністративне положення</i>	<i>Адміністративне положення</i>	<i>Так</i>
Латвія	<i>Консультаційна/дорадча + Обмін інформацією + Прийняття рішень</i>	<i>Концептуальний документ Кабінету міністрів із тристороннього співробітництва на національному рівні</i>	<i>Тристороння угода</i>	<i>Ні</i>
Литва	<i>Консультаційна/дорадча + Обмін інформацією + Прийняття рішень</i>	<i>Закон + Тристороння угода</i>	<i>Тристороння угода (Положення)</i>	<i>Так</i>
Мальта	<i>Консультаційна/дорадча</i>	<i>Закон</i>	<i>Тристороння угода</i>	<i>Ні</i>
Польща	<i>Консультаційна/дорадча + Обмін інформацією + Прийняття рішень</i>	<i>Закон</i>	<i>Закон + Тристороння угода ("Положення про діяльність")</i>	<i>Так</i>
Словаччина	<i>Консультаційна/дорадча + Обмін інформацією + Прийняття рішень</i>	<i>Закон</i>	<i>Закон + Тристороння угода</i>	<i>Так</i>
Словенія	<i>Консультаційна/дорадча + Обмін інформацією</i>	<i>Адміністративне положення</i>	<i>Адміністративне положення</i>	<i>Так</i>
Румунія	<i>Консультаційна/дорадча</i>	<i>Закон</i>	<i>Закон +Адміністративне положення</i>	<i>Так</i>
Туреччина	<i>Консультаційна/дорадча + Обмін інформацією</i>	<i>Закон</i>	<i>Закон +Адміністративне положення</i>	<i>Так</i>
Угорщина	<i>Тристороння угода</i>	<i>Тристороння угода</i>	<i>Тристороння угода</i>	<i>Так</i>
Чеська Республіка	<i>Консультаційна/дорадча + Обмін інформацією</i>	<i>Тристороння угода</i>	<i>Тристороння угода</i>	<i>Так</i>
Україна	<i>Консультаційна/дорадча + Обмін інформацією + Прийняття рішень</i>	<i>Адміністративне положення</i>	<i>Тристороння угода (Положення)</i>	<i>Так</i>

Кількість підкомітетів центрального тристороннього органу суттєво коливається. Не дивлячись на те, що в шести країнах відносно мало підкомітетів (у Мальті, де діє три підкомітети, найменша їх кількість, в інших країнах їх кількість коливається від чотирьох до шести).

У чотирьох країнах їх значно більше (від дев'яти до тринадцяти, у Чеській Республіці - вісімнадцять підкомітетів (найбільша кількість)). У трьох країнах тристоронні органи не мають постійних підкомітетів, але створюються спеціальні робочі групи (Естонія, Словенія, Кіпр), залежно від потреб і питань, які обговорюються [67, 110].

Питання, над якими працюють підкомітети, відмінні в різних країнах, як і їх кількість. Вони часто торкаються таких традиційних сфер як заробітна плата (у восьми країнах), соціальне забезпечення (сім країн), трудові відносини, але в багатьох країнах вони також торкаються більш широких політичних питань, наприклад планування національного розвитку, реструктуризація промисловості і регіональний розвиток, оподаткування, фінансові питання і національний бюджет.

Міжнародні питання, такі як взаємодія з ЄС чи МОП розглядаються окремими підкомітетами, як і питання галузевого характеру, наприклад, робота на будівництві, в енергетиці, лісному господарстві, у державній службі. У деяких країнах тристоронній орган ініціював створення спеціальних підкомітетів з таких питань як статистика, інформаційне суспільство, нелегальне ввезення товарів у країну, навколишнє середовище, консультування споживачів та ін. Цікавим прикладом є також робота Тристоронньої ради у Чеській Республіці, в якій діє підкомітет, що складається з голів усіх інших підкомітетів, для обговорення порядку денного наступних пленарних засідань. Цей хоч і неповний перелік різних галузей політики вказує на те, що соціальне партнерство можна проводити з практично необмеженого спектру питань, якщо він буде підтримуватися відповідними структурами.

У всіх тринадцяти країнах центральний тристоронній орган має адміністративну підтримку з боку постійного секретаріату. Однак, розмір і роль

постійного секретаріату суттєво відрізняється. Лише в одному випадку секретаріат має статус автономного органу (Румунія). У всіх інших країнах секретаріат певним чином зв'язаний з урядовими структурами, найчастіше з міністерством, яке займається питаннями соціальними і трудовими (шість країн) чи з урядом або службою прем'єр-міністра (п'ять країн) або ж іншою державною організацією (Туреччина).

Бюджет постійного секретаріату формується у всіх випадках державою або урядом (стаття або в державному бюджеті, або в бюджеті міністерства) [17, 44]. В Україні секретаріат Національної тристоронньої соціально-економічної ради складається з дев'яти осіб, очолює його керівник який призначається на посаду Президентом України за спільним поданням співголів національної ради; фінансове забезпечення діяльності секретаріату здійснюється Державним управлінням справами.

В основному головний тристоронній орган проводить пленарні засідання п'ять разів на рік чи більше, і лише в Естонії і Туреччині орган засідає менше п'яти разів. У багатьох країнах засідання спеціалізованих комітетів проводяться рідше, ніж пленарні. Формальний результат засідань — переважно висновки чи рекомендації. У чотирьох країнах укладаються генеральні угоди і/або національні пакти.

Спосіб прийняття рішення - досягнення консенсусу - застосовується у всіх країнах, крім Туреччини, де застосовується принцип "одна особа — один голос". У трьох країнах застосовується принцип "одна група — один голос". У Трудовому консультативному органі Кіпру, якщо неможливо досягти консенсусу, рішення залишається за головою (міністром) і виконується обома сторонами.

В цілому результати засідань представляються широкому колу відповідних органів влади і установ. Десять країн подають доповіді на розгляд відповідних міністерств, десять країн — на розгляд парламенту і вісім країн — служби прем'єр-міністра. Однак, тристоронній орган отримує регулярні і офіційні відповіді щодо подальшої діяльності і виконання рішень лише в п'яти

країнах. Кожного разу, коли засідає Трудовий консультативний комітет Кіпру, він отримує подальший звіт про стан виконання рішень, прийнятих на попередніх засіданнях.

У шести країнах засідання національних тристоронніх органів відкриті, а в семи — закриті, Соціально-економічна рада у Словенії може завчасно ухвалити проведення сесії відкритого характеру. Після проведення тристоронніх засідань у всіх країнах громадськість інформують про результати засідання через ЗМІ (радіо і /або ТБ), а також через прес-конференції у 8 країнах. У 6 країнах відкрита спеціальна веб - сторінка, яка працює або у складі веб - сторінки міністерства, або незалежно. На них висвітлена інформація про тристоронні органи і напрямки їх діяльності [70, 166].

Не всі національні тристоронні органи контактують з тристоронніми інституціями інших країн. Сім країн підтримують такі контакти головним чином через двосторонні відносини з однією чи більше країнами ЄС. Лише кілька національних тристоронніх органів пов'язані з міжнародною мережею тристоронніх органів (чотири країни), і у п'яти країнах національні тристоронні органи зовсім не мають міжнародних зв'язків.

На рівні Євросоюзу соціальне партнерство ведеться через три головні організації, що представляють соціальних партнерів на європейському рівні: Європейську конфедерацію профспілок (ЄКПС), Спілку конфедерацій промисловців і роботодавців Європи (СКПРЕ) та Європейський центр підприємств із державною участю та підприємств загальної економічної сфери (ЦПДУ). Вони входять до складу Комітету із соціально-економічних питань(ЄКСЕП), який є дорадчим органом, представляє роботодавців, профспілки, фермерів, споживачів та інші зацікавлені групи, представляє їхню позицію та відстоює їхні інтереси в політичних дискусіях із Європейською комісією, Європейською радою та Європейським Парламентом.

Узагальнюючи стан соціального партнерства в західних країнах можна зобразити графічно його вплив на трансформацію соціального партнерства в Україні (рис. 1.5).

Перелік конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці з питань застосування процедур соціального партнерства (трудові відносини, колективні переговори, консультації, примирення і арбітраж)

№ конвенції	Назва	Рік прийняття	Дата набуття чинності	Ратифікація Україною
26	Конвенція про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати	1928	14 червня 1930 р.	-
98	Конвенція про право на організацію та на ведення колективних переговорів	1949	18 липня 1951 р.	14 вересня 1956 р.
99	Конвенція про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати в сільському господарстві	1951	23 серпня 1953 р.	-
144	Конвенція про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми)	1976	18 травня 1976 р.	16 травня 1994 р.
154	Конвенція про колективні переговори	1981	11 серпня 1983 р.	16 травня 1994 р.
№ рекомендації	Назва	Рік прийняття		
91	Рекомендація* про колективні договори	1951		
92	Рекомендація про добровільне примирення і арбітраж:	1951		
94	Рекомендація про співпрацю на рівні підприємств	1952		
113	Рекомендація про співробітництво в галузевому і національному масштабі	1960		
129	Рекомендація про зв'язки на підприємстві	1967		
130	Рекомендація про розгляд скарг	1967		
152	Рекомендація про тристоронні консультації (діяльність Міжнародної організації праці)	1976		

* рекомендації не підлягають ратифікації

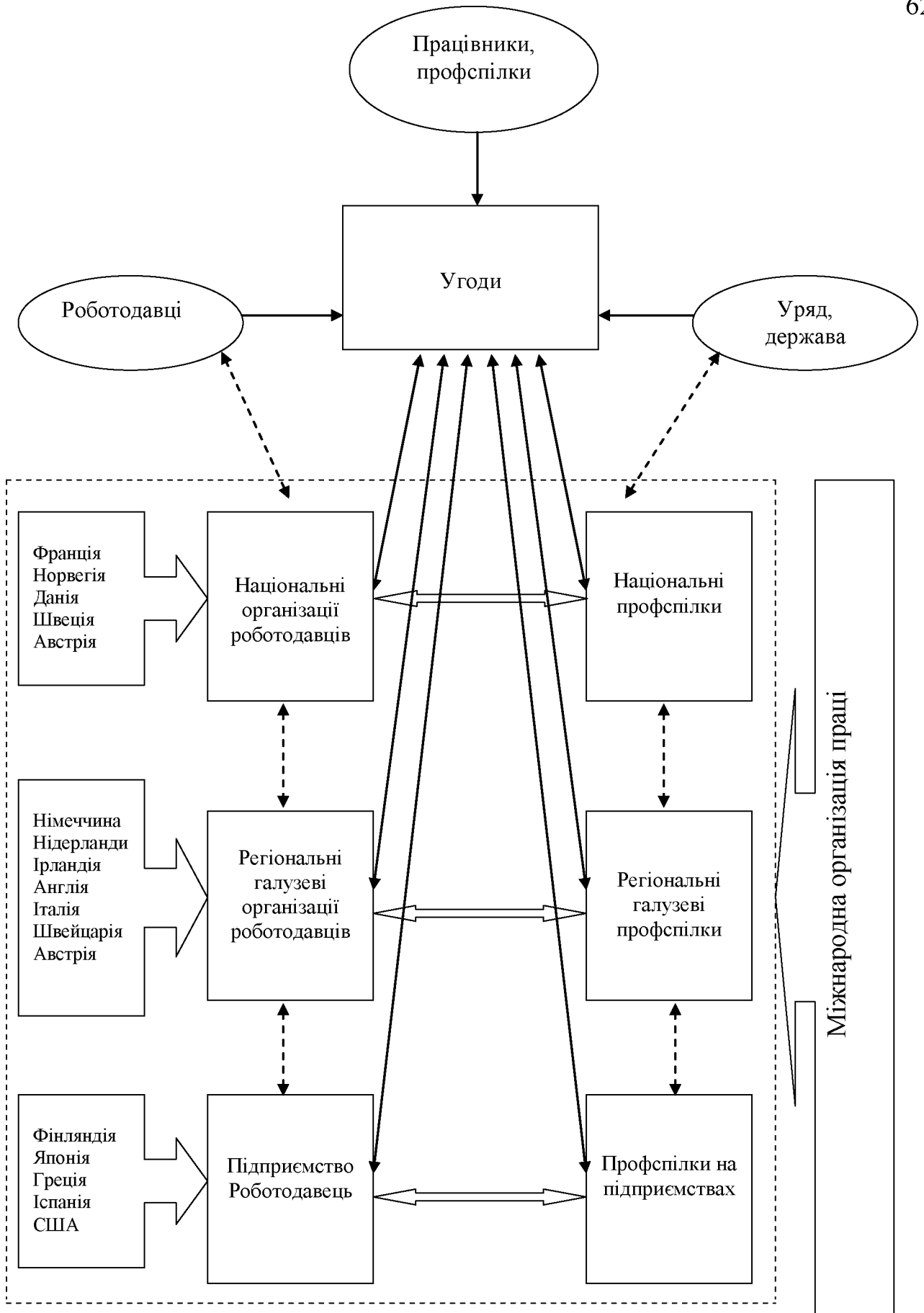


Рис. 1.5 Особливості розвитку соціального партнерства в розвинутих країнах світу

Висновки до розділу 1

1. Соціальне партнерство слід сприймати як систему взаємовідносин та співпраці між найманими працівниками (організаціями профспілок), з однієї сторони, роботодавцями та їх організаціями – з іншої, державою та місцевою владою – з третьої, з метою досягнення ними згоди, прийняття спільних рішень, укладання договорів, здійснення погоджених дій, формування соціального компромісу у сферах оплати та умов праці, запобігання страйкам та примирення сторін по вже існуючим конфліктним ситуаціям, дотримуючись при цьому культури партнерських відносин.

Таке визначення відмінне від думки інших авторів і має особливе значення оскільки, по-перше, визначає соціальне партнерство саме у сфері соціально-трудова відносин, конкретизує сторони партнерських відносин та їх цілі; по-друге, визначає його комплексно, беручи до уваги характеристики суб'єктів, принципи їх взаємодії, форми співіснування; по-третє, враховує культуру партнерських відносин; по - четверте вказує сфери у яких повинен досягатись соціальний компроміс.

2. Систематизовані принципи та функції соціального партнерства залежно від рівня їх поширення та сфери застосування. Сформовано дві групи принципів: загальні (необхідної і достатньої різноманітності, інституціоналізації, зворотного зв'язку, гнучкості, контролю) та специфічні (активної ролі держави в розвитку системи соціального партнерства, балансу інтересів учасників, мінімального соціального стандарту, доповнення, комплектності), такий підхід дає можливість врахувати специфіку колективних переговорів, забезпечити баланс інтересів сторін учасників. Виділено п'ять функцій: регулятивна, інноваційна, інтеграційна, компенсаційна та антиентропійна, що розривають суть системи соціального партнерства, показують взаємозв'язок процесів що в ній відбуваються.

3. Досвід європейських країн свідчить, що українським соціальним партнерам є що перейняти у зарубіжних колег, а саме: в Німеччині - високу виконавчу дисципліну та ступінь виконання угод на всіх рівнях; у Франції -

держану ініціативу в переговорному процесі та чітку регламентацію законодавством прав і обов'язків сторін соціального партнерства, а також мінімальних гарантій, які вони повинні забезпечити; у Швеції – діяльність Трудового суду, який є революційним кроком у напрямку розв'язання трудових конфліктів; в Японії – практику по життєвого найму, ставлення до працівника як до найвигіднішої інвестиції; у Польщі – право роботодавців та профспілок на законодавчу ініціативу, вимогу підтверджувати соціальними партнерами свій представницький статус; у Латвії – обов'язковість виконання прийнятих радою соціального партнерства рішень.

Впровадження передового досвіду європейських країн дасть можливість підняти на новий рівень систему соціального партнерства в Україні, та створити правову, соціальну державу.

4. Розвиток системи соціального партнерства є одним із пріоритетних напрямків соціальної політики, оскільки саме від нього залежить збалансованість суспільства, розміри мінімальних соціальних гарантій, визнання в європейській спільноті України як соціальної держави. Тому необхідно активізувати наукові розробки в даному напрямку та запроваджувати їх у життя.

РОЗДІЛ 2

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

2.1 Інституційне забезпечення соціального партнерства в Україні

Соціальне партнерство формує компромісні, погоджені дії суб'єктів переговорного процесу, що пов'язані із життям та взаємовідносинами членів суспільства. Тому, воно регулює широке коло питань і не обмежується тільки вирішенням соціально-трудова конфліктів. Проте дослідження спеціалізованої наукової літератури свідчить, що на теренах нашої держави під категорією соціальне партнерство розуміють взаємоузгодження інтересів різних соціальних верств саме в соціально-трудова відносинах.

Сутністю соціального партнерства є встановлення форуму для представлення і ведення переговорів відносно інтересів між окремими його учасниками. Обсяг та форма участі партнерів може бути різною, але в принципі йдеться про будь – які форми регулярних контактів та узгоджень між роботодавцями та працівниками. Сама назва “соціальне партнерство” вказує – те, що відбувається в його рамках, базується, насамперед, на взаємній комунікації між партнерами. Обмін інформацією та представлення позицій є основним та обов'язковим елементом даного процесу. Наступним елементом, який надає сенс цій формі стосунків, є ведення переговорів. З інституційної перспективи соціальне партнерство є цілісністю правових форм контакту та ведення колективних переговорів між уповноваженими суб'єктами, які представляють роботодавців та працівників. [64, 130].

Становлення соціального партнерства є важливим кроком в напрямку розвитку соціально-орієнтованої економіки, побудови соціальної держави, та вступу України до європейського співтовариства. Об'єднання та співпраця соціальних партнерів дасть можливість ефективно регулювати трудові, виробничі, соціально-економічні стосунки, покращить соціальний захист найманих працівників, забезпечить вирішення соціально-економічних проблем [63, 123]. Їхня діяльність має бути направлена на ефективне використання матеріально-сировинної бази, приріст обсягів виробництва, поліпшення якості

продукції та послуг, створення сприятливого клімату для особистого розвитку робітників, децентралізацію управління.

Координаційним органом соціального партнерства в Україні виступає Національна тристороння соціально-економічна рада (далі – Національна рада), яка утворена за пропозицією всеукраїнських профспілок, об'єднань роботодавців та Кабінету Міністрів України. Відповідно до Указу Президента України від 29 грудня 2005 року № 1871 „Про розвиток соціального діалогу в Україні”, вона діє як консультативно-дорадчий орган при Президентові України, і складається з представників Кабінету Міністрів України, всеукраїнських професійних спілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців.

Національна рада здійснює свою діяльність на засадах:

- рівноправності та паритетності сторін соціального партнерства;
- відкритості, добровільності та конструктивності соціального партнерства;
- пріоритетності узгоджувальних процедур та компромісних рішень;
- обов'язковості додержання досягнутих домовленостей і виконання прийнятих рішень.

Національна рада має тристоронню структуру представництва сторін соціального партнерства: по 22 представники від: уряду, всеукраїнських профспілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців. Очолюють Раду три співголови, які одночасно є координаторами сторін. Персональний склад Національної ради визначається у порядку, встановленому кожною зі сторін соціального партнерства самостійно [155].

Відповідно до рішення Національної ради в її структурі утворено із рівної кількості членів сторін 4 постійні комісії:

- із законотворчої діяльності та мінімальних державних соціальних стандартів;

з інформаційно-методичної роботи та зв'язків інституціями соціального партнерства всіх рівнів;

- з дотримання норм і принципів соціального партнерства;
- з питань конкурентноздатності вітчизняної економіки.

В адміністративних областях України створенні регіональні тристоронні соціально-економічні ради, що утворюються з представників обласних державних адміністрацій, федерацій профспілок області, обласних об'єднань організацій роботодавців. Організаційна структура представлена на рис. 2.1.

Основними завданнями регіональної ради є :

- сприяння узгодженню позицій сторін соціального партнерства щодо шляхів подальшого розвитку соціально-економічних і трудових відносин, укладанню угод з питань регулювання таких відносин;
- розроблення та внесення пропозицій з питань формування та реалізації програми соціально-економічного розвитку області [16, 2].

Регіональна рада відповідно до покладених завдань:

- вносить пропозиції щодо проекту регіональної угоди, організації та проведення консультацій при її укладенні, аналізує виконання Генеральної та регіональної угод:
- співпрацює та проводить у межах своїх повноважень консультації з органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, організаціями роботодавців, професійними спілками та їх об'єднаннями, іншими громадськими організаціями щодо вирішення питань соціально-економічного розвитку і трудових відносин та за результатами вносить у встановленому порядку узгоджені пропозиції;
- вивчає, узагальнює та сприяє поширенню вітчизняного і міжнародного досвіду з організації та ведення соціального партнерства, а також роботи відповідних тристоронніх органів;
- сприяє створенню та діяльності допоміжних органів соціального партнерства на галузевому і виробничому рівнях, надає їм консультаційну та організаційно-методичну допомогу;
- співпрацює з вищими навчальними закладами з питань проведення наукових досліджень щодо розвитку соціального партнерства;

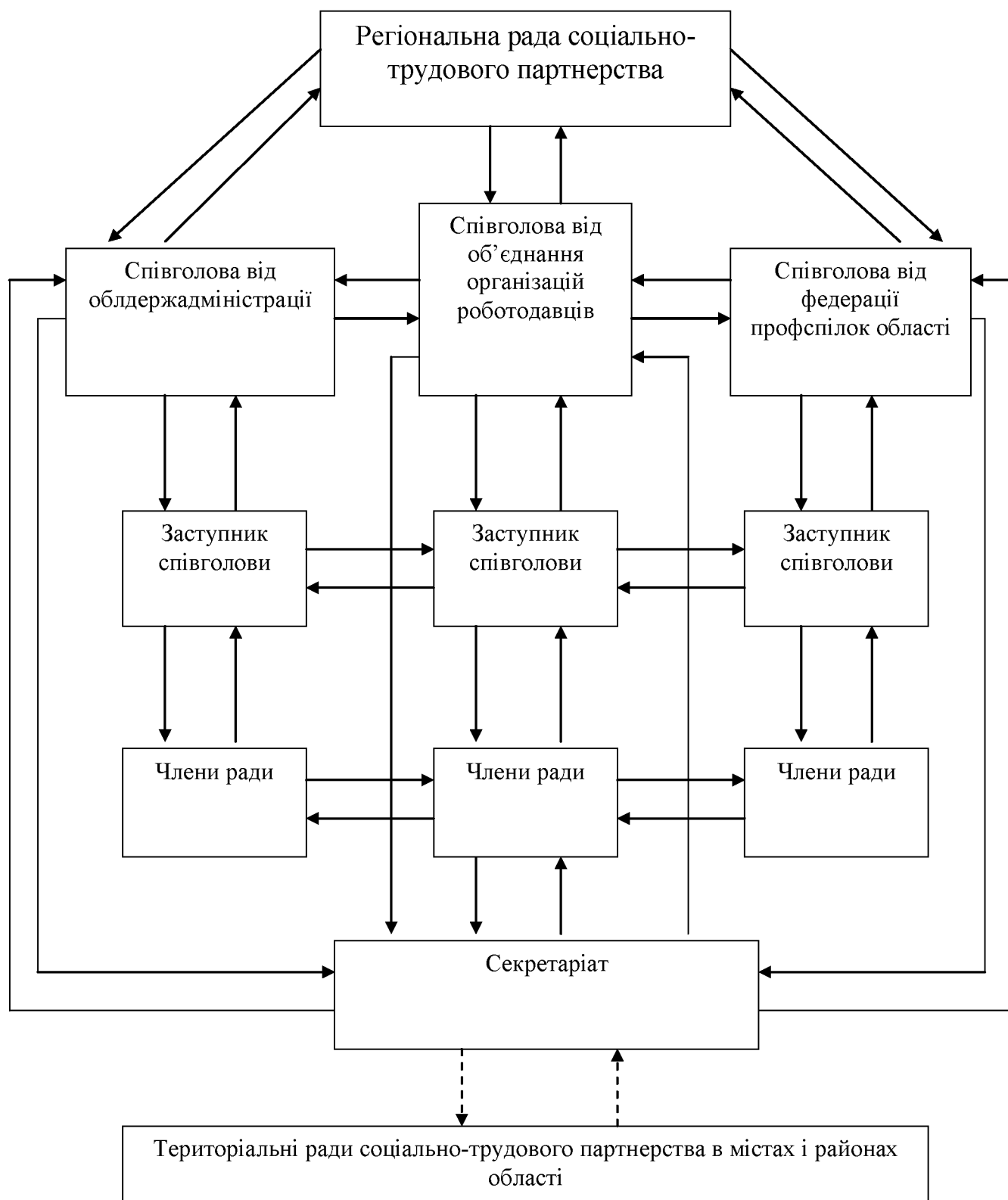


Рис.2.1 – Організаційна структура регіональної ради соціального партнерства

- здійснює моніторинг стану соціально-економічних і трудових відносин, додержання прав працівників, професійних спілок та роботодавців;
- інформує громадськість про свою діяльність, результати досягнутих сторонами соціального партнерства домовленостей із соціально-економічних і трудових питань;
- організовує проведення науково-практичних конференцій, семінарів з питань розвитку соціального партнерства та бере участь у їх роботі;
- затверджує регламент та плани роботи регіональної ради;
- здійснює в межах компетенції інші повноваження.

Регіональна рада має право:

- направляти звернення до представників виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, об'єднань професійних спілок, організацій роботодавців із пропозиціями щодо покращення соціально-економічних і трудових стосунків між соціальними партнерами;
- засновувати комісії з представників регіональної ради для вироблення узгоджених рішень з питань, віднесених до повноважень регіональної ради;
- направляти членів ради в органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, організації профспілок та організації роботодавців з метою обговорення питань соціально-економічного розвитку і трудових відносин;
- одержувати в установленому порядку від представників виконавчої влади, місцевих органів самоврядування, організацій профспілок, роботодавців, підприємств, установ і організацій інформацію, потрібну для здійснення, поставлених завдань [78, 20].

Регіональну раду очолюють три співголови, які призначаються та звільняються відповідними сторонами соціального партнерства. Членами регіональної ради є по дев'ять представників від кожної сторони соціального партнерства. Члени регіональної ради виконують свої обов'язки на громадських засадах.

Питання щодо визначення представників від кожної сторони соціального партнерства у регіональній раді, а також заступників співголів регіональної ради вирішуються в порядку, встановленому кожною зі сторін соціального партнерства. Такі порядки є невід'ємними додатками до регламенту регіональної ради.

Члени регіональної ради :

- беруть участь в обговоренні питань, що розглядаються на засіданнях регіональної ради та вносять свої пропозиції щодо прийняття відповідних рішень;

- беруть участь за дорученням регіональної ради або співголови у роботі комісій, рад, груп з питань підготовки висновків, рекомендацій, проектів угод з питань соціально-економічного розвитку і трудових відносин;

- представляють за дорученням співголови чи за рішенням сторони соціального партнерства її позицію під час розгляду питань на засіданнях регіональної ради;

- інформують органи та організації, що їх делегували до складу регіональної ради, про діяльність ради, прийняті нею рішення та про свою роботу в регіональній раді [16,4].

Забезпечення діяльності регіональної ради здійснюється секретаріатом, до складу якого входять три особи, які призначаються в установленому порядку по одному представнику від кожної сторони соціального партнерства. Механізм дії регіональної тристоронньої соціально-економічної ради та соціального партнерства зображений на рис. 2.2.

Партнерство між владою, роботодавцями і робітниками є запорукою соціально - економічної стабільності країни. Для його ефективного функціонування необхідна сформованість сторін партнерських відносин. Державу у цьому процесі представляє Кабінет Міністрів України, що є повноцінною інституцією в системі соціально-трудових відносин.

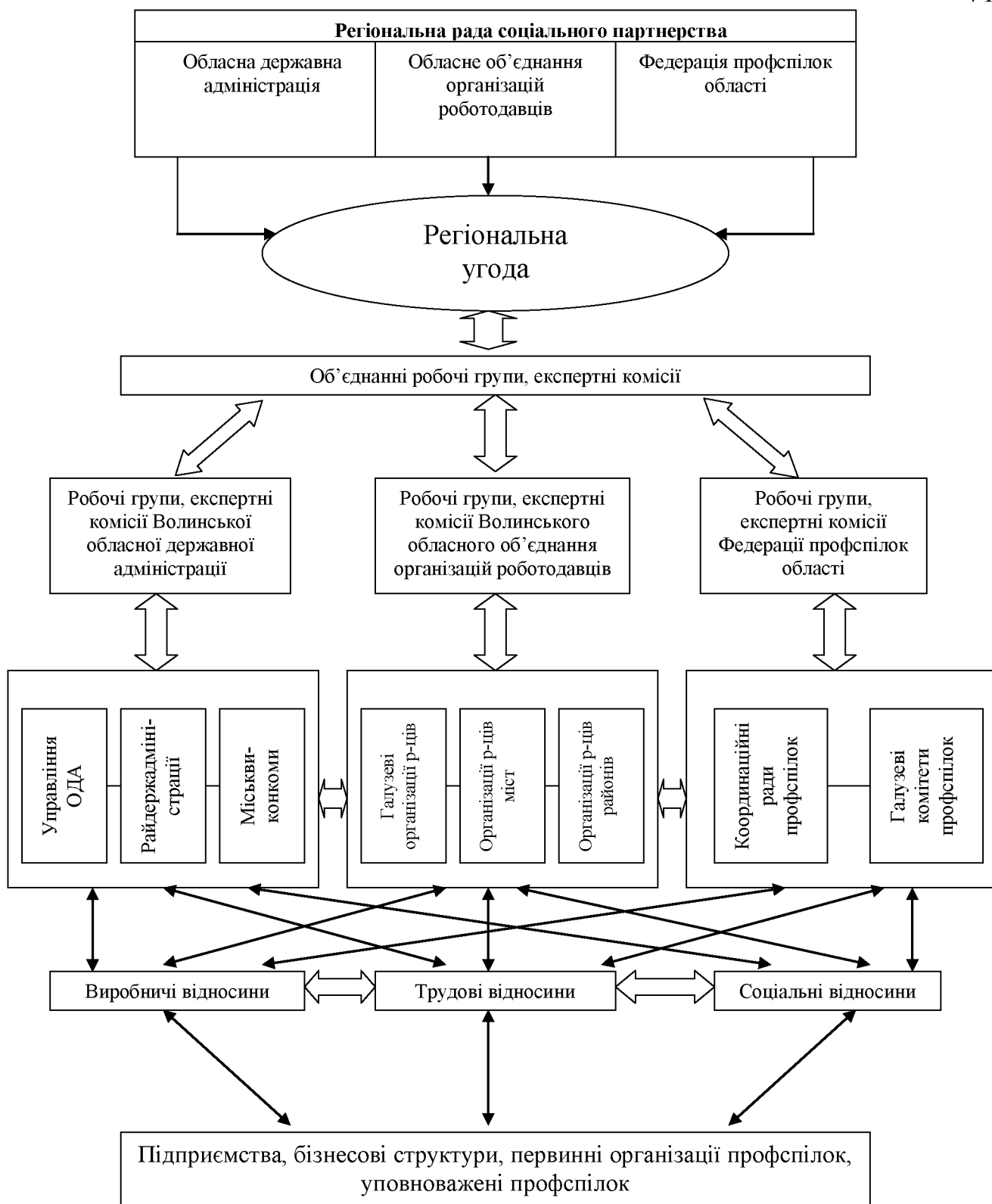


Рис. 2.2 – Схема функціонування системи соціального партнерства

Саме прем'єр – міністр підписує Генеральну угоду та виступає гарантом її виконання з боку держави, на регіональному рівні цю функцію виконують голови обласних державних адміністрацій. Щодо інших сторін соціального партнерства, то вони ще знаходяться у стадії формування та трансформації як Об'єднання організацій роботодавців (Федерація роботодавців України, Конфедерація роботодавців України та ін.) так і Спільний представницький орган профспілок (Федерація профспілок України, та ін.).

Федерація роботодавців України це найпотужніше всеукраїнське об'єднання, яке представляє інтереси роботодавців в соціально-трудових відносинах на національному рівні. До його складу входять близько 470 територіальних і галузевих об'єднань роботодавців, що охоплюють понад 10 мільйонів найманих робітників. Федерація роботодавців України функціонує за спеціальним законом “Про організації роботодавців”, який був прийнятий парламентом у 2001 році за ініціативи голови Федерації [46]. Значним досягненням Федерації є ухвалення з ініціативи роботодавців Закону України „Про засади державної регуляторної політики”. Законом передбачено порядок оприлюднення та обговорення проектів нормативних актів перед їхнім прийняттям. Зміст та значення таких документів повинні супроводжуватися аналізом їх регуляторного впливу. Таким чином на сьогодні влада не може ухвалити рішення в системі соціально-трудових відносин без урахування позиції роботодавців [18].

Конфедерація роботодавців України є неприбутковою громадською організацією, яка об'єднує галузеві Всеукраїнські об'єднання роботодавців. Всього зайнятого населення за видами економічної діяльності на які поширюється діяльність Конфедерації близько 3 млн. осіб. Конфедерація заснована на принципах законності, добровільності вступу та свободи виходу, рівноправності членів, незалежності, гласності, самоврядування та відповідальності за виконання прийнятих на себе зобов'язань. Координація та консолідація роботодавців дозволяє посилити вплив на процес формування соціально-економічної політики, вдосконалення соціально-трудових відносин

та розвиток соціального партнерства в Україні [68, 76].

Основною метою створення та діяльності Конфедерації є представництво і захист інтересів членів об'єднання – роботодавців та їх організацій – у економічних, соціально-трудовах та інших відносинах. Структура Конфедерації побудована за галузевим принципом зі збереженням самостійності членів, що делегують частину своїх прав Конфедерації для вирішення загальнонаціональних питань.

Статут Конфедерації забороняє будь-яку політичну діяльність. Конфедерацію не можуть очолювати народні депутати України будь-якого рівня, партійні чи профспілкові лідери, держслужбовці. Передбачена щорічна ротація керівництва організації [129].

Об'єднання організацій роботодавців України (надалі об'єднання) бере участь у підготовці та підписанні Генеральної, галузевих та регіональних угод між об'єднаннями організацій роботодавців, профспілками та урядом. Фахівці об'єднання долучаються до розробки законопроектів, які сприяють впровадженню сучасних норм трудового законодавства. Завдяки включенню до Генеральної Угоди нового розділу „Сприяння розвитку вітчизняного виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості” з ініціативи об'єднання в Україні з'явився ще один інструмент захисту прав та інтересів роботодавця.

Об'єднання організацій роботодавців активно працює над проблемами розбудови економічних і соціально-трудовах відносин у країні:

- над становленням ефективного соціального партнерства на усіх рівнях управління: від підприємства, міста, району до Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України;

- створенням сприятливого клімату для розвитку промисловості та підприємництва;

- посиленням соціальної відповідальності бізнесу.

Об'єднання організацій роботодавців України є членом Міжнародної організації роботодавців і представляє інтереси українських роботодавців в Міжнародній організації праці. Представники об'єднання беруть активну

участь у міжнародних проектах, в тому числі з питань сприяння реалізації основних принципів та прав у світі праці, викорінення найгірших форм дитячої праці, недискримінації на робочому місці, реалізації гендерної політики; запобігання торгівлі людьми, профілактики ВІЛ/СНІДу на робочому місці та розвитку соціального партнерства на ринку праці [18].

Представники об'єднання є учасниками робочої групи з розробки нового Трудового Кодексу України. Об'єднання сприяє впровадженню у національне законодавство сучасних норм економічної та соціально-трудової сфер:

- готує та проводить експертизу проектів законодавчих та нормативних актів у соціально-економічній сфері та підтримці вітчизняного підприємництва;
- опікується вдосконаленням законів про соціально-трудові відносини.

Об'єднання організацій роботодавців України сприяє вирішенню проблем зайнятості населення, стимулюючи роботодавців до створення нових робочих місць та забезпечення гідних умов праці. Постійно проводить всеукраїнські форуми з питань охорони праці, перспектив розвитку трудового потенціалу України, підготовки кадрів відповідно до потреб ринку праці. Завдяки активній його позиції розпочалася легалізація українських трудових мігрантів в ряді європейських країн.

До основних напрямків діяльності об'єднання відносяться забезпечення зайнятості населення та ефективності виробництва:

- впроваджує економічне стимулювання роботодавців під час організації нових робочих місць;
- створює систему підготовки кадрів відповідно до потреб ринку праці;
- сприяє підвищенню рівня заробітної плати працівників;
- приймає участь в управлінні фондом соціального страхування;
- створює умов для гідної праці;
- опікується проблемами охорони праці;

Об'єднання проводить міжнародну діяльність щодо:

- інтеграції України у світовий економічний простір;
- міжнародного розподілу праці та імплементації міжнародних норм

законодавства в українське правове поле.

- захисту інтересів вітчизняного товаровиробника при вступі до СОТ.

На регіональному рівні представником Об'єднання організацій роботодавців України України є об'єднання роботодавців адміністративних областей країни.

Перші волинські обласні організації роботодавців були створені в кінці 2001 року. Це були Організації роботодавців підприємств легкої промисловості, машинобудівної та металообробної промисловості, автомобільного транспорту, харчової промисловості. На установчій конференції 21 грудня 2001 року вони створили Волинське обласне об'єднання організацій роботодавців.

На сьогодні до складу об'єднання входять одинадцять галузевих і двадцять територіальних організацій роботодавців. Практично завершено його структурну розбудову. Створені організації роботодавців в усіх найважливіших галузях господарського комплексу області, в усіх містах обласного значення та районах області [18].

Протягом 2004 – 2008 років відбувалося чисельне становлення Об'єднання, його членами є 657 роботодавців. На підприємствах, які вони представляють працює понад сімдесят тисяч найманих працівників, або майже 32 відсотки загальної кількості працюючих в регіоні. Організаційна структура функціонування Волинського обласного об'єднання роботодавців зображена на рис. 2.3

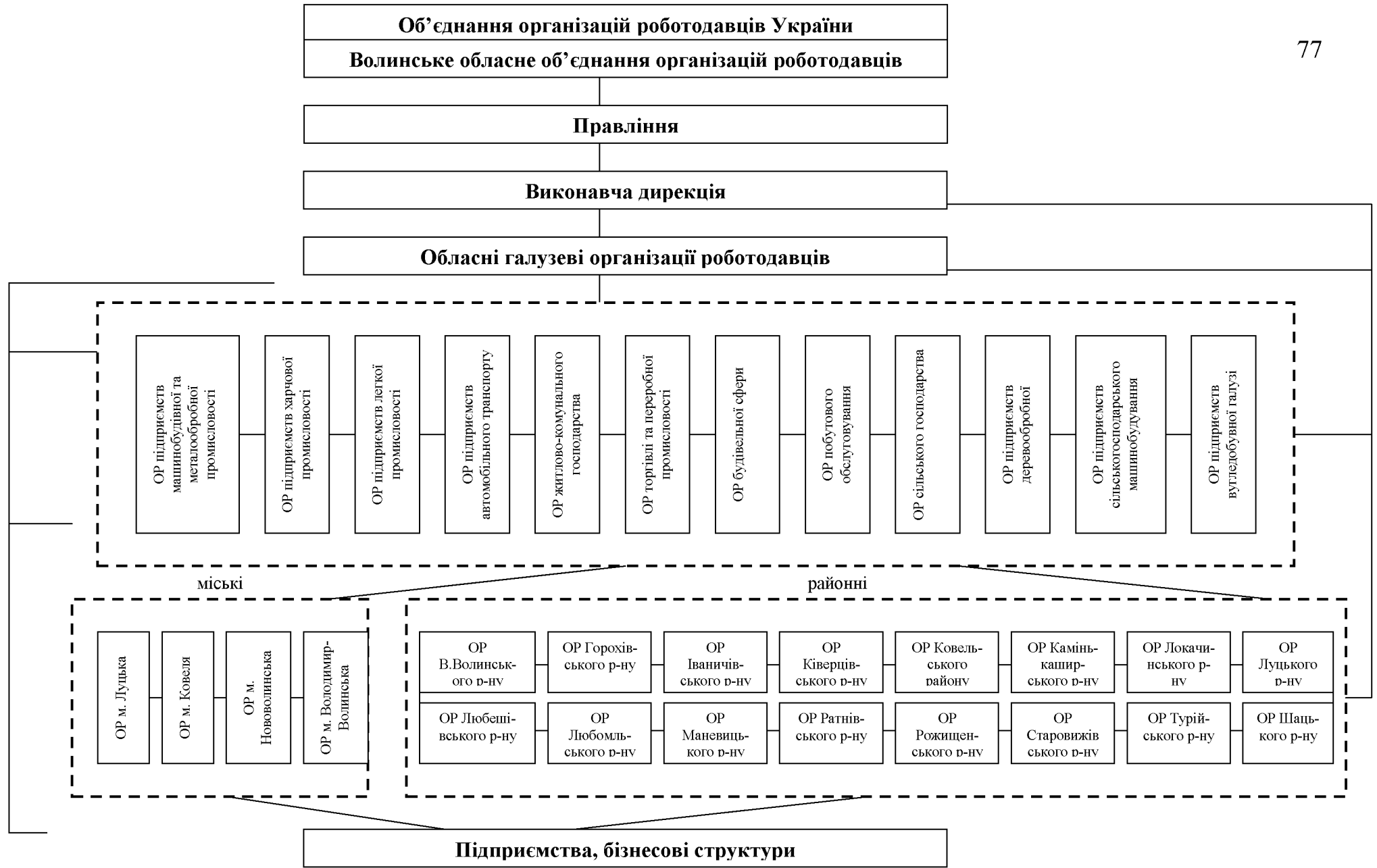
Об'єднання роботодавців Волині входить до складу Федерації роботодавців України, яка є найбільш масовим об'єднанням роботодавців нашої держави. Саме через Федерацію роботодавців України є зв'язуючою ланкою між роботодавцями області, Кабінетом Міністрів України, центральними органами державної виконавчої влади і Верховною Радою України при підготовці і внесенні пропозицій з питань господарської діяльності та до проектів Законів України. Це - проекти законів України з різних сфер (соціального страхування, охорони здоров'я, оплати праці, професійної освіти, безпечного ведення робіт, захисту грошових доходів і т. д.); проектів постанов

Кабінету міністрів України та наказів і розпоряджень центральних органів виконавчої влади [166, 6].

Докладено чимало зусиль для послаблення державного тиску, котрий проявляється на всіх рівнях у вигляді поборів з боку окремих чиновників державних служб, податкового навантаження, застосування необґрунтованих фінансових санкцій до роботодавців за незначні порушення нормативно-правових актів з охорони праці, зволікання при реєстрації суб'єктів підприємництва. У справі сприяння усуненню зазначених вище проблем відповідна робота проводилась роботодавцями області. Маємо певні результати по їх розв'язанню. Відповідно до Указу Президента України №901 «Про деякі заходи щодо забезпечення здійснення державної регуляторної політики» облдержадміністрацією, на основі підготовлених її структурними підрозділами, у тому числі і роботодавцями пропозицій, окремі регуляторні акти, які не відповідають принципам державної регуляторної політики, і обмежують підприємницьку діяльність, скасовані. Відмінено необґрунтоване зазіхання з боку урядових структур на права підприємців, які працюють за спрощеною системою оподаткування, та на єдиному податку.

Об'єднання предметно працює над щорічним розглядом проекту програми економічного і соціального розвитку регіону та України в цілому, проектів Законів України «Про державний бюджет України», проектом нового Трудового кодексу України, до якого внесено 130 пропозицій і зауважень.

Об'єднанням розроблялися пропозиції Президенту УСПП, голові Федерації роботодавців України, щодо сприяння вирішенню питання повернення боргів по податку на додану вартість; підтримки перспективного розвитку ВАТ „Луцький автомобільний завод”, відміни постанови Національного банку України, якою обмежувалася видача готівки банками та кредитів суб'єкта підприємництва на виплату заробітної плати. Вивчались питання стимулювання суб'єктів підприємницької діяльності, які утримують на своїх балансах об'єкти соціально-культурного призначення.



Мал. 2.3 Організаційна структура Волинського обласного об'єднання організацій роботодавців

Спільно з Волинським державним центром стандартизації, метрології та сертифікації Об'єднанням готувались матеріали по проведенню в регіоні днів якості, а спільно з управлінням Держнаглядохоронпраці в області безпосередньо організовувалось проведення тижня охорони праці. В період з 21 по 28 квітня 2008 року обласним Об'єднанням спільно з Організацією роботодавців м. Луцька проведено „круглий стіл” по темі: „Принципи формування оплати праці в основних галузях господарського комплексу області. Вплив органів місцевої виконавчої влади, організацій роботодавців та профспілок на ці процеси”. Матеріали „круглого столу” публікувались в обласній газеті „Волинь”, Всеукраїнській громадсько-політичній газеті „Демократична Україна”, розміщені на Веб-сайті обласної державної адміністрації. Узагальнені пропозиції його учасників направлені Федерації роботодавців України [123, 3].

В той же час, як свідчать результати дослідження суттєвим недоліком роботи Волинського обласного об'єднання роботодавців є недостатня увага до діяльності малих підприємств, окремих підприємців регіону, які використовуючи найману працю, знаходяться поза рамками соціального партнерства.

Одним з учасників соціального партнерства в нашій країні виступає Федерація професійних спілок України (ФПУ). Вона є найбільш чисельним профспілковим об'єднанням в Україні, нараховує понад 10 мільйонів членів профспілок. До складу ФПУ входить 45 всеукраїнських профспілок і 26 територіальних об'єднань організацій профспілок.

Метою діяльності ФПУ є вираження, представлення інтересів і захист прав організацій – членів ФПУ, координація їхніх колективних дій, представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в органах державної влади і органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, їх організаціями і об'єднаннями, а також з іншими об'єднаннями громадян [133].

Основними завданнями ФПУ є захист трудових, соціально-економічних

прав та інтересів членів профспілок; соціальний захист членів профспілок та їхніх сімей; відстоювання духовних, соціально-культурних прав та інтересів членів профспілок; правовий захист членів профспілок; посилення впливу на політичне життя і формування громадянського суспільства; вдосконалення системи соціального партнерства: профспілки, роботодавці, держава; розвиток співпраці з іншими профспілками та їх об'єднаннями; забезпечення прав та можливостей жінок і чоловіків; зміцнення ФПУ як найбільшого представницького профцентру України; поглиблення міжнародних зв'язків ФПУ (Програма дій ФПУ).

Федерація профспілок України впевнено продовжує утверджуватись на міжнародній арені як найбільш представницький національний профцентр України. Міжнародна діяльність Федерації профспілок України здійснюється відповідно до цілей і завдань, визначених програмними і статутними документами ФПУ, рішеннями з'їздів та виборних органів. Своє головне завдання в галузі міжнародної діяльності Федерація профспілок України вбачає в поглибленні партнерства з міжнародними національними профцентрами, а також міжнародними й регіональними профоб'єднаннями на принципах взаємної поваги, взаємодопомоги та рівноправ'я.

Значну увагу Федерація профспілок України приділяє співробітництву з Міжнародною організацією праці. Вона бере участь в її заходах, у розробці важливих для профспілкового руху конвенцій. ФПУ використовує можливості МОП у галузі експертної оцінки проектів законодавчих актів, які проходять обговорення у Верховній Раді України.

У грудні 2005 року Федерація профспілок України ввійшла до складу Міжнародної конфедерації вільних профспілок. Членство в МКВП відкриває нові можливості для розвитку міжнародного співробітництва між профспілками на усіх рівнях. Воно також сприятиме подальшій інтеграції профспілок України до міжнародного профспілкового руху [83.265].

Федерація активно співпрацює з Загальною конфедерацією профспілок у вирішенні питань, пов'язаних із забезпеченням соціального захисту трудящих.

ФПУ підтримує постійні стосунки з представництвами Всесвітнього банку, Міжнародного валютного фонду, висловлюючи свою точку зору з приводу політики, яку проводять ці міжнародні фінансові інституції [133].

На регіональному рівні інтереси найманих працівників представляють профспілки адміністративних областей України. Федерація профспілок Волинської області включає 16 обласних галузевих профспілок, один територіальний комітет, 10 профспілкових організацій, які об'єднують 198,2 тис. членів профспілок. Моніторинг членства у Федерації профспілок Волинської області приведений у Додатку К.

Регламентуючим документом соціального партнерства виступає Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, Федерацією роботодавців України та Федерацією профспілок України на 2007-2008 роки, яка містить домовленості з таких напрямків:

- *розвиток виробництва та ефективність зайнятості* – вказує обов'язки соціальних партнерів на виробництві і в сфері зайнятості;

- *своєчасність та рівень оплати праці* – формує домовленості соціальних партнерів щодо зобов'язань із оплати праці та захисту доходів найманих працівників.

- *умови праці та соціальний захист* – направлений на покращення законодавства з охорони праці та контролю за ходом його виконання в організаціях та підприємствах; містить домовленості про державне соціальне страхування, житлову політику та медичну систему, сферу культури та побуту, поліпшення соціального захисту працівників [21, 6-9].

На регіональному рівні відповідно складається угода між обласними державними адміністраціями, територіальними організаціями роботодавців та федераціями профспілок адміністративних областей, які складаються із наступних розділів: соціально-економічних та виробничих відносин; соціально-трудова відносин; охорони праці та здоров'я працюючих; забезпечення соціальних гарантій і соціального захисту [80, 272].

Реалізація цього нормативно-правового документа дає змогу не лише врегулювати на регіональному рівні виробничі, трудові, соціально-економічні відносини, забезпечити дотримання соціальних гарантій працівників і власників (Додаток Б). Консолідація зусиль соціальних партнерів сприяє вирішенню найгостріших соціально-економічних проблем, забезпеченню сталого економічного розвитку і, на цих засадах, поетапного зростання життєвого рівня й добробуту населення [81, 179].

Регіональна угода повинна передбачити можливість збільшення витрат з оплати праці в операційних витратах з реалізованої продукції, робіт і послуг та збільшення частки працівників, які отримують заробітну плату, вищу за розмір двох прожиткових мінімумів. Враховуючи існуючі проблеми щодо забезпечення підприємств кваліфікованими кадрами, необхідно прийнято рішення про зобов'язання сторін у ході колективно-договірної кампанії сприяти визначенню в колективних договорах обсягів професійного навчання працівників, а також його фінансового забезпечення відповідно до потреб виробництва та вимог законодавства.

Сторонам соціального партнерства необхідно принципово підійти до розробки пропозицій до проекту Регіональної угоди на 2009 -2010 роки і визначити конкретні зобов'язання, що позитивно вплинуть на соціально-економічний розвиток регіону, значне підвищення результативності праці, трудової активності, розвитку підприємництва і ініціативи, а також упровадження надійних механізмів дотримання підприємствами всіх форм власності правових гарантій, що надаються найманим працівникам, у тому числі своєчасній і повній оплаті праці, соціальному страхуванню, охорони умов та режиму праці.

Регіональна угода має носити соціально-орієнтований характер і містити нові норми, спрямовані на забезпечення соціальних гарантій, зростання рівня зайнятості, підвищення стимулюючої ролі заробітної плати, поліпшення стану безпеки й охорони праці, зменшення виробничого травматизму, поліпшення умов праці і відпочинку працівників.

Чинне законодавство надає працівнику можливість реалізувати свої вміння та навички до ефективної та творчої праці укладанням колективного договору на конкретному чи одночасно на кількох організаціях, підприємствах, установах, коли інше не встановлено законодавством, корпоративним договором чи угодою сторін [1,4].

Нажаль, кожне третє підприємство не має колективного договору. Особливо невтішна ситуація на новостворених підприємствах, приватних, а також у сфері малого та середнього бізнесу.

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 [120,6].

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 колективного (корпоративного) договору, та інших форм, які регулюють соціально-трудова стосунки працівника із роботодавцем. Тобто під таке визначення підпадають як наймані працівники, так і працюючі власники. Але останні не можуть одночасно виступати з двох сторін [157, 38].

Порядок розробки та підписання колективних угод на підприємствах регулюється Кодексом законів про працю [58]. Правове регулювання колективних договорів і угод здійснюється Законом України "Про колективні договори і угоди" [49, 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 [136, 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 [138, 5].

Виправити дану ситуацію повинно прийняття нового трудового кодексу. Він має бути оптимальним щодо надання можливості для розвитку колективного та індивідуального договірного регулювання трудових відносин. Так, сторонам колективного договору 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 [14, 6].

Проблематику соціального партнерства, значення генеральних (галузевих, регіональних) та колективних договорів, 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.

Важливим чинником що впливає на формування інституційного забезпечення соціального партнерства в Україні є культура партнерських відносин. Вона в поєднанні з іншими факторами відіграє важливу роль в прийнятті рішень на користь однієї чи іншої сторони.

Поняття культури соціального партнерства включає сукупність правил та принципів поведінки сторін трипартизму під час ведення переговорів та контролю за їх виконанням. Культура соціального партнерства передбачає врахування факторів, що сприяють культурі партнерських відносин, та таких що призводять до зворотного ефекту (рис. 2.4). Якщо під час переговорів сторони будуть вести себе вічливо, толерантно вислуховувати думку опонента, з розумінням ставитися до його проблем та вимог це суттєво сприятиме створенню здорового психологічного клімату під час ведення дискусії та в кінцевому випадку позитивно відобразиться на результаті.



Рис. 2.4 – Фактори впливу на культуру партнерських відносин

Сторони сучасного переговорного процесу використовують різноманітні засоби впливу на опонентів. Це може бути психологічний тиск, підкуп, провокація, погрози, створення адміністративних бар'єрів, що дуже негативно впливає на переговорний процес та відбивається на об'єктивності кінцевого результату.

Прикладом такого тиску може бути намагання Уряду відібрати в Федерації профспілок України її нерухомість, під час ведення переговорів між ними з приводу подорожчання тарифів на комунальні послуги.

Потенціал розвитку соціального партнерства значною мірою залежить від ступеня використання соціальними партнерами культурологічної парадигми. Культуру партнерських відносин неможливо запровадити відразу, її розвиток та формування тривалий процес. Але вже сьогодні потрібно проводити відповідну агітаційну політику, змінювати навчальні та виховні програми, піднімати культурний та просвітницький рівень населення. Що в свою чергу сприятиме розвитку менеджменту, підвищенню рівня культури соціального партнерства. Результативність таких заходів повинна гарантувати держава, що законодавчо регулює переговорний процес, формує його принципи, та форми співпраці.

2.2 Аналіз соціально-трудових відносин на ринку праці регіону

В процесі дослідження особливу увагу було приділено динаміці ключових показників, які характеризують результати соціального партнерства відповідно до регіональної угоди:

- *рівень оплати праці;*
- *заборгованість з виплати заробітної плати;*
- *використання робочого часу;*
- *охорона праці;*
- *зайнятість населення.*

Ці показники в першу чергу характеризують результати роботи соціальних партнерів [122, 23].

Необхідно відмітити, що під поняттями регіон ми розуміємо адміністративний поділ, тобто Волинську область і її 18 районів та два міста обласного значення.

Заробітна плата. Відомою, що оплата праці є основним джерелом доходу найманих працівників, основою формування їхнього добробуту. Рівень середньої заробітної плати працівників Волинської області впродовж останніх років є одними з найнижчих в Україні. Однак, з 2007 року намітилась позитивна тенденція щодо зростання заробітної плати [табл. 2.1].

Незважаючи на те, що темпи росту заробітної плати на Волині є одними з найвищих серед регіонів країни, її рівень продовжує залишатися одним з найнижчих в Україні. За даними моніторингу, проведеного Міністерством праці та соціальної політики України протягом 2008 року, розмір середньої заробітної плати працюючих Волинської області на міжрегіональному рівні становив лише 76,5% до середнього рівня в економіці України.

Як свідчать розрахунки дослідження, відбулися певні зрушення у структурі фонду оплати в бік зменшення частки основної заробітної плати і збільшення - додаткових виплат (рис.2.5). Так, у 2008 році порівняно з 2007 роком доля основної заробітної плати зменшилась на 2 %, а додаткової заробітної плати зросла на 1,9 %; заохочувальні та компенсаційні виплати зросли на 0,1%. В порівнянні з середніми по Україні у 2008 році, доля основної

заробітної плати у структурі фонду оплати праці є більшою на 4,9 %, а додаткова заробітна плати та заохочувальні і компенсаційні виплати меншими на 3,7 і 1,2 % відповідно.

Табл. 2.1

Середньомісячна заробітна плата працівників області та України за ряд останніх років

Роки	Україна		Волинська область		
	грн.	в % до попереднього року	грн.	в % до	
				попереднього року	середньої в Україні
2001	311,01	135,2	201,2	134,5	64,8
2002	376,4	121,0	253,2	125,9	67,3
2003	462,3	122,8	318,8	125,9	69,0
2004	589,6	127,5	411,6	129,1	69,8
2005	806,2	136,7	590,7	143,5	73,3
2006	1041,2	129,2	773,3	130,1	74,3
2007	1351,0	129,8	1013,0	130,1	75,0
2008	1787,0	132,3	1368,0	135,0	76,5

Заборгованість із виплати заробітної плати. Найгострішою проблемою залишається *заборгованість* із виплати заробітної плати (рис.2.6). Слід зазначити, що в регіоні поліпшився стан виплати заробітної плати, так у 2008 році відповідно до 2007 року загальна сума заборгованості зменшилась на 26,1%, а в сільському господарстві – на 67,6 %. Повністю ліквідовано заборгованість на економічно активних підприємствах Володимир-Волинського, Ковельського, Локачинського районів та міста Володимира - Волинського.

Станом на 1 січня 2009 року вона становила 7,3 млн. грн. У загальній структурі боргу 52,5 % припадає на економічно активні підприємства, 19,7 % - на підприємства - банкрути, 27,8 % - на економічно неактивні підприємства.

Причинами зарплатних боргів залишаються: високий рівень збитковості підприємств, значна прострочена кредиторська та дебіторська заборгованість, неоперативне та неефективне застосування процедур реструктуризації, санації та банкрутства підприємств, у сільському господарстві – низька рентабельність виробництва та організація праці, невідповідність закупівельних цін собівартості виробленої продукції тощо.

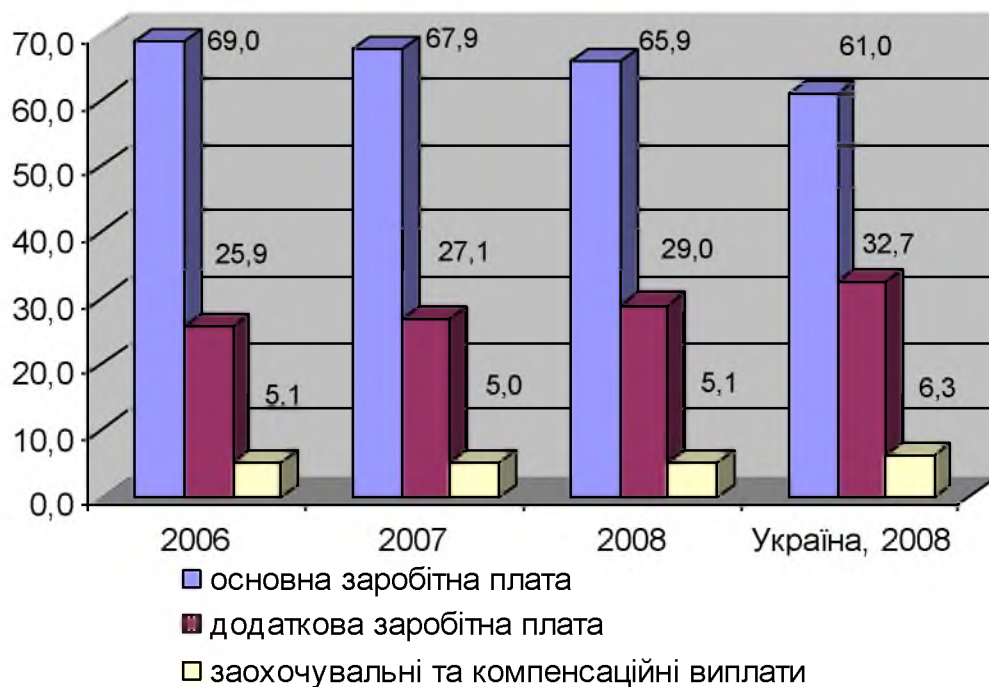


Рис.2.5 – Структура фонду оплати праці працівників Волинської області у 2006-2008 рр.(у %)

Поширеною причиною заборгованості із заробітної плати залишається і суб'єктивний чинник. Мають місце численні випадки порушення законодавства з оплати праці. Так, у 2008 році органами праці виявлено 360 порушень щодо своєчасної виплати заробітної плати, 261- в частині додержання мінімальних гарантій.

Водночас аналіз свідчить про недостатню ефективність контролю з боку обласних управлінь праці та соціального захисту населення. Так, наприклад, управлінням праці та соціального захисту населення Турійської райдержадміністрації із 46 перевірених підприємств порушення щодо своєчасної виплати заробітної плати виявлено на 6 підприємствах, щодо дотримання мінімальних гарантій в оплаті праці – на 25. Це негативно

позначилося на показниках рівня оплати праці в районі. Так, середньомісячна заробітна плата за 2008 рік тут була найнижчою в області і становила лише 64,4 % загально обласного показника.

У Рожищенському районі з 42 здійснених перевірок щодо незабезпечення виплати мінімальної заробітної плати порушення виявлено лише у 10, у Любешівському – з 26 лише у 7. Втім, у зазначених районах низький рівень оплати праці.

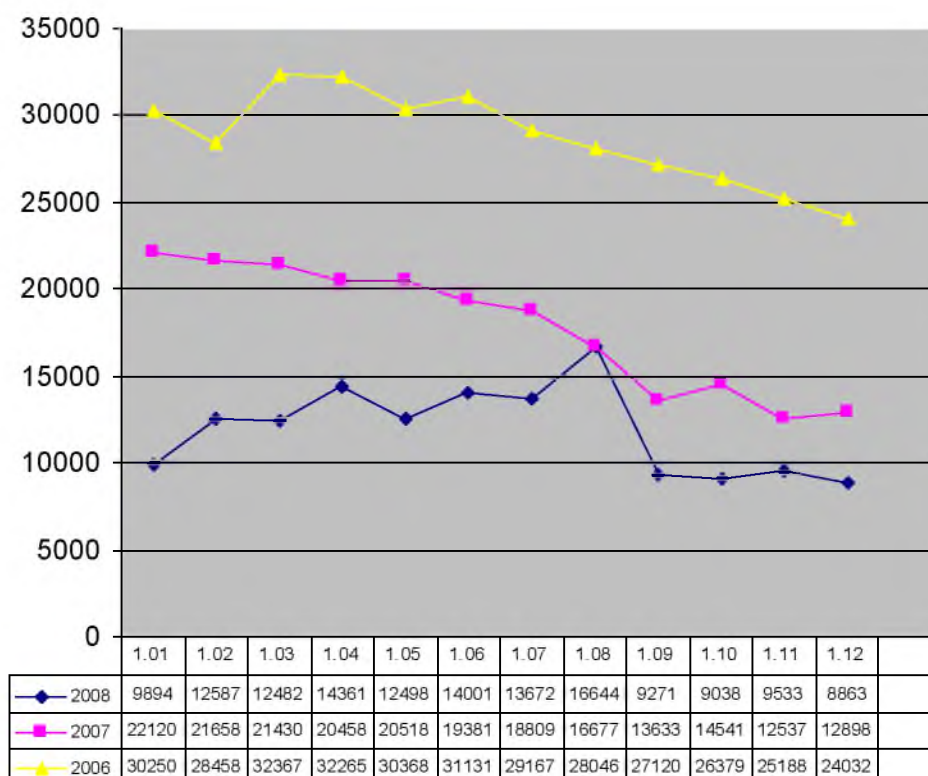


Рис. 2.6 – Динаміка заборгованості з виплати заробітної плати за ряд років у Волинській області (тис. грн.)

Все ще не налагоджено співпрацю з правоохоронними органами, державними інспекторами праці управліннями праці та соціального захисту населення Іваничівської, Локачинської, Ковельської, Любомльської, Шацької райдержадміністрацій.

Докорінного покращення потребує співпраця з організаціями профспілок щодо вирішення проблеми своєчасності виплати підприємствами заробітної плати та погашення заборгованості з неї [124, 8].

У розв'язанні вищезазначених проблем недостатньо активно використовується колдоговірна практика. Так в області укладено 2270

колективних договорів, якими охоплено 81 % найманих працівників (у 2007 році укладено 1972 колдоговори, ними було охоплено 79 % працюючих). У Ратнівському, Луцькому, Локачинському, Шацькому районах чисельність працівників, охоплених колективними договорами, становить 51,5 – 69,8 %. (по області - 81,5 %). Особливо актуальним є укладення колдоговорів в закладах громадського харчування, на підприємствах приватної форми власності.

Проблему легалізації трудових відносин, виплати заробітної плати “в конвертах” (під терміном “неформальний сектор економіки”) можна вирішити лише спільними зусиллями роботодавців, профспілок, територіальних структур центральних органів виконавчої влади, що уповноважені контролювати дотримання трудового законодавства, службою зайнятості і, значною мірою, самих працівників.

Використання робочого часу. Щодо рівня використання робочого часу на підприємствах регіону, то він суттєво не змінився (рис.2.7), але спостерігається стійка тенденція щодо його збільшення, так у січні 2005 року він становив 72,6 %; у 2006 році – 75,4; у 2007 році – 79,9; у 2008 році – 82,8 %. Дана динаміка позитивно відображається на рості продуктивності праці у регіоні. Проте, слід відмітити що в помісячному розрізі в липні спостерігається значне зменшення показника, так у 2005 році він становив 66,3%; у 2006 році – 67,4 %; у 2007 – 69,3 %; у 2008 році – 69,0 %; що пояснюється періодом відпусток в даний проміжок часу.

Охорона праці. Залишається актуальною проблема охорони праці на виробництві. Так станом на 1 січня 2009 року в Іваничівському, Локачинському, Рожищенському та Турійському управліннях відсутні спеціалісти з питань охорони праці, функції останніх виконують начальники відділів. Водночас в Рожищенському районі суміщення таких посад є наслідком недостатнього контролю за станом побутового травматизму та однією з причин його росту у 2008 році (59 чол. проти 53 чол. за 2007 рік).

В області не забезпечується проведення нормативної кількості перевірок з умов праці (не менше 5 на місяць). Виключення становлять Любомльський, Маневицький, Турійський райони та м. Луцьк. Проблемною залишається

ситуація в Іваничівському, Горохівському, Луцькому, Старовижівському районах та в м. Нововолинськ.

Протягом 2008 року керівникам підприємств направлено 780 приписів. Проте із 678 приписів, термін виконання яких минув 1 січня цього року, виконано лише 278, або 35,6 відсотка. При цьому у Ратнівському районі з поданих приписів – виконано лише 2, а в Іваничівському, Камінь-Каширському та Локачинському районах – не виконано жодного. Заходи впливу до керівників підприємств, які не виконують приписів вживалися недостатньо, оскільки до органів прокуратури та держнагляду за охороною праці подано матеріали лише 111 перевірок.

Враховуючи викладене, слід відмітити, що основними критеріями оцінки роботи експертів з умов праці мають стати показники щодо повноти та якості використання прав, наданих їм державою. Перш за все мова йде про охоплення перевітками підприємств усіх форм власності з шкідливими умовами праці, видачі їм відповідних приписів та вжиття заходів для їх безумовного виконання.

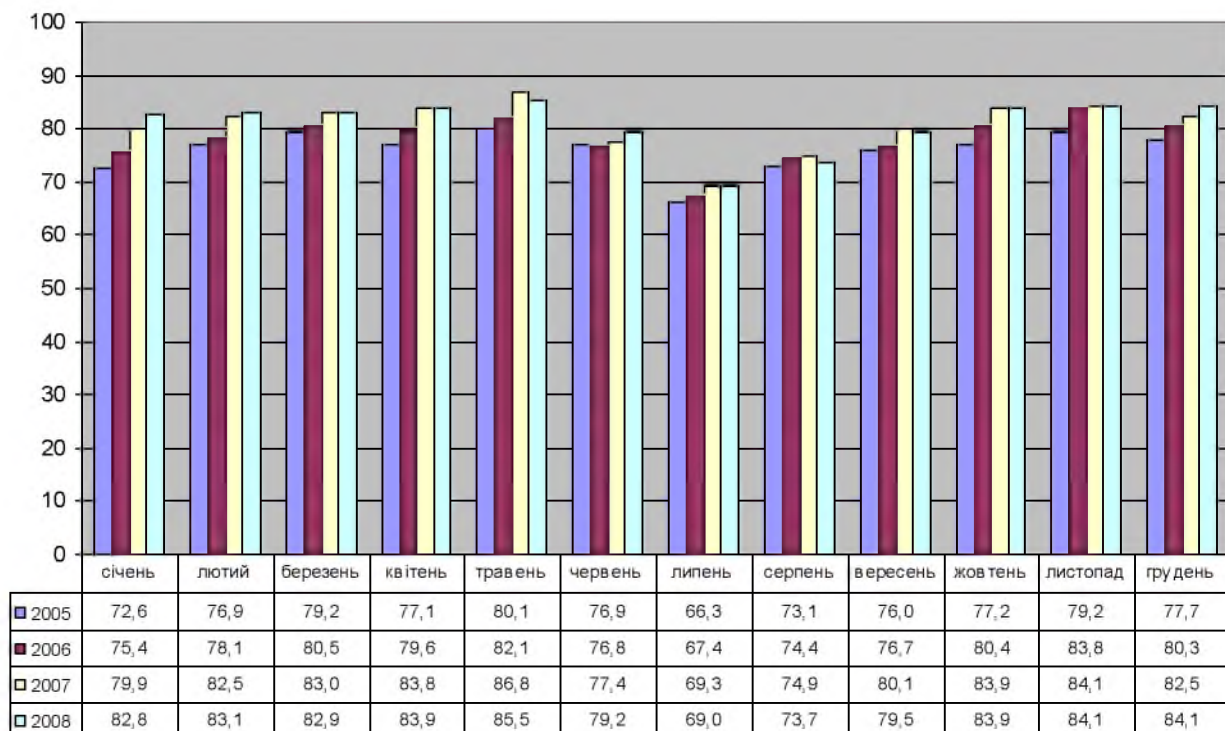


Рис. 2.7 – Рівень використання робочого часу на підприємствах Волинської області (відпрацьовано в % до табельного фонду часу)

Зайнятість. Подальшому розвитку позитивних тенденцій на ринку праці регіону сприяли зміни, які відбуваються в соціально-економічних відносинах області та виконання заходів, передбачених обласною програмою зайнятості населення:

обсяги вивільнення працівників не перевищили показник попереднього року. Упродовж 2008 року з підприємств, установ та організацій області через скорочення штату звільнилось 2916 працівників, що на 14,4 відсотків менше, ніж у минулому році;

зросла чисельність економічно активного населення працездатного віку;
знизився рівень безробіття економічно активного населення віком з 15 до 70 років з 10,5% до 9,0%, з них, працездатного віку з 11,1% до 9,0%;

зросли можливості мешканців області знайти роботу, у тому числі за сприяння служби зайнятості.

Протягом 2008 року послугами центрів зайнятості області скористалися 86985 мешканців області, що на 363 особи більше, ніж в 2007 році. Кількість нових звернень збільшилась на 7,0% в порівнянні з минулим роком, що характерно для більшості районів. До моменту подання документів у центр зайнятості не працював з різноманітних обставин більше одного року кожен п'ятий. Серед населення, в якого період безробіття був менший року, питомий процент вивільнених робітників зменшився із 7,0% у 2007 р. до 5,3% в 2008 р. а процент працівників, що звільнились за згодою сторін зменшився із 7,4% до 6,3%. Процент працівників, що були безробітні через закінчення терміну угоди зріс до 64 % в 2007 році проти 60% у 2006 р.

Серед незайнятих громадян, які були на обліку в службах зайнятості на протязі 2008 року, питома вага осіб з повною вищою освітою становила 6,8%, з базовою вищою – 13,5%, з - професійно-технічною - 31,7%, з загальною середньою - 43,7%, з базовою загальною середньою та початковою – 4,3%. (див. рис. 2.8)

Пріоритетним напрямом є стимулювання інтересу підприємців у співпраці із державними центрами зайнятості. Сьогодні 60% підприємств та організацій співпрацює з державною службою зайнятості по підбору кадрів. На 1 січня 2008 року кількість зареєстрованих у службі зайнятості вакансій

становила 2210 вакансій, що на 7,2% більше, ніж на відповідну дату 2007 року. Відбулися якісні зміни в заявлених вакансіях: якщо в 2007 році, в основному, були заявлені вакансії для робітників, то в 2008 році збільшилась кількість вакансій для службовців (бухгалтери, менеджери, інженери, юристи, економісти, лікарі). Серед загальної кількості вакансій на ринку праці Волині питома вага вакансій робітників складає 60,3%, службовців – 25%, вакансій, що не потребують кваліфікації – 14,7%.

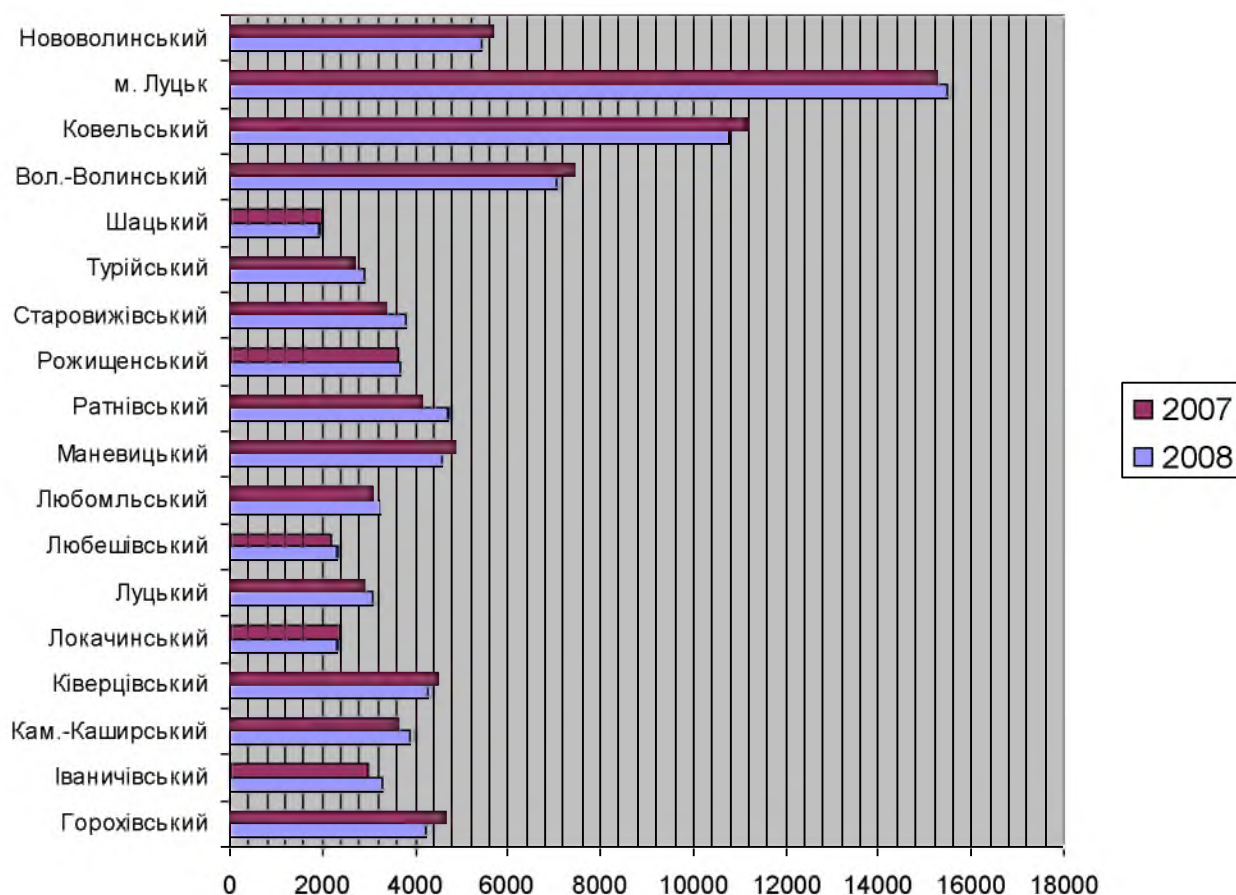


Рис. 2.8 – Чисельність незайнятого населення на обліку в службі зайнятості протягом року у Волинській області, осіб.

Активними заходами сприяння зайнятості населення охоплено 53304 осіб, що дозволило зменшити чисельність безробітних на обліку з 26747 осіб в 2007 році до 24197 – в 2008 році.

Протягом 2008 року працевлаштовано 34029 осіб, що на 7,1% більше, ніж у минулому році (Див. рис. 2.9) . Рівень працевлаштування (відношення чисельності працевлаштованих осіб до незайнятих громадян, які перебували на

обліку) становить 39,1% (в Україні – 36,3%) проти 36,7% у минулому році. Найвищий рівень працевлаштування незайнятих громадян у містах Луцьку, Нововолинську, Ковельському та Володимир-Волинському районах (60,1 – 42,2 відсотка).

Обсяги працевлаштування з наданням дотацій роботодавцям порівняно з 2007 роком зменшились на 10,3%. На дотаційні місця прийнято 2327 осіб. Зростає ефективність впровадження цієї форми роботи, зменшується число звільнення з таких робочих місць. Якщо в 2007 році з дотаційних робочих місць звільнилося 26,7%, то у 2008 – 5,1%.

Одноразову виплату допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності у 2008 році отримало 2292 особи. Питома вага осіб, які відкрили власну справу, складає 2,6% (Україна – 1,8%).

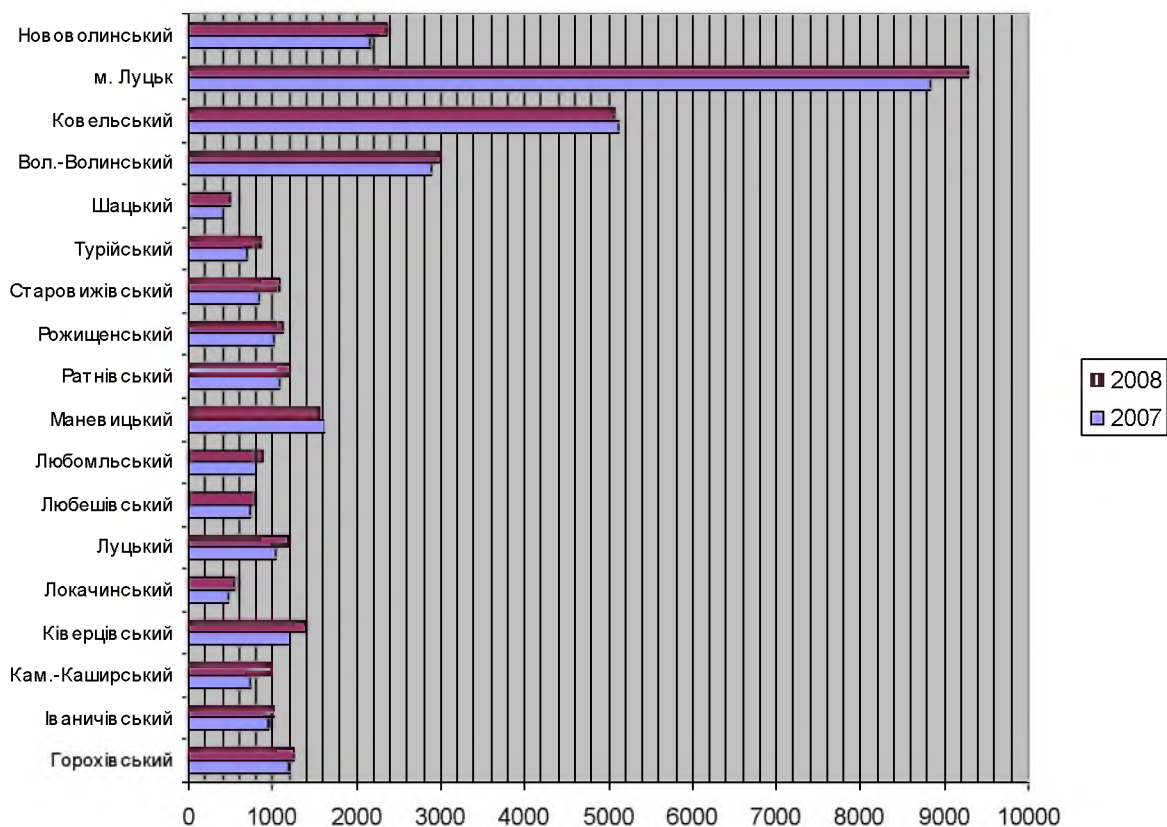


Рис. 2.9– Моніторинг працевлаштування безробітних протягом 2007-2008 р. (чол.) у Волинській області

Одноразову виплату допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності у 2008 році отримало 2292 особи. Питома вага осіб, які відкрили власну справу, складає 2,6% (Україна – 1,8%).

Завдання з виплати одноразової допомоги по безробіттю для започаткування власної справи не виконано у зв'язку зі збільшенням кількості вакансій та пропозицій підходящої роботи, через незначні доходи громадян і відсутність особистого стартового капіталу, високу конкуренцію, відсутність необхідних професійних знань, вмінь, навичок, обмежений ринок збуту товарів та через запровадження змін до Порядку надання допомоги по безробіттю для зайняття безробітними підприємницькою діяльністю, які передбачають надання допомоги лише застрахованим особам, яких неможливо працевлаштувати у зв'язку з відсутністю на ринку праці підходящої роботи протягом трьох місяців. Разом з тим, 88,4% громадян, які скористались такою послугою в 2008 році, продовжують підприємницьку діяльність (2007 – 72,5%; 2003 – 64%).

Створення власного бізнесу проводилось в основному за такими видами економічної діяльності: оптова і роздрібна торгівля, надання послуг населенню, сільське господарство (бджільництво, тваринництво, вирощування грибів та ін.), транспортні перевезення; а 408 підприємців з числа безробітних стали в 2008 році роботодавцями. Дієвим надбанням служби зайнятості став сформований службою зайнятості „Каталог підприємливих ідей безробітних Волині”, в якому розміщено конкретні адреси, ідеї підприємництва реалізовані безробітними.

Протягом 2008 року професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації проходили 6179 безробітних, що становить 101,0% річного завдання Програми зайнятості. Навчанням охоплено 7,1% безробітних (Україна – 6,7%), що перебували на обліку в службі зайнятості.

Перелік професій, за якими навчалися слухачі, розширився з 119 - у 2007 році до 148 - у 2008, більше ніж удвічі збільшилось число навчальних закладів, підприємств, організацій та установ, з якими співпрацювала служба зайнятості (804 проти 343 в 2007 році).

Відповідно до вимог ринку праці здійснювалась підготовка робітників за професіями, які потрібні на ринку праці: машиніст крана автомобільного,

електромонтер з ремонту повітряних ліній, бджоляр, лісоруб, гірник підземний, касир торговельного залу.

Активно продовжується практика професійного навчання за інтегрованими професіями, серед яких – „перукар, манікюрниця”, „муляр, штукатур”, „штукатур, лицювальник - плиточник”, „бармен, офіціант”, „кухар, кондитер”.

Для оперативного заповнення вакансій набула практика відкритих випускних іспитів із запрошенням роботодавців та презентацій робочих місць. Протягом року проведено 34 відкритих випускних іспити за участю роботодавців, органів влади, громадськості. Рівень працевлаштування після закінчення навчання складає: в 2008 – 85%, 2007 – 76%, 2004 – 63%.

Протягом 2008 року до оплачуваних громадських робіт залучено 13096 незайнятих громадян. Рівень охоплення незайнятого населення громадськими роботами складає 15,06% (Україна – 14,5%). Зросла тривалість громадських робіт.

Під час проведення оплачуваних громадських робіт безробітні обслуговували одиноких, непрацевдатних жителів області похилого віку та інвалідів, проводились ремонтні роботи у фельдшерсько-акушерських пунктах та лікарнях, на інших об'єктах соціальної сфери, здійснювався благоустрій парків, спортивних майданчиків, впорядкування братських могил.

Слід зазначити, що така послуга як організація оплачуваних громадських робіт набирає все більшої популярності серед роботодавців, так як на цих роботах використовується некваліфікована робоча сила протягом певного періоду.

В цілому за 2008 рік в області створено нових робочих місць для 21469 осіб, що становить 112,9% річного завдання. Із загальної кількості новостворених робочих місць 9159 створено на підприємствах, в установах та організаціях, що становить 42,6% від загальної кількості нових робочих місць. За рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття у 2008 році на новостворені робочі місця працевлаштовані 4619 осіб.

Укладено договорів між фізичними особами – суб'єктами підприємницької діяльності та найманими працівниками – 8050.

Узагальнення результатів аналізу стану виконання заходів щодо реалізації положень Регіональної угоди на 2006 – 2008 роки між Волинською обласною державною адміністрацією, обласним об'єднанням організацій роботодавців та федерацією профспілок області поданий у додатку Г.

На нашу думку, серед основних додаткових зобов'язань, які повинні прийняти Сторони партнерства, повинні стати завдання щодо сприяння запровадженню суб'єктами господарювання міжнародного стандарту "Соціальна відповідальність 8000 (SA 8000)". SA 8000 - це добровільний стандарт. Його основна мета - забезпечення стійкого розвитку організації, етичного походження товарів і послуг. Він може застосовуватися для будь-якої організації, у всіх галузях національного господарства, у всіх країнах світу, незалежно від культурних і географічних меж.

Стандарт забезпечує визначення етичних і соціальних критеріїв при виробництві товарів і послуг, відповідальності організації перед співробітниками, зовнішніми клієнтами й суспільством і вдало доповнює стандарти ISO серії 9000 і 14000. Стандарт SA 8000 є гармонічним доповненням до стандарту ISO 9001:2000.

Сертифікація підприємств на відповідність вимогам стандарту SA 8000 буде служити гарантом того, що продукція (послуги) зроблена (зроблені) відповідно до загальноприйнятого й соціально прийнятним набором цінностей. Підприємства, що впровадили в себе стандарт SA 8000, мають конкурентну перевагу, що полягає у високій мотивації співробітників. Даний стандарт дає можливість власникам виробництва використовувати ефективний менеджмент з метою досягнення поставлених цілей, що забезпечить сталий розвиток підприємства та стабільну рентабельність.

Стандарт дозволяє підприємствам систему менеджменту для досягнення намічених цілей, забезпечуючи при цьому постійну рентабельність.

2.3 Рейтингова оцінка розвитку соціального партнерства в регіоні

Інформаційним ресурсом для здійснення рейтингової оцінки розвитку соціального партнерства в регіоні служить методика багатовимірної середньої, що описана у параграфі 3.2.

Для забезпечення рейтингової оцінки соціального партнерства показники його розвитку проранжовано за окремими напрямками у районах згідно їх зростання. А саме, останній ранг (18) має той район, чий показник найвищий по досліджуваному блоку, перший ранг отримує той район, що має найнижчий показник. (Такий підхід до визначення рангу району необхідний у зв'язку з подальшим використанням методу квадрату розвитку соціального партнерства).

Квадрат розвитку – це графоаналітичний метод діагностики, де базою для порівняння рівня розвитку соціального партнерства вказаного адміністративного району та ступеня його віддаленості від ідеального стану служить максимальна (еталонна) довжина вектора квадрату. Отримані результати ранжування представлені у табл. 2.2.

У блоці розвиток виробництва та ефективність зайнятості перші місця отримали м. Луцьк, м. Нововолинськ та м. Ковель, що пояснюється високим рівнем розвитку даних міст відносно інших, так м. Луцьк є обласним центром, м. Ковель - залізничним вузлом регіонального значення, а м. Нововолинськ довгий період було територією пріоритетного розвитку. Високими є показники даних міст, так у м. Луцьку вони практично в два рази більші за середні по Волинській області, у м. Ковелі різниця досягає 150 процентів. У даних містах низькі показники рівня безробіття, високі показники рівня працевлаштування обласного центру зайнятості. Місто Луцьк також має найкращі показники рівня використання робочого часу.

Стабільно входять в п'ятірку лідерів по першому блоці м. Володимир-Волинськ та Луцький район, в них високі показники рівня використання робочого часу, рівень безробіття менший від середнього по області, проте у Луцькому районі спостерігається фрикційне безробіття, по рівню

працевлаштування м. Володимир-Волинськ займає четверте місце в області після Луцька, Нововолинська і Ковеля.

Середні позиції по показникам першого блоку займають Любешівський, Ківерцівський, Маневицький, Іваничівський, Камінь-Каширський, Горохівський райони. В даних районах стабільні показники рівня безробіття і працевлаштування, а рівень використання робочого часу сприятливо впливає на продуктивність праці.

Таблиця 2.2

Ранги районів Волині згідно рівня їх розвитку у 2006-2008 роках

Район	Розвиток виробництва та ефективність зайнятості			Своєчасність та рівень оплати праці			Умови праці та соціальний захист			Ступінь охоплення та рівень виконання колективних договорів		
	блок 1			блок 2			блок 3			блок 4		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Горохівський	8	8	8	14	17	17	2	5	7	12	8	11
Іваничівський	10	11	7	16	12	13	1	2	1	18	17	3
Камінь-Каширський	9	9	10	15	13	11	18	18	18	13	12	13
Ківерцівський	12	12	12	6	7	6	11	10	11	2	3	5
Локачинський	1	4	6	3	11	10	5	8	6	4	15	17
Луцький	17	17	17	13	18	7	4	1	5	3	2	1
Любешівський	13	10	11	1	2	4	15	7	4	15	5	4
Любомльський	7	7	4	8	5	15	8	12	8	14	16	9
Маневицький	11	13	15	12	14	14	6	13	12	11	11	15
Ратнівський	2	5	5	10	15	5	9	16	17	1	18	18
Рожищенський	6	6	9	4	3	3	16	17	10	5	1	10
Старовижівський	3	2	3	5	8	8	14	4	2	8	6	8
Турійський	5	1	1	9	6	2	12	11	16	9	7	7
Шацький	4	3	2	7	4	18	10	6	15	6	9	6
м.Володимир-Волинський район	14	14	14	17	16	16	17	15	14	17	14	16
м.Ковель і район	16	16	16	18	10	9	13	14	13	7	10	12
м. Луцьк	18	18	18	11	9	12	7	9	9	10	4	2
м. Нововолинськ	15	15	13	2	1	1	3	3	3	16	13	14

Самі низькі ранги по першому блоку отримали: Локачинський, Ратнівський, Старовижівський, Шацький, Турійський, та Рожищанський райони. По даним територіям найгірші показники рівня безробіття та працевлаштування, низький рівень використання робочого часу. Це пояснюється слабким економічним розвитком та сільськогосподарським профілем цих районів, на їх території не має потужних промислових підприємств а рослинництво і тваринництво, на даному етапі, не можуть забезпечити високі економічні показники.

В другому блоці, що характеризує своєчасність та рівень оплати праці, ситуація схожа на розподіл рангів першого блоку у зв'язку із залежністю між рівнем доходів та зайнятістю, хоча є і суттєві відмінності викликані розбіжностями у виплаті боргу із заробітної плати.

Перші позиції по даному блоку займають м. Володимир-Волинській, та м. Ковель. Що пояснюється високим рівнем середньомісячної заробітної плати, наявністю незначної заборгованості з її виплати. Переміщення м. Ново волинська з лідируючих позицій на останні місця пояснюється наявністю великої заборгованості з фонду оплати праці та значною кількістю працівників, яким своєчасно не виплачують заробітну плату, це в основному шахтарі.

До десяти кращих по другому блоку належать Іваничівський, Луцький, Горохівський, Камінь-Каширський, Ратнівський, Маневицький а також Любомльський райони, в них невелика кількість працівників, що отримує заробітну плату нижче мінімального рівня визначеного законодавчо. В цих районах, за винятком Луцького, заборгованість з фонду оплати праці є незначною, але наявна велика кількість працівників, що несвоєчасно отримують заробітну плату.

Незадовільна ситуація щодо показників соціального партнерства склалася по другому блоку в Любешівському, Локачинському, Рожищенському, Старовижівському, Ківерцівському, Шацькому районах. На цих територіях найнищий рівень середньомісячної заробітної плати в розрахунку на одного

штатного працівника, значна заборгованість з оплати праці і вагоме місце в сімейному бюджеті займає особиста присадибна ділянка.

Цікавим є розподіл місць по третьому блоку, що характеризує умови праці та соціального захисту, він зовсім не схожий на оцінки отримані районами в попередніх розрахунках. Так, з однієї сторони, високі оцінки отримали промислово розвинуті міста Ковель та Володимир - Волинськ. Що пояснюється зацікавленістю місцевих підприємств у високій кваліфікації працівників, що значно зменшує плинність кадрів. Лідируюча позиція Камінь-Каширського району пов'язана з малою кількістю працівників зайнятих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам та низьким рівнем травматизму пов'язаного з виробництвом, оскільки в даному районі відсутні крупні промислові об'єкти.

З іншої сторони, в десятку найкращих по третьому блоку попали Ратнівський, Рожищенський, Турійський, Ківерцівський, Шацький, Любомльський райони. Їх хороші результати забезпечені плідною роботою місцевих центрів зайнятості, що активно проводять навчання працівників новим професіям. Кількість потерпілих від травматизму пов'язаного з виробництвом та кількість працівників зайнятих в умовах що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам в цих районах нища від середньостатистичної по області, а в Шацькому районі спостерігається значна плинність кадрів, оскільки це є курортний район і в літній сезон тут відбувається міграція робочої сили.

Складною по третьому блоку є ситуація у м. Нововолинську, воно протягом 2006 – 2008 років, згідно ранжування, стабільно займає третє місце. З одного боку в даному місті присутні успішні підприємства що дбають про соціальний захист та безпеку праці своїх працівників, з іншої сторони є кризові шахти, з важкими умовами праці та високим рівнем травматизму, що і призводить до низької загальної оцінки.

Низькі результати отримали Любешівський, Старовижівський, Локачинський райони і це є зрозумілим, оскільки підприємства на цих територіях є малоприбутковими, не мають вільних коштів, і не можуть

посилено фінансувати заходи направлені на покращення умов праці. Слід відмітити, що ці райони і по першим двом блокам входили до десятки найгірших.

Четвертий блок характеризує ступінь охоплення та рівень виконання колективних договорів. Найкращі результати по цьому блоку отримали міста Володимир – Волинський та Нововолинськ, в них значна чисельність працівників охоплених колективними договорами (більше 91 %), а рівень виконання зобов'язань по колективним договорам більше 96 відсотків, причому одночасно з питань зайнятості, оплати праці та охорони праці. В п'ятірку найкращих входять також Любомльський, Камінь-Каширський, Іваничівський райони.

Найбільший процент виконання зобов'язань по колективним договорам у Ратнівському районі (99 – 100 відсотків), але чисельність працівників охоплених колективними договорами від загальної кількості зайнятих в регіоні незначна, це і знизило загальну оцінку району.

Цікавою є ситуація по місту Луцьку з одного боку це обласний центр в якому багато державних установ, де колективні договори укладаються в обов'язковому порядку. З іншого боку велика кількість малих приватних підприємств що колективні договори взагалі не укладають, і саме це стало причиною низького рангу отриманого м. Луцьком.

Найгірші результати у Рожищенського, Шацького, Ківерцівського районів. На цих територіях процент працівників охоплених колективними договорами від загальної кількості зайнятих в регіоні не значний (73-86 %), а рівень виконання зобов'язань по колективних договорах є меншим за середній по області.

Для остаточного визначення кращих районів скористаємось звичайною середньою арифметичною блокових рангів (див. таблицю 2.3), відповідно в якого району найбільший середній ранг - той і має найвищий рівень розвитку соціального партнерства а значить найкращий потенціал для розвитку економіки.

Слід відмітити, що під потенціалом соціального партнерства ми розуміємо такий стан існування форм співпраці соціальних партнерів та їх соціальних здобутків, що дозволять в короткостроковій перспективі, значно покращити рівень соціально-трудових відносин, забезпечити поступальний розвиток економіки.

Таблиця 2.3

Рівень розвитку районів Волинської області у 2007-2008 роках

№	2006		2007		2008	
	район, місто	середній ранг	район, місто	середній ранг	район, місто	середній ранг
1	Локачинський	3,25	Старовижівський	5,00	Старовижівський	5,25
2	Ратнівський	5,50	Шацький	5,50	Любешівський	5,75
3	Шацький	6,75	Любешівський	6,00	Іваничівський	6,00
4	Старовижівський	7,50	Турійський	6,25	Турійський	6,50
5	Ківерцівський	7,75	Рожищенський	6,75	Луцький	7,5
6	Рожищенський	7,75	Ківерцівський	8,00	м. Нововолинськ	7,75
7	Турійський	8,75	м. Нововолинськ	8	Рожищенський	8,00
8	Горохівський	9,00	Горохівський	9,50	Ківерцівський	8,50
9	м. Нововолинськ	9,00	Локачинський	9,50	Любомльський	9,00
10	Луцький	9,25	Луцький	9,50	Локачинський	9,75
11	Любомльський	9,25	Любомльський	10,00	Шацький	10,25
12	Маневицький	10,00	м. Луцьк	10,00	м. Луцьк	10,25
13	Любешівський	11,00	Іваничівський	10,50	Горохівський	10,75
14	Іваничівський	11,25	м.Ковель і район	12,50	Ратнівський	11,25
15	м. Луцьк	11,50	Маневицький	12,75	м.Ковель і район	12,50
16	м.Ковель і район	13,50	Камінь-Каширський	13,00	Камінь-Каширський	13,00
17	Камінь-Каширський	13,75	Ратнівський	13,50	Маневицький	14,00
18	м.Володимир-Волинський район	16,25	м.Володимир-Волинський район	14,75	м.Володимир-Волинський район	15,00

Як видно з таблиці 2.3 перші позиції займають міста Володимир-Волинськ та Ковель, що пояснюється їхньою економічною розвинутістю. Місто Луцьк, м. Нововолинськ та Камінь-Каширський район стабільно замикають п'ятірку лідерів. Середні позиції займають Турійській, Луцький, Любомльський, Горохівський, Маневицький, Рожищенський райони.

Найгірший стан соціального партнерства спостерігається в Шацькому, та Старовижівському районах, які є найбільш соціально напруженими та економічно відсталими.

Для наочного зображення потенціалу соціального партнерства ми пропонуємо використати графоаналітичний метод. Такий метод дає можливість системно встановити кількісні та якісні зв'язки між окремими елементами потенціалу, рівень його розвитку і на підставі цього обґрунтувати та своєчасно реалізувати управлінські рішення щодо підвищення ефективності соціально-трудового партнерства. Метод має кілька аспектів, які необхідно враховувати для обґрунтування управлінських рішень [51, 79].

В загальних випадках графічне зображення потенціалу є сферичної форми, що дає змогу аналізувати можливості системи соціального партнерства. Такий вигляд відображає усі напрями діяльності соціального партнерства чим пояснює наявні суперечності його потенціалу. Проте у практичній діяльності оцінювати потенціал елементів соціально – трудових відносин використовуючи форму сфери незручно. На наш погляд, враховуючи специфіку проведених розрахунків, доцільно наведену графічну модель спростити до фігури у вигляді квадрата, оскільки у нас чотири напрямки потенційної діагностики можливостей соціального партнерства.

По осі абсцис ми розмістимо вектори що будуть відображати потенціал по першому і третьому блоках а по вісі ординат по другому і четвертому (рис. 2.10 - 2.12).

Максимальна (еталонна) довжина вектора 18, а реальною довжиною є місце яке займає даний район по ранжуванню. В такому випадку, основою для рейтингового оцінювання соціально-трудового потенціалу, його стану і ступеня використання можливостей, є не суб'єктивні думки експертів, що характерно для більшості наявних методичних підходів, а найкращі результати, досягнуті в передових районах області.

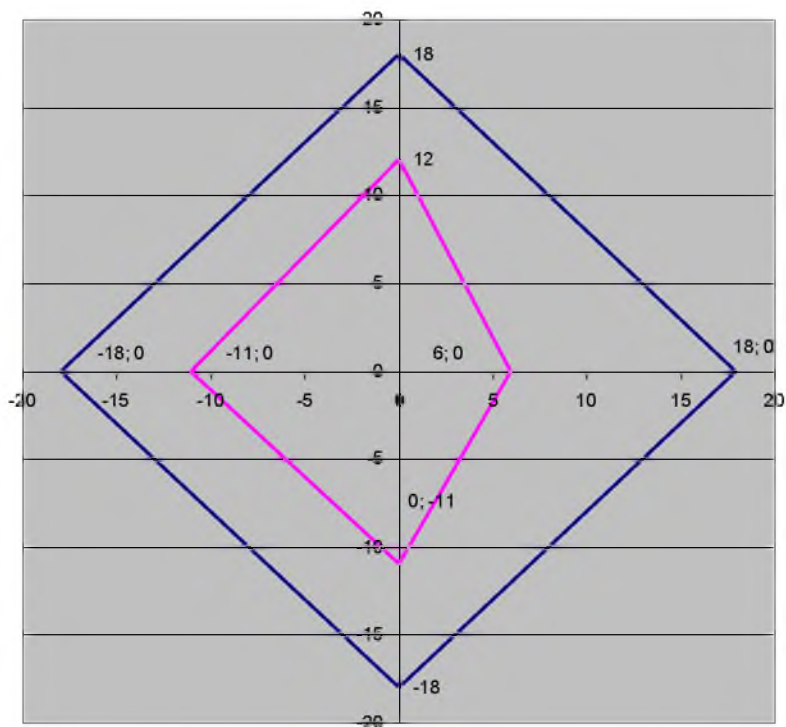


Рис. 2.10– Графоаналітична модель квадрату розвитку соціального партнерства Маневицького району у 2006 р.

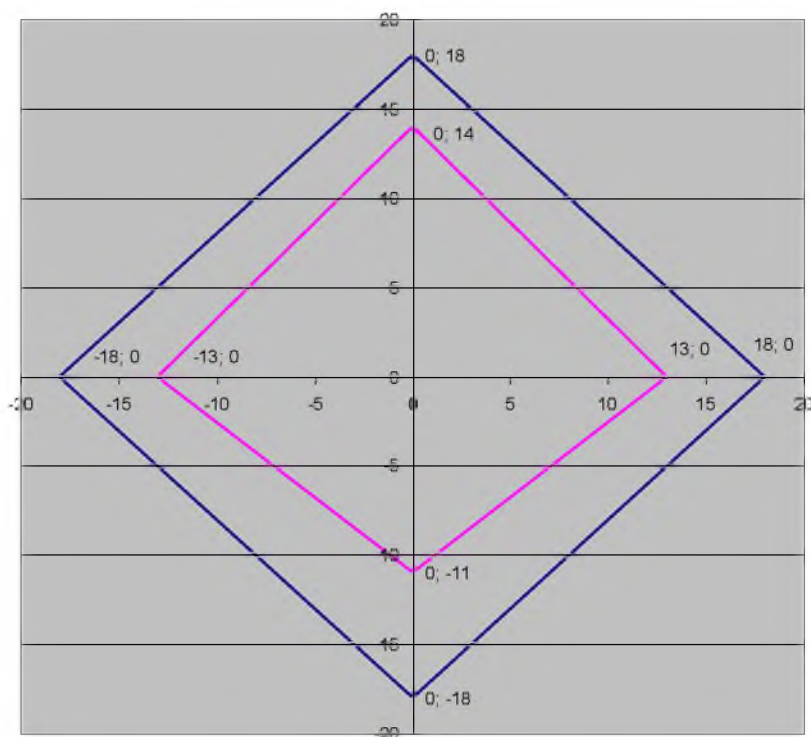


Рис. 2.11– Графоаналітична модель квадрату розвитку соціального партнерства Маневицького району у 2007 р.

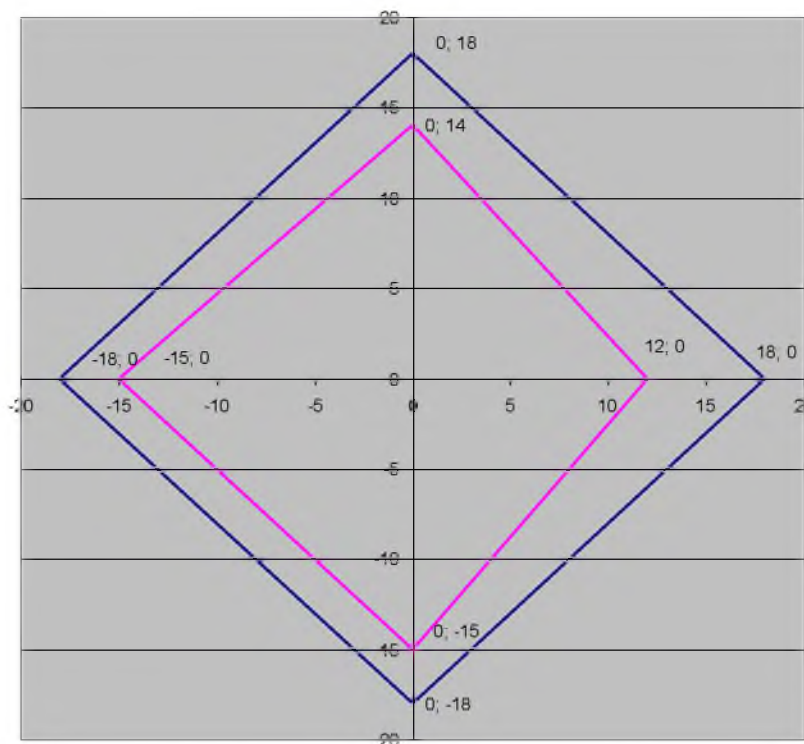


Рис. 2.12– Графоаналітична модель квадрату розвитку соціального партнерства Маневицького району у 2008 р.

Необхідно відмітити, що квадрат розвитку набуває різних типів. Існує два випадки, один коли квадрат набуває рівнобедреної форми, тоді сторони, які його формують, мають однаковий розмір чи прямують до нього. Такий район досягнув збалансованого потенціалу, а це свідчить про його гармонійний розвиток на найблищу перспективу. В іншому випадку квадрат набуває спотвореної форми, до цього призводить наявність “не форматного” вектору, тобто він більший чи менший ніж інші, чи відбувається дисгармонія векторів (усі вектори мають різні розміри). Коли квадрат розвитку соціального партнерства подібний до другого випадку, то стан соціально-трудова відносин необхідно змінювати з метою покращення його балансу.

Як видно з мал. 2.9 - 2.12 показники розвитку соціального партнерства в даному районі зросли на дві позиції по першому блоку показників у 2007 році і на одну позицію у 2008 році досягнувши при цьому п'ятнадцятого рангу; по другому блоку відбулось незначне збільшення на 2 одиниці у 2007 році, у 2008

році ситуація не змінилася; по-третьому блоку у 2007 році сталось різке зростання на сім одиниць до тринадцятого рангу, а у 2008 році відбулось зменшення на одну позицію; четвертий блок показників у 2007 році залишився без змін, а у 2008 відбулося зростання на чотири одиниці. Це свідчить про ріст обсягів виробництва, підвищення рівня оплати праці, значних успіхів вдалось досягти в покращенні умов праці та соціального захисту працюючих, проте слід зосередити увагу на охопленні підприємств колективними договорами та рівні їх виконання.

Висновки до розділу 2

1. Соціальне партнерство - складне багатопланове явище, щоб його комплексно оцінити необхідно застосувати систему визначених показників, що характеризують різноманітні сторони розвитку соціально-трудових відносин. Відбираючи показники для аналізу ми використали лише ті, що найбільш повно висвітлюють усі сторони соціального партнерства, є легкодоступними, загальноприйнятими та широко використовуються у статистиці.

2. У дослідженні проведено групування показників по чотирьох напрямках: розвиток виробництва та ефективність зайнятості (рівень використання робочого часу, рівень безробіття, рівень працевлаштування); своєчасність та рівень оплати праці (середньомісячна заробітна плата, заборгованість з виплати заробітної плати, частка працівників, яким своєчасно не виплачено заробітну плату); умови праці та соціальний захист (кількість працівників зайнятих в шкідливих умовах, кількість потерпілих від травматизму, кількість працівників, які навчилися новим професіям, плинність кадрів); ступінь охоплення та рівень виконання колективних договорів (чисельність працівників охоплених колективними договорами, рівень виконання зобов'язань по колективним договорам з питань зайнятості, оплати та охорони праці).

3. Застосовано метод багатовимірної середньої, обчислено блокові інтегральні оцінки в області та по адміністративним районам, проведено ранжування та визначено потенціал розвитку соціального партнерства.

Результати розрахунків показали, що перші позиції займають міста Володимир-Волинськ та Ковель, що пояснюється їхньою економічною розвинутістю. Місто Луцьк, м. Нововолинськ та Камінь-Каширський район стабільно замикають п'ятірку лідерів. Середні позиції займають Турійській, Луцький, Любомльський, Горохівський, Маневицький, Рожищенський райони. Найгірший стан соціального партнерства спостерігається в Шацькому, та Старовижівському районах, які є найбільш соціально напруженими та економічно відсталими.

4. Отримані результати вказують на ефективність застосування розробленої методики моніторингу та аналізу стану соціального партнерства в регіоні, дозволяють здійснювати районні та динамічні порівняння, визначати наявні резерви прискорення переговорного процесу і покращення продуктивності взаємодії соціально-трудова партнерів, дають можливість здійснювати прогнозування потенціалу соціально - економічного розвитку.

5. Здійснивши аналіз регіональної угоди можна відмітити, що вона є соціально-орієнтована містить нові норми, спрямовані на забезпечення соціальних гарантій у сфері оплати, продуктивної зайнятості, підвищення стимулюючої ролі заробітної плати, поліпшення стану безпеки й охорони праці, зменшення виробничого травматизму, поліпшення умов праці і відпочинку працівників.

Сторонам соціального партнерства необхідно принципово підійти до розробки пропозицій до проекту Регіональної угоди на наступний період і визначити конкретні зобов'язання, що позитивно вплинуть на соціально-економічний розвиток регіону, значне підвищення результативності праці, трудової активності, розвитку підприємництва і ініціативи, а також упровадження надійних механізмів дотримання підприємствами всіх форм власності правових гарантій, що надаються найманим працівникам, у тому числі своєчасній і повній оплаті праці, соціальному страхуванню, охорони умов та режиму праці.

РОЗДІЛ 3

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

3.1 Стратегічні пріоритети розвитку соціального партнерства.

Формування та впровадження концептуальних засад вдосконалення механізмів функціонування соціального партнерства та створення ефективної системи соціально-трудова відносин встановлює необхідність визначення стратегічних пріоритетів розвитку соціальної взаємодії.

Соціальне партнерство повинно враховувати інтереси кожного з його суб'єктів:

- *працівників*: соціальні гарантії, гарантування зайнятості та надання допомоги з безробіття, можливість кар'єрного росту, гідні умови праці; стабільність у суспільстві та державному ладі; екологічна безпека, наявність соціальної інфраструктури (закладів культури та спорту).

- *роботодавців*: сталий розвиток підприємств, створення сприятливих умов для бізнесу; реформування податкового законодавства та його незмінність, формування ринку землі, стабільність державного устрою; зменшення кількості державних перевірок, спрощення процедур отримання дозволів та реєстрації.

- *держави*: стабільне надходження платежів до бюджету, економічне зростання, незалежність та цілісність країни, громадська злагода, соціальна стабільність, участь та визнання країни в міжнародних організаціях, патріотизм та самоповага громадян держави, мир, соціальна злагода, заможний рівень життя населення, соціально-економічне та екологічне благополуччя нації.

Соціальне партнерство є гнучкою, оперативною, системою взаємовідносин, що дозволяє з малими витратам ефективно вирішувати соціальні, економічні, політичні проблеми суспільства в сучасних умовах нестачі ресурсів, часу, висококваліфікованих працівників, матеріальних засобів.

При розробці стратегічних пріоритетів розвитку соціального партнерства в Україні, необхідно врахувати причини, що обмежують розвиток соціального партнерства, суспільно-політичний та економічний стан країни:

- ринкова економіка й соціальні інститути, які формують політику соціального партнерства ще не відповідають світовим вимогам. Конституційно закріплені соціальні пільги та гарантії не забезпечуються державою в передбаченому обсязі;

- наявність соціально-економічної кризи, що була в минулому викликана розривом економічних зв'язків, через розпад СРСР, та фінансової кризи, яка пов'язана з глобальним спадом у розвинутих країнах світу, не сприяє стабілізації національної економіки та покращенню добробуту населення;

- відсутня законодавча база для розвитку соціально-трудова відносин, а наявні нормативно-правові акти не завжди дотримуються як юридичними так і фізичними особами. В таких умов важко сподіватися на об'єктивність держави при вирішенні спорів між роботодавцями та профспілками;

- держава в собі виконавчої влади, яка виступає ще й роботодавцем, не завжди в повній мірі виконує свої зобов'язання згідно генеральної угоди;

- склалася дуже невідповідна соціальна структура, наявний надто великий розрив між багатими та бідними, середній клас ще тільки починає формуватися, що значно ускладнює соціальне партнерство;

- особливістю вітчизняної ситуації є недостатня сформованість суб'єктів соціального партнерства та механізмів їх взаємодії;

- викликає недовіру у працівників Федерація профспілок України та її керівники, які втратили авторитет серед трудящих, і мало переймаються інтересами простих членів. Новоутворені профорганізації ще слабкі і роз'єднані, а у сфері приватного бізнесу профспілки взагалі майже відсутні;

- держава, що є одночасно власником, роботодавцем і гарантом інтересів найманих працівників використовує таке становище і експлуатує робітників ще

більше ніж приватні власники. Прикладом цього служать низькі заробітні плати кваліфікованим кадрам на державних підприємствах та установах, зокрема у соціальній сфері, культури, охорони здоров'я;

- “тіньовий” сектор національної економіки негативно впливає на розвиток соціального партнерства. В цих підприємствах, як правило, не виконують трудове законодавство, ігнорують заходи охорони праці та соціальні гарантії, не укладають трудових договорів;

- значною проблемою для формування соціального партнерства є підриє ціннісно-нормативної системи суспільства, що викликано систематичним недотриманням законів та суспільних норм. Це не додає авторитету владній вертикалі, не сприяє розповсюдженню практики соціального партнерства [72, 15].

Основою формування та реалізації стратегічних напрямів розвитку соціального партнерства є суспільні пріоритети: підвищення добробуту населення, економічне зростання, формування громадянської держави, створення сприятливого інвестиційного клімату, зростання інтелектуального капіталу, тощо.

З метою збільшення впливу соціального партнерства на соціально-економічне та політичне життя країни, на процеси реформ, що нині в ній відбуваються, автором запропоновані стратегічні пріоритети розвитку соціального партнерства. Вони схематично зображені на рис. 3.1.

До основних стратегічних пріоритетів розвитку соціального партнерства відносяться:

1. Формування законодавчої бази соціального партнерства. Потрібно доопрацювати та затвердити закон України “Про соціальне партнерство”, що включав би:

- Визначення соціального партнерства як окремої незалежної соціально - економічної сфери розвитку в державі.

Стратегічні напрями розвитку соціального партнерства



Рис. 3.1 – Стратегія розвитку соціального партнерства

- Економічне підґрунтя для формування і розвитку соціального партнерства, передбачення коштів з державного та місцевих бюджетів, забезпечення інфраструктурою та адміністративною підтримкою, з позиції держави як рівноправного партнера.

- Визначення прав, обов'язків та принципів соціального партнерства.

- Порядок функціонування органів соціального партнерства: національної тристоронньої соціально-економічної ради, її галузевих та територіальних представництв. Невід'ємним елементом соціального партнерства є постійно діючий переговорний процес що відбувається в регіональній тристоронній соціально-економічній раді, під час якого всіма сторонами на принципах рівноправності виробляються спільні рішення. При вирішенні різноманітності суперечливих питань, переговорний процес є найоптимальнішим засобом досягнення компромісних результатів.

- Відповідальність сторін соціального партнерства за не виконання прийнятих рішень.

- Узгодження даного закону з правовою базою України, в тому числі й з Трудовим кодексом [58], та з міжнародними законодавчими актами, зокрема з Конвенціями та Рекомендаціями МОП.

Слід відмітити що деякі статті вітчизняного законодавства суперечать принципам соціального партнерства, зокрема закон України “Про профспілки, їх права та гарантії діяльності [47, 32]” не відповідає світовій практиці.

Так, норма про реєстрацію профспілкових організацій в управлінні юстиції не відповідає конвенціям МОП №87, №98 що Верховна Рада ратифікувала понад п'ятдесят років тому.

Про яке партнерство може йти мова, якщо одна із сторін повинна просити дозволу на існування в іншої, а без реєстрації профспілкова організація не може навіть відкрити рахунок в банку, цю норму потрібно скасувати.

Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів[48, 227].” теж не досконалий, він значно ускладнює проведення страйку профспілками. Так час на підготовку страйку згідно процедури вказаної в законі сильно затягується. Крім того, згідно норм даного закону при

упередженому підході майже кожен страйк можна визнати поза законом. Не дивлячись на будь – які порушення з боку роботодавця, профспілка підприємства не має права страйкувати, це можуть зробити чи профспілка галузі чи всі профорганізації підприємства. Коли на підприємстві є декілька профспілок, то поодинці не одна з них не може провести страйк на законних підставах, це можливо тільки тоді як всі профспілки об'єднуються і проведуть цей захід разом.

Але враховуючи той факт, що на багатьох підприємствах є так звані адміністративні профспілки, провести законно страйк практично не можливо. Також даний закон передбачає занадто великий перелік професій, робітникам яких взагалі не дозволяється страйкувати.

Отже, необхідно змінити норми цього закону, щоб зробити страйк ефективним засобом боротьби профспілок проти свавілля роботодавців і держави.

2. Розвиток теоретичних та прикладних наукових досліджень. Соціальне партнерство повинно базуватися на науково обґрунтованій теорії, що передбачає усі аспекти розвитку суспільства та взаємодії її членів. Для успішної діяльності, необхідно забезпечити систему соціального партнерства методичними матеріалами, щодо порядку ведення переговорів, укладання спільних рішень, контролю за їх виконанням, актуальною залишається проблема оцінки на відповідність колективних угод, причому треба враховувати галузеві та територіальні особливості [62, 49].

Важливим напрямком є розроблення відповідних спеціалізованих програм для запровадження дистанційних форм співпраці, проведення Інтернет конференцій з можливістю голосування та прийняття спільних рішень. Науковим закладам необхідно постійно здійснювати теоретичні і прикладні дослідження з метою розвитку та затвердження канонів соціального партнерства у нашому суспільстві.

3 Навчання персоналу. Необхідне кваліфіковане навчання персоналу для системи соціального партнерства, а саме: спеціалістів з діловодства, переговорного процесу, потрібно проводити курси підвищення кваліфікації для

керівників усіх рівнів, використовуючи методичні матеріали розроблені науковцями.

Для цього треба запровадити при вищій школі, та профспілкових навчальних закладах підготовку, післядипломне перепрофілювання та підвищення кваліфікації спеціалістів необхідних для функціонування системи соціального партнерства. Таке навчання можна здійснювати стаціонарно, заочно і дистанційно, причому два останніх способи навчання є найбільш оптимальними, оскільки забезпечать підвищення рівня знань тим, хто на практиці вирішує наболілі соціально-трудова проблеми.

4 Формування нових та вдосконалення існуючих інституцій соціального партнерства. Необхідно сформувати нові та удосконалити вже існуючі організаційні та структурні підрозділи соціального партнерства.

Це можуть бути як державні так і громадські, чи приватні багатосторонні органи, різнопланові за структурою, цілями та програмами співробітництва. Вони можуть працювати постійно чи тимчасово, представляти дві чи три сторони, функціонувати на національному та регіональних рівнях. Необхідно дати можливість плідно працювати Національній соціально-економічній раді, законодавчо закріпити обов'язковість виконання прийнятих нею рішень, що дасть значний поштовх розвитку партнерських відносин.

Необхідно активно спонукати представників підприємницьких структур та громадських організацій до формування на основі соціального партнерства різноманітних форм співробітництва.

Система соціального партнерства потребує виваженого та розумного управління, аби в сучасних умовах плідно працювати, приносити користь суспільству. Важливим моментом є формування у свідомості громадян позитивного відношення до системи соціального партнерства та її учасників. З цією метою необхідно створити у Міністерстві праці та соціальної політики України відповідний департамент, а в регіонах – при головному управлінні праці, соціальних питань та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи обласних державних адміністрацій - спеціальних

відділів. Регулювати та координувати виробничі та організаційні процеси у цих структурах повинна Національна тристороння соціально-економічна Рада.

Для вирішення трудових конфліктів, що виникають у рамках чинних колективних договорів, необхідно створити спеціалізований Трудовий суд. Із семи членів суду по два повинні призначатися організаціями роботодавців та профспілок і три — урядом. Саме це дасть змогу нашій державі навести лад у розв'язанні конфліктних ситуацій, оскільки в українських господарських судах трудові справи можуть розглядатися роками, не завжди судді мають відповідну кваліфікацію. Тому створення спеціалізованих трудових суддів в Україні значно покращить ситуацію по розв'язанню трудових конфліктів сприятиме розвитку соціального партнерства.

Необхідно спонукати до реорганізації Федерацію профспілок України (ФПУ), як таку що вже не може повноцінно захищати інтереси простих її членів, та створювати умови для посилення позицій нових профспілкових течій. Цю ситуацію можна виправити запровадивши жорсткий контроль за діяльністю керівництва ФПУ, посилити нагляд у використанні матеріально - фінансових ресурсів цієї організації.

Лише невелика частина роботодавців входить до складу Федерації роботодавців України (ФРУ), як правило це великі заводи чи потужні компанії, що представляють інтереси великого бізнесу, а дрібний та середній бізнес залишається осторонь. Вкрай необхідно розширити представництво у ФРУ підприємницьких структур, проводячи інформаційну компанію про переваги членства в ній, створити мережу об'єднань роботодавців на регіональному рівні.

Для ідентифікації соціально-трудоових проблем простих громадян, їх об'єднань, державних та приватних підприємств, організацій необхідно проводити безперервні дослідження і спостереження та здійснювати інформування щодо сучасного стану, наявної проблематики можливостей розвитку соціального партнерства. Тому для забезпечення ефективної

діяльності системи соціального партнерства мають бути створені служби, які займатимуться моніторингом, консультуванням, контролем та інформуванням.

Системі соціального партнерства для ефективного функціонування і розвитку необхідне створення відповідних баз даних, наявність сучасної комп'ютерної техніки, організація обміну інформаційними потоками як по внутрішнім лініям так і в мережі Інтернет. Важливою складовою технічного оснащення соціального партнерства є організація та розвиток дистанційних форм переговорів, що дає можливість соціально-трудоваму партнерству досягнути нового рівня, стати відкритим, загальнодоступним.

5. Посилення впливу держави на розвиток і вдосконалення соціального партнерства в країні. Держава повинна бути рушійною силою партнерських відносин та подавати приклад іншим, запроваджувати соціальне партнерства на підприємствах що перебувають у державній власності; проводити моральне та економічне стимулювання запровадження соціально-трудоваих відносин на приватних підприємствах. Необхідно запровадити механізм, що надавав би можливість отримання державних пільг та преференцій (кредитів під гарантії держави, податкових пільг, держзамовлень) в залежності від рівня розвитку партнерських відносин на визначеному підприємстві чи районі. Освітні заклади мають формувати у молоді соціальну толерантність та відповідальність за майбутнє суспільства. Відносно працюючих громадян ці функції повинні виконувати громадські організації та профспілки.

Особлива увага виконавчих органів влади повинна приділятися підвищенню ефективності колективно-договірного регулювання соціально-трудоваих відносин, виконанню зобов'язань за Генеральною угодою, що укладається між Урядом, об'єднаннями роботодавців та профспілками.

6. Розповсюдження та пропаганда ідеології соціального партнерства. Ідеологічне підґрунтя соціального партнерства базується на усвідомленні суспільством, його різноманітними соціальними прошарками з особистими різновекторними інтересами, необхідності улагодження суперечностей лише шляхом переговорів та компромісів, недопущення виникнення конфліктів, так як це є загрозою громадянському спокою в державі. Для того, щоб соціальне

партнерство набуло нової вищої якості ”передусім, треба подолати психологічний бар’єр свідомості кожного з нас. Потрібно усвідомлено розуміти, що всі ми – рівні і заслуговуємо на однакову повагу [82, 13]“.

Важливим моментом в даному напрямку є запровадження у вищій та загальноосвітній школах відповідної дисципліни, яка б давала студентам та учням, як майбутнім працівникам, роботодавцям, політичним лідерам розуміння суті партнерських відносин, її переваг над іншими формами ділових стосунків [66, 94].

7 Співпраця з міжнародними організаціями. Організація будь-якого потужного соціально-економічного проекту в теперішніх умовах практично не реальна за рахунок лише власних ресурсів. З метою активізації розвитку соціального партнерства в державі необхідно здійснювати постійну співпрацю з міжнародними організаціями, такими як: Міжнародна організація праці(МОП), національні ради та асоціації соціального партнерства зарубіжних країн, переймати їх досвід та отримувати консультативну та фінансову допомогу для реалізації багатосторонніх проектів, угод. Національна тристороння соціально-економічна рада України повинна координувати та регулювати цю співпрацю.

8 Врахування регіональної специфіки. Волинська область аграрна і значна частина валового продукту випущеного у регіоні є сільськогосподарською продукцією. Проте представників сільського господарства у Волинській тристоронній соціально-економічній раді немає, з тих причин що приватні селянські господарства належать до малого та середнього бізнесу, а він дуже слабо представлений у Конфедерації роботодавців. Тому вкрай необхідним є створення потужного сільськогосподарського лобі у Волинській тристоронній соціально-економічній раді, що дасть можливість об’єктивно відстоювати інтереси економіки регіону, як на місцевому так і на національному рівнях.

9 Розвиток культури партнерських відносин. Слід відмітити, що у працях присвячених соціальному партнерству мало хто приділяв увагу культурі партнерських відносин. А це є дуже важливим чинником, який в поєднанні з іншими може відігравати вирішальну роль в прийнятті рішень на користь однієї чи іншої сторони. Поняття культури соціального партнерства включає

сукупність правил та принципів поведінки сторін трипартизму під час ведення переговорів та контролю за їх виконанням.

Культура соціального партнерства передбачає врахування факторів, що сприяють культурі партнерських відносин, та таких що призводять до зворотного ефекту. Якщо під час переговорів сторони будуть вести себе вічливо, толерантно вислуховувати думку опонента, з розумінням ставитися до його проблем та вимог це суттєво сприятиме створенню здорового психологічного клімату під час ведення дискусії та в кінцевому випадку позитивно відобразиться на результаті.

Сторони сучасного переговорного процесу використовують різноманітні засоби впливу на опонентів. Це може бути психологічний тиск, підкуп, провокація, погрози, створення адміністративних бар'єрів, що дуже негативно впливає на переговорний процес та відбивається на об'єктивності кінцевого результату.

Прикладом такого тиску може бути намагання Уряду відібрати в Федерації профспілок України її нерухомість, під час ведення переговорів між ними з приводу подорожчання тарифів на комунальні послуги.

Культуру партнерських відносин неможливо запровадити відразу, її розвиток та формування тривалий процес. Але вже сьогодні потрібно проводити агітаційну політику, змінювати навчальні та виховні програми, піднімати культурний та просвітницький рівень населення. Що в свою чергу сприятиме розвитку ділового менеджменту та підвищенню рівня культури соціального партнерства. Результативність такої співпраці гарантує держава, що законодавчо регулює переговорний процес, формує його принципи, та форми співпраці.

10 Організація громадських заходів. З метою стимулювання процесів розвитку соціального партнерства в країні необхідно запровадити постійну організацію громадських заходів з державної ініціативи, направлених на посилення ролі соціального партнерства у житті суспільства, на пропаганду ідей суспільної злагоди, взаємодії різних соціальних верств з метою

консолідації. До цього необхідно спонукати і місцеві органи влади, підприємницькі структури та об'єднання різноманітних форм власності, долучати до активної участі простих працівників.

На нашу думку, доцільно запровадити в країні “рік соціального партнерства”, увести в календар “день злагоди та взаємного порозуміння”, це значною мірою дозволить популяризувати соціальне партнерство у суспільстві, донести до простих громадян його суть, ідеї та переваги.

Дотримання та реалізація запропонованих стратегічних пріоритетів розвитку соціального партнерства в нашій країні дасть змогу значно підвищити результативність партнерських відносин, підніме на новий рівень добробут населення та дасть позитивний ефект для формування України як соціальної держави.

3.2 Моніторинг соціального партнерства на ринку праці регіону

Різноманітність та комплексність інтересів, наявність протилежних цілей соціальних партнерів потребують використання процесу оцінювання стану розвитку та результативності соціального партнерства. Для цього необхідна достовірна оперативна інформація та об'єктивний аналіз розвитку соціально-трудова відносин на ринку праці.

Для об'єктивної оцінки такого складного багатопланового явища як соціальне партнерство необхідно задіяти цілу систему різноманітних показників. При цьому, кожен з показників характеризує індивідуальну ознаку системи соціального партнерства. Одночасно вони є елементом загальної властивості, що робить можливим обчислення інтегрального показника, який відобразить напрям розвитку системи.

Інтегральний показник має відображати сукупність усіх індивідуальних показників в такий спосіб, щоб врахувати їх варіантність і величину впливу на кінцеву оцінку. На нашу думку, дану проблему можна вирішити за допомогою методу багатовимірної середньої, використовуючи при цьому стандартизовані вхідні дані з врахуванням частоти та ваги кожного показника [22, 16].

Такий метод використовує теорію адитивної цінності, тобто цінність загального прирівнюється до суми цінностей окремих складових. Фактично відбувається багатопланова оцінка соціально-економічних процесів та явищ, що мають множинну характеристик і їх не можливо виміряти лише одним показником.

Слід відмітити, що розглянутий вище метод багатовимірної середньої є універсальним, має досить високу гнучкість, тому його можна використовувати в різноманітних сферах для наукового дослідження соціально-економічних процесів. Суттєвим моментом є те, що даний метод обраховує не тільки узагальнюючу властивість певної сукупності, а й надає можливість дослідити характеристики окремих її елементів, визначити їх особисті якості, провести групування показників в залежності від отриманих результатів.

Цей метод використовувався при обчисленні таких відомих інтегральних показників як індекс інтелектуального розвитку, рівень добробуту громадян. Але крім популярності метод багатовимірної середньої характеризується ще й доступністю, простотою використання, не складним математичним апаратом, тому отримані результати будуть легкодоступними та зрозумілими для простої аудиторії.

Метод багатовимірної середньої можна представити графічно у багатовимірному просторі, результатом, отриманим під час розрахунків, буде точка з координатами i -того елемента масиву. Математично значення властивостей i -того елемента масиву відображаються вектором, а під час їх узагальнення відбувається його перетворення в скаляр [27, 44].

Обчислення при використанні даного методу проходять у наступній послідовності:

- підбір та групування показників;
- стандартизація елементів сукупності з метою доведення їх до порівнюваного стану;
- розподіл елементів масиву на стимулятори і дестимулятори, тобто в залежності від їх позитивного чи негативного впливу на кінцеву оцінку ;
- обчислення блокових оцінок та їх ранжування за потребою ;
- розрахунок впливу окремих елементів чи блоків на кінцеву оцінку та їх коректування згідно частоти прояву;
- Визначення та аналіз кінцевих показників.

Показники, які характеризують стан формування соціального партнерства та його ефективність відібрані нами на основі статистичних даних головного управління статистики у Волинській області, та згруповані відповідно до сфери впливу у чотири блоки. Вони містять дані про стан та динаміку розвитку виробництва, зайнятості, оплати праці, умов праці та рівня організації довірливих відносин (Дивись Додаток Ю).

Слід відмітити, що відібрані показники характеризують дві принципово різні ніші дослідницького інтересу - розвиток соціального партнерства та

соціально-трудових відносин на ринку праці регіону. Тобто у четвертому блоці зібрані показники що характеризують форми співпраці соціальних партнерів, а у перших трьох - їх соціальні здобутки.

Враховуючи те, що показники відібрані нами мають не однакові одиниці виміру та є не співставними, для розрахунку інтегральної оцінки необхідно провести їх стандартизацію.

Це можна зробити такими способами:

- розмістити сукупність елементів кожного блоку по відповідному показнику у порядку зростання або спадання та провести їх ранжування відповідно до обраного напрямку;

- оцінити особисті величини показників в балах за визначеною шкалою, використовуючи при цьому однаковий крок;

- значення елементів сукупності перераховуються у відносні величини чи коефіцієнти.

Слід відмітити, що перших два способи не є досконалими оскільки не враховують варіацію показників. Також необхідно враховувати, що бальна оцінка може проводитися лише по визначеному переліку показників, для яких можливо розробити достовірну шкалу відповідності.

Самим оптимальним варіантом стандартизації є перерахунок показників в безрозмірні коефіцієнти, що можна отримати поділивши особисті значення елементів групи на визначений показник, прийнятий за базу порівняння. Цим показником як правило є середнє значення по групі чи показник варіації, або еталон, якщо такий визначений.

З еталоном зрівнюють лише в тому випадку коли він загальноприйнятий чи визначений нормативно центром сертифікації та стандартизації. Коли ж нормативних значень не має за базу порівняння береться максимальне чи мінімальне значення, що є в масиві даних в залежності від вектору впливу на кінцеву оцінку. Цей метод нормування даних є найбільш оптимальним, оскільки стандартизовані показники мають чітке значення, а саме вказують на

інтервал між індивідуальною величиною окремого показника сукупності та величиною показника прийнятого за базу [168, 236].

Слід відмітити, що вищевказаний метод має ряд суттєвих недоліків. Його практично не можливо застосовувати в тих випадках коли ідеальне значення показника дорівнює чи прямує до нуля (заборгованість по виплаті заробітної плати, кількість нещасних випадків на виробництві, частка працівників, яким своєчасно не виплачено заробітну плату та інші). Але основним недоліком при нормуванні сукупності показників цим методом є втрата достовірності і системності при проведенні інтегральної оцінки.

Еталонна величина показника, що характерна для певного елементу масиву, не завжди відображає реальну ситуацію, оскільки завжди залишається ймовірним варіант випадковості чи пріоритетного статусу обраного елемента, величина якого є недосяжною для інших елементів з цього масиву.

Також необхідно відмітити, що еталонні значення будуть відрізнятися в залежності від показників елементів масиву, і викликає сумнів можливість використання усіх еталонів в межах однієї сукупності. Потребує уваги той факт, що величина еталонного значення одного показника залежить від позитивного чи негативного рівня іншого показника. Тобто, середня кількість днів відпустки буде більшою в тих областях, де є велика частка виробництва з важкими або шкідливими умовами праці, за які працівники згідно вітчизняного законодавства отримують додаткові дні відпустки.

Щоб уникнути описаних вище недоліків доцільно використовувати універсальний спосіб стандартизації початкових даних що ґрунтується на застосуванні абсолютних показників варіації. Їх застосування дає можливість зрівняти ступінь варіації показників під час розрахунку багатовимірної середньої. Найбільш підходящим для цього є показник стандартного відхилення (при $m < 30$):

$$q = \frac{g}{\sqrt{(m-1)}} \quad (3.1),$$

Де:

q – стандартне відхилення ;

m – кількість елементів масиву;

g – середнє квадратичне відхилення елементів числового ряду від їхнього арифметичного середнього;

x_i - значення i -того показника;

\bar{x} - середнє значення елементів сукупності;

$$g = \sqrt{\sum (x_i - \bar{x})^2} \quad (3.2),$$

Формула нормування особистих значень показників виглядає наступним чином:

$$v_{ij} = \frac{x_{ij}}{q_i} \quad (3.3),$$

Де:

v_{ij} – нормоване значення i -того показника j -того елемента масиву;

x_{ij} – початкове значення i -того показника j -того елемента масиву;

q_i – стандартне відхилення i -того показника [154, 240-242].

Стандартизовані значення статистичних даних для розрахунку порівняльної оцінки розвитку соціального партнерства в регіоні наведено в Додатку Я.

Отримані коефіцієнти є безрозмірними, але мають суттєве інформаційне навантаження, вони показують вклад кожного району в створення середнього рівня по регіону. Такий спосіб нормування вихідних даних забезпечує незмінність зв'язків серед показників масиву, що надає йому значну перевагу над іншими.

Стандартизовані показники по Волині показують наскільки сукупність є однорідною, який у неї рівень варіації, а також дають можливість відслідковувати динамічні зміни.

Під час розрахунку багатовимірної середньої необхідно пам'ятати про різнонаправленість отриманих показників щодо впливу на інтегральну оцінку. Деякі показники позитивно впливають на стан розвитку соціального

партнерства і мають прямопропорційний вплив на інтегральну оцінку, тобто чим більша величина показника, тим кращий стан розвитку соціального партнерства, ці показники в математиці прийнято називати стимуляторами.

А показники, що негативно впливають на стан розвитку соціального партнерства і мають оберненопропорційний вплив на інтегральну оцінку, тобто чим менша величина показника, тим кращий стан розвитку соціального партнерства називаються де стимуляторами.

Розподіл показників щодо напряму впливу на стан соціального партнерства відображений в Табл. 3.1. Таким чином серед показників системи до стимуляторів відносяться: по першому блоку - рівень використання робочого часу, в % до табельного фонду робочого часу; рівень працевлаштування; до другого блоку - середньомісячна заробітна плата в розрахунку на одного штатного працівника; до третього блоку - Кількість працівників, які навчилися новим професіям, % до облікової кількості штатних працівників; до четвертого - чисельність працівників охоплених колективними договорами в % до загальної кількості зайнятих в регіоні; рівень виконання зобов'язань по колективним договорам з питань зайнятості, оплати праці, охорони праці.

До дестимуляторів відносяться: по першому блоку - рівень безробіття; по другому блоку - заборгованість з виплати з/пл. у % до середньорічного фонду оплати праці за попередній рік; частка працівників, яким своєчасно не виплачено заробітну плату, в % до середньооблікової кількості; по третьому - кількість працівників зайнятих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, в % до облікової кількості штатних працівників; кількість потерпілих від травматизму, пов'язаного з виробництвом, на 1000 працюючих; Плинність кадрів у % до середньооблікової кількості штатних працівників.

Необхідно відмітити що вищевказані показники дестимулятори характеризують негативну сторону соціально – економічних явищ, тому чим їхні значення вищі тим гірша інтегральна оцінка соціального партнерства.

Розподіл показників щодо напрямку впливу на інтегральну оцінку соціального партнерства в регіоні

Блок	Стимулятори			Дестимулятори
Розвиток виробництва та ефективність зайнятості	Рівень використання робочого часу, в % до табельного фонду робочого часу			Рівень безробіття, %
	Рівень працевлаштування, %			
Своєчасність та рівень оплати праці	Середньомісячна заробітна плата в розрахунку на одного штатного працівника, грн.			Заборгованість з виплати з/пл. у % до середньорічного фонду оплати праці за попередній рік
				Частка працівників, яким своєчасно не виплачено заробітну плату, в % до середньооблікової кількості
Умови праці та соціальний захист	Кількість працівників, які навчилися новим професіям, % до облікової кількості штатних працівників			Кількість працівників зайнятих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, в % до облікової кількості штатних працівників
				Кількість потерпілих від травматизму, пов'язаного з виробництвом, на 1000 працюючих
				Плинність кадрів у % до середньооблікової кількості штатних працівників
Ступінь охоплення та рівень виконання колективних договорів	Чисельність працівників охоплених колективними договорами в % до загальної кількості зайнятих в регіоні			-
	Рівень виконання зобов'язань по колективним договорам, %			
	організація праці	оплата праці	охорона праці	

Щоб визначити вплив показників дестимуляторів на інтегральну оцінку необхідно їх стандартизовані значення поміняти протилежними за суттю, тобто в такий спосіб вийти на показники – стимулятори [137, 9]:

$$v_{ij}^{cm} = 1 - v_{ij}^{\delta cm} \quad (3.4),$$

Де:

v_{ij}^{cm} – обернене значення показника-стимулятора j -того члена масиву;

$v_{ij}^{\delta cm}$ – нормований показник - дестимулятор j -того члена масиву.

Проте цей спосіб можливо використовувати лише у випадку коли існує один альтернативний варіант показника. В протилежній ситуації використання даного способу є неможливим, оскільки втрачається економічний сенс даної заміни, тобто отриманий показник стимулятор не буде адекватним реальному значенню.

У деяких показників альтернативного варіанту взагалі не має, чи вони не мають сенсу. До них відносяться: рівень безробіття, заборгованість з виплати з/пл. у % до середньорічного фонду оплати праці; кількість потерпілих від травматизму, пов'язаного з виробництвом, на тисячу працюючих; частка працівників, яким своєчасно не виплачено заробітну плату, в % до середньооблікової кількості.

Немає сенсу визначати кількість “не заборгованої заробітної плати”, оскільки цей показник – виплачена заробітна плата відображає вже рівень доходу а не боргу; рівень “не безробітного населення” взагалі не має змісту, тому що ця категорія населення розділяється на дві зовсім різні групи: зайняте та економічно неактивне населення, тобто співставляти ці показники взагалі не можливо; а кількість “не потерпілих від травматизму” зовсім не має змісту.

Необхідно відмітити, що використання вищезазначеної формули потребує щоб значення нормованого показника було меншим чи дорівнювало одиниці. А така ситуація можлива лише в тому випадку коли при нормуванні за

базу порівняння використовували максимальні значення елементів масиву, проте у цього методу є значні недоліки, описані вище.

Доцільніше для визначення впливу показників дестимуляторів на інтегральну оцінку використовувати наступну формулу [38, 53]:

$$v_{ij}^{cm} = \frac{1}{v_{ij}^{dcm}} \quad (3.5),$$

Де:

v_{ij}^{cm} – обернене значення показника-стимулятора j -того члена масиву;

v_{ij}^{dcm} – нормований показник - дестимулятор j -того члена масиву.

В результаті отримуємо коефіцієнти які за своїми властивостями та характером впливу на інтегральну оцінку є стимуляторами. Такі показники є оберненими коефіцієнтами, що дає можливість уникати вище описаних недоліків.

Отримана система показників дає можливість всебічно оцінити стан розвитку соціального партнерства і має різнопланову структуру. Згруповані в блоки показники, мають однаковий напрям впливу на стан соціального партнерства в регіоні, тому їх можна порівнювати, обчислювати середні значення, аналізувати всіма можливими методами.

Виходячи з вищевикладеного, обчислювати інтегральну оцінку доречніше використовуючи проміжні результати - внутрішньо блокові оцінки, що дає ряд додаткових можливостей порівняно з розрахунками по сукупності стандартизованих показників, зокрема так зручніше розраховувати вагові коефіцієнти.

Враховуючи той факт, що стандартизовані показники – це величини, розраховані по різних базах порівняння, то по статистичним законом по цих показниках не можна обчислювати просту чи зважену середню арифметичну. Виходом із цієї ситуації, для обчислення часткової блокової оцінки, є використання геометричної середньої, що розраховується за наступною формулою:

$$\bar{v}_j = \sqrt[n]{Dv_{ij}} \quad (6.6),$$

Де:

\bar{v}_j – часткова блокова оцінка j -того елемента масиву;

v_{ij} – нормоване значення i -того показника j -того елемента масиву;

D – добуток групи показників;

n – кількість елементів в сукупності.

Враховуючи вплив показників - дестимуляторів вище приведена формула змінюється до наступного вигляду:

$$\bar{v}_j = \sqrt[n]{\frac{Dv_{ij}^{cm}}{Dv_{ij}^{dst}}} \quad (3.7).$$

Отримані блокові середні геометричні по Волині і районах, з врахуванням впливу показників де стимуляторів, представлені в табл. 2.2.

Блокова середня дає оцінку по всім напрямам розвитку соціального партнерства як в комплексі так і окремо, відповідно до структури системи стандартизованих показників.

Вона дає можливість відслідковувати динамічні зміни, робити співставлення, служить базою для обчислення інтегральної оцінки. Також з проведених розрахунків можливо провести аналіз ступеня варіації. Отримані показники по області є зворотними значеннями коефіцієнта варіації, тобто, якщо оцінка висока, то сукупність показників є однорідною, а з її зниженням варіація зростає.

Блокова оцінка характеризує долю окремого району у створенні середнього рівня по області по кожній з чотирьох визначених сфер розвитку соціального партнерства. Показники дестимулятори переведені нами у стимулятори, тому отримані значення є однієї направленості, чим більша їх величина, тим кращий стан соціального партнерства у визначеному районі і тим вагоміша його доля в інтегральній оцінці по області.

Показники рівня розвитку соціального партнерства за окремими напрямками на Волині та районах у 2006-2008 роках

Район	Розвиток виробництва та ефективність зайнятості			Своєчасність та рівень оплати праці			Умови праці та соціальний захист			Ступінь охоплення та рівень виконання колективних договорів		
	Блок 1			Блок 2			Блок 3			Блок 4		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Горохівський	2,48	2,94	3,04	2,10	6,09	2,82	0,42	0,59	0,64	18,52	20,81	39,62
Іваничівський	2,70	3,07	2,98	2,35	2,78	2,04	0,36	0,39	0,44	19,56	21,42	38,86
Камінь-Каширський	2,59	3,03	3,24	2,17	2,78	1,93	2,65	1,68	1,42	18,56	21,02	39,80
Ківерцівський	2,95	3,21	3,51	1,17	1,74	1,24	0,84	0,83	0,86	16,79	19,54	39,13
Локачинський	2,09	2,29	2,60	1,01	2,74	1,90	0,61	0,80	0,61	17,01	21,18	40,46
Луцький	3,52	4,11	4,42	2,08	8,48	1,42	0,51	0,35	0,58	16,86	19,21	36,98
Любешівський	2,95	3,05	3,27	0,74	1,14	0,97	1,02	0,70	0,50	18,79	20,62	38,94
Любомльський	2,47	2,69	2,58	1,40	1,69	2,25	0,73	0,85	0,72	18,66	21,18	39,45
Маневицький	2,83	3,28	3,76	1,93	2,89	2,22	0,70	0,97	0,89	18,45	20,99	40,03
Ратнівський	2,10	2,37	2,58	1,57	3,32	1,11	0,75	1,36	1,41	16,57	21,44	40,96
Рожищенський	2,46	2,60	3,07	1,05	1,53	0,96	1,08	1,50	0,85	17,10	18,53	39,57
Старовижівський	2,12	2,20	2,54	1,10	2,14	1,65	0,93	0,46	0,44	17,73	20,63	39,31
Турійський	2,18	2,18	2,24	1,45	1,70	0,84	0,85	0,84	1,16	18,27	20,66	39,19
Шацький	2,16	2,20	2,40	1,38	1,61	2,92	0,75	0,69	1,07	17,17	20,91	39,13
м.Володимир-і район	3,19	3,34	3,58	2,45	3,72	2,30	1,24	1,10	1,02	18,86	21,04	40,10
м.Ковель і район	3,27	3,58	3,96	2,62	2,73	1,89	0,85	1,02	0,96	17,67	20,98	39,73
м. Луцьк	4,62	4,62	5,14	1,71	2,70	1,94	0,70	0,82	0,80	18,29	20,47	38,24
м. Нововолинськ	3,26	3,38	3,57	0,79	0,73	0,75	0,46	0,43	0,48	18,83	21,02	39,95
По області	3,01	3,29	3,54	1,35	1,93	1,53	0,68	0,71	0,70	18,12	20,57	39,04

З табл. 2.2 можна зробити висновки, що найбільш схожі показники по Волині за ступенем охоплення та рівнем виконання колективних договорів соціального партнерства, так оцінка четвертого блоку в 2006 р. складала 18,12 ; в 2007 р. – 20,57; в 2008 р. – 39,04; що набагато більше порівняно з оцінками інших блоків.

Дані цифри засвідчують рівномірну ступінь залучення працівників та трудових колективів до заключення колективних договорів та високий рівень їх виконання в районах. В динаміці прослідковується збільшення оцінки, що засвідчує ущільнення однорідності значень показників.

Набагато більша диференціація районів по показникам розвитку виробництва та ефективності зайнятості, так оцінка першого блоку по області в 2006 р. складала 3,01; в 2007 р. – 3,29; в 2008 р. – 3,54; що свідчить про позитивну динаміку даних показників, зокрема покращення використання робочого часу, зменшення рівня безробіття, збільшення рівня працевлаштування.

Значні територіальні відмінності наявні по показникам своєчасності та рівня оплати праці , зокрема їх середня оцінка по області складає в 2006 р. - 1,35; у 2007 – 1,93; таке різке збільшення оцінки по другому блоці пояснюється зменшенням заборгованості з виплати заробітної плати зокрема в шахтарському місті Нововолинську, за рахунок трансферу міністерства вугільної промисловості; в 2008 р.- 1,53. Варіація показників по даному блоку досягає 60 відсотків, що свідчить про високу територіальну диференціацію.

Показники рівня розвитку соціального партнерства згідно умов праці та соціального захисту є найбільш рівномірними що зумовлено невисоким рівнем травматизму пов'язаного з виробництвом, малою кількістю працівників зайнятих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, проте плінність кадрів залишається значною, а кількість працівників, які навчилися новим професіям в середньому складає 1%, що є низьким показником.

3.3. Методика оцінювання колективного договору на підприємстві

Важливим фактором стимулювання продуктивності праці та підвищення соціальної захищеності працюючих є розроблення та реалізація колективних (корпоративних) договорів. Даний документ укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Окремий колективний договір може застосовуватися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів.

До мотивації застосування колективних договорів належать наступні фактори:

- колективний договір забезпечує стабільні та конструктивні соціально-трудові відносини між роботодавцем і працівниками (їх представниками в особі профспілок);

- перелік виробничих, трудових та соціальних питань, що регулює колективний договір необмежений, лише б вони перебували в межах повноважень сторін;

- коло соціальних гарантій зафіксоване законодавством про працю досить вузьке. Самі гарантії не є завжди нормами прямої дії. Законодавство та угоди встановлюють мінімальні гарантії, а конкретний їх рівень визначається в колективному договорі.

Колективний договір, укладений із дотриманням чинного законодавства і з урахуванням реальних можливостей підприємства, сприяє стабільності, створенню надійної основи соціального захисту працівників, уникненню трудових конфліктів, соціальної напруженості в колективі. Проте не кожний колективний договір забезпечує належний рівень доходів та соціального захисту. Тому виникає потреба в оцінюванні даного документу на відповідність певним параметрам [41, 37].

Оцінка реалізації зобов'язань 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 [43, 117] .

Слід зазначити, що в практиці соціального партнерства недостатня увага приділялась оцінці колективного договору як результату співпраці соціальних партнерів. Взявши за основу методику по атестації організації колективної праці [121, 9], автором запропоновано її вдосконалити та застосувати відповідно до реалій соціального партнерства. Визначено нові фактори та елементи, розроблено шкалу оцінок результату.

Оцінці колективного договору передують відповідна організаційна підготовка.

Процес оцінювання колективного договору включає:

- облік та класифікацію матеріалів попередніх оцінок;
- розрахунок відповідності кожного колективного договору сучасним вимогам організації виробництва і праці;
- аналіз результатів оцінки.

Оцінка колективного договору повинна проводитись при його укладанні, або за потребою контролюючими органами, а також спеціалістами управління праці, де проходить реєстрація колективного договору [65, 78].

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

Для проведення робіт по оцінці колективного договору створюється комісія, яка складається з представника адміністрації та профспілки підприємства, при потребі залучається незалежний спеціаліст. В роботі комісія використовує:

- нормативно-правові документи;
- матеріали укладеного колективного договору;
- статистичну звітність з питань розвитку соціально-трудових відносин.

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 (табл. 3.3). 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 – Організація трудового процесу.

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

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

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_2 – система оплати праці.

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

K_{2-1} – використання індивідуального преміювання в залежності від вкладу кожного робітника. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація, при наявності коштів, за погодженням з профорганом, зобов'язується, пропорційно відпрацьованому часу, виплачувати своїм працівникам винагороду за підсумками роботи.

K_{2-2} – забезпечення доплат за понаднормову роботу, у вихідні та святкові дні, в нічний час. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо робота у святкові, неробочі та вихідні дні, якщо вона не компенсується іншим часом відпочинку, а також надурочний час, оплачуються в подвійному розмірі.

K_{2.3} – оплата перепідготовки та підвищення кваліфікації. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується оплачувати навчання персоналу, що необхідне для організації трудового процесу на підприємстві (організації).

K_{2.4} – компенсація та індексація заробітної плати. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація у разі затримки заробітної плати зобов'язується нараховувати компенсацію втрати частини заробітної плати працівників, проводити індексацію грошових доходів.

K₃ – режим праці та відпочинку.

K_{3.1} – тривалість робочого часу.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо

- напередодні святкових днів тривалість роботи працівників скорочується на одну чи більше годин;

- адміністрація зобов'язується погоджувати з профспілковими органами підприємства (представниками трудового колективу) зміни тривалості робочого дня (тижня);

- працівники підприємства мають бути повідомлені про надурочну роботу не менше ніж за добу до її початку.

K_{3.2} – планування відпустки.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо:

- сторони зобов'язуються узгоджувати, затверджувати і доводити до відома графік щорічних відпусток на поточний рік;

- працівникам зайнятим в шкідливих і важких умовах праці надається щорічна додаткова відпустка;

- через сімейні обставини та з інших поважних причин працівникам за їх заявами може бути надано короткочасні відпустки без збереження заробітної плати на строк, застережений угодою між працівником та адміністрацією підприємства.

K_{3.3} – регламентація виробничих перерв.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо передбачені:

- обідня перерва не коротше 45 хв;
- для працюючих на комп'ютерах через кожну годину роботи 5-10 хвилинні перерви, а через 2 години - 15 хвилинні;
- перерви для особистої гігієни.

К_{3.4} – суміщення професій і робіт.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо за сумісництво передбачені доплати, і воно не має постійного характеру.

К₄ – умови та охорона праці.

К_{4.1} – санітарно-гігієнічні умови праці і техніка безпеки.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується інформувати працівників про стан санітарно-гігієнічних умов праці (температура, вологість, швидкість повітря, інфрачервоне випромінювання, виробничий шум, вібрація, освітленість) та виконувати комплексні заходи щодо досягнення встановлених держстандартами нормативів безпеки.

К_{4.2} – психофізіологічні та естетичні умови праці.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується інформувати працівників про стан психофізіологічних параметрів умов праці (ступінь фізичних навантажень; змінність; навантаження на зір, слух; монотонність; робоча поза; нервово - психічне навантаження) та підтримувати їх на рівні сучасних досягнень наукової організації праці, враховувати художньо-конструктивні якості обладнання, інструменту, естетику інтер'єру тощо.

К_{4.3} – забезпечення аптечкою першої допомоги. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується забезпечувати наявність у всіх підрозділах аптечки першої допомоги та систематично її поповнювати необхідними медикаментами.

К_{4.4} – забезпечення засобами індивідуального та колективного захисту.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується забезпечувати працівників спецодягом, спецвзуттям, засобами захисту, інструкціями по техніці безпеки, тощо.

К₅ – організація оздоровлення та медичного обслуговування.

К_{5.1} – проведення медичних оглядів.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується організувати регулярні медогляди працівників підприємства (філіалу, відособленого виробничого підрозділу), з метою вчасного лікування та попередження захворювання, що здійснюється відповідними спеціалістами не рідше чим один раз на два роки, працівників молодше вісімнадцяти років раз на рік.

К_{5.2} – надання працівникам пільгових путівок на оздоровлення.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується разом із профспілкою сприяти працівникам в отриманні пільгових путівок, як за рахунок соцстраху, профспілки так і власних коштів.

К_{5.3} – оплата лікарняних в повному обсязі.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується взяти на себе витрати по оплаті частини лікарняних працівникам, що не мають восьмирічного стажу роботи.

К_{5.4} – надання допомоги на лікування та оздоровлення.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується надавати матеріальну допомогу у випадках тривалої хвороби для придбання ліків, ургентній ситуації та хворобі, що потребує хірургічного втручання, а також у разі несподіваного нещастя; здійснення виплат на оздоровлення при виході у відпустку.

Медичне обслуговування та оздоровлення займає в договірному процесі вагоме 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.

К₆ – Забезпечення продуктивної зайнятості.

К₆₋₁ – гарантії зайнятості та порядок звільнення. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується попереджувати працівників про їх майбутнє звільнення не пізніше, ніж за два місяці. При цьому керівництво сприяє працівнику в отриманні іншої роботи на підприємстві, виплачує йому заробітну плату за весь період подальшого працевлаштування, але не більше, ніж за один місяць із дня звільнення. Звільнення працівника допускається лише після використання всіх наявних та додатково створених можливостей для забезпечення зайнятості на підприємстві.

К₆₋₂ - оплата вимушених простоїв. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо оплата робочого часу за вимушені простої не з вини працівника здійснюватиметься у повному розмірі відповідно до порядку передбаченого чинним законодавством

К₆₋₃ – забезпечення технічним та побутово-господарським обслуговуванням. Колективний договір по даному пункту атестується, якщо адміністрація зобов'язується забезпечити робоче місце необхідним інструментом, приладдям, техобслуговуванням, прибиранням, тощо.

К₆₋₄ – оплата випробувального терміну. Колективний договір по даному пункту атестується, якщо адміністрація зобов'язується оплачувати випробувальний термін працівникам у розмірі не меншому мінімальної заробітної плати, а його тривалість не перевищує календарний місяць.

К₇ – соціальні гарантії.

Для працівників підприємства (організації) в колективному договорі надаються додаткові, не передбачені законодавчими актами України трудові та соціально-побутові пільги.

К₇₋₁ – додаткове пільгове забезпечення.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо:

- передбачена пільгова оплата житлово-комунальних послуг у розмірі, визначеному окремим рішенням адміністрації підприємства для працівників що проживають у службових приміщеннях та гуртожитках;

- працівникам підприємства на підставі заяв надається транспорт по собівартості для перевезення особистих речей, палива, сільськогосподарської продукції та на інші потреби;

- студентам-заочникам, які навчаються в навчальних закладах сплачується повна або часткова вартість проїзду (туди і назад) на залізничному й автобусному транспорті для участі в сесіях та захисту диплому;

- наявні інші додаткові соціальні пільги в межах кошторису.

К₇₋₂ - матеріальна допомога.

Колективний договір по даному пункту атестується, якщо:

- надається матеріальна допомога працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною віком до 1-го року.

- виділяються кошти на оплату ритуальних послуг у разі смерті близьких родичів працівника (дружини, чоловіка, батьків, дітей).

- видається одноразова грошова виплата працівникам, що звільняється у зв'язку з виходом на пенсію, зокрема за інвалідністю;

- працівникам надаються одноразові грошові виплати, не пов'язані з конкретними результатами роботи, до державних, професійних свят, ювілейних та пам'ятних дат в історії України (підприємства, філіалу) за окремим поданням керівників;

- передбачені інші види матеріальної допомоги.

К₇₋₃ - надання позик.

Колективний договір по даному пункту атестується, якщо:

- працівникам підприємства надається безвідсоткова короткострокова позика в межах коштів, визначених кошторисом.

- у підприємства укладено договір з обслуговуючим банком про кредитування його працівників за зниженими процентними ставками;

- при підприємстві функціонує кредитна спілка;

- передбачене інше.

K_{7.4} - перевезення працівників.

Колективний договір по даному пункту атестується, якщо:

- курсує автобус, що доставляє працівників на місце роботи та розвозить по домівкам;

- передбачені компенсації транспортних витрат.

K₈ – соціальна активність колективу.

K_{8.1} – регулярність проведення засідань ради трудового колективу.

Колективний договір по даному елементу атестується, якщо заплановані щомісячні засідання ради трудового колективу, щодо питань виконання взятих на себе зобов'язань сторонами партнерських відносин.

K_{8.2} – наявність кімнати відпочинку. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо договором передбачена кімната психологічного розвантаження, де працівники під час виробничих перерв можуть зняти стрес, послабити фізичну втоми.

K_{8.3} – організація заходів культурно-просвітницького та розважального характеру. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується сприяти профспілці у проведенні заходів культурно-просвітницького та розважального характеру, тобто надавати приміщення, транспорт, виступати гарантом оплати витрат на дані цілі.

K_{8.4} – стимулювання працівників до занять спортом. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується частково оплачувати працівникам абонементи, створювати власну спортивну базу.

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.

К₉ – гарантії діяльності профспілкової організації. 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.

К_{9.1} – відрахування профспілкових внесків. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо члени профспілки, згідно власних заяв, зобов'язуються відраховувати на потреби її функціонування до одного проценту від суми нарахованої заробітної плати.

К_{9.2} – захист від звільнення. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується не звільнювати працівників без погодження із профспілкою, а голова профспілки протягом перебування на своїй посаді взагалі не може бути звільнений.

К_{9.3} – заборона притягнення до дисциплінарної відповідальності. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується не притягувати працівників до дисциплінарної та адміністративної відповідальності без погодження з радою трудового колективу.

К_{9.4} – створення належних умов діяльності профкому. Колективний договір по даному елементу атестується, якщо адміністрація зобов'язується сприяти профкому у його діяльності надавати приміщення, транспорт, не перешкоджати засіданням ради трудового колективу, допомагати у веденні бухгалтерського обліку діяльності профспілки.

К₁₀ – Контроль за виконанням домовленостей.

К_{10.1} – наявність поточного контролю;

К_{10.2} – наявність заключного контролю;

К_{10.3} – відповідальність за невиконання домовленостей з боку профспілок;

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

Контроль є вагомою складовою будь-якого процесу, а в колективно-договірному регулюванні він необхідний, оскільки без постійного моніторингу неможливо забезпечити високий ступінь виконання взятих на себе зобов'язань. Необхідно проводити періодичні засідання ради трудового колективу, аналізувати ситуацію, а по закінченню року звітуватись. Повинна бути передбачена відповідальність сторін, щодо недотримання умов договору, це можуть бути штрафні санкції, позбавлення чи надання певних пільг інше.

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

$$K_{\text{заг}} = (K_1 + K_2 + K_3 + K_4 + K_5 + K_6 + K_7 + K_8 + K_9 + K_{10})/10 \quad (3.8).$$

$$K_n = K_{n-1} + K_{n-2} + K_{n-3} + K_{n-4} \quad (3.9).$$

Аналіз атестаційних факторів проводиться на основі карти оцінювання колективного договору (див. табл. 3.3). 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.

По всіх елементах аналізу, що отримали оцінку 0, комісія вносить в акт атестації пропозиції по вдосконаленню колективного договору. Не атестовані колективні договори підлягають переробці та доопрацюванню, з врахуванням зауважень комісії (Додаток А).

В таблиці 3.4 здійснена оцінка колективного договору УДППЗ “Укрпошта”, який наведений у додатку В.

Табл. 3.3 - Карта оцінювання колективного договору підприємства

Фактори і елементи		Значення	Оцінка	Фактори і елементи		Значення	Оцінка
1	2	3	4	5	6	7	8
К ₁ – організація трудового процесу	К _{1,1} - об'єму виробництва, надання послуг	0,25		К ₂ – система оплати праці	К _{2,1} – індивідуальне преміювання	0,25	
	К _{1,2} - росту продуктивності праці	0,25			К _{2,2} – доплати за понаднормову роботу, у вихідні та святкові дні, в нічний час	0,25	
	К _{1,3} - фонду заробітної плати	0,25			К _{2,3} – оплата перепідготовки та підвищення кваліфікації	0,25	
	К _{1,4} - зниження норм витрат матеріалів та енергоносіїв	0,25			К _{2,4} – компенсація та індексація заробітної плати	0,25	
К ₃ – режим праці та відпочинку	К _{3,1} – тривалість робочого часу	0,25		К ₄ – умови та охорона праці	К _{4,1} – санітарно-гігієнічні умови праці і техніка безпеки	0,25	
	К _{3,2} – тривалість відпустки	0,25			К _{4,2} – психофізіологічні та естетичні умови праці	0,25	
	К _{3,3} – регламентація виробничих перерв	0,25			К _{4,3} – забезпечення аптечкою першої допомоги	0,25	
	К _{3,4} – суміщення професій і робіт	0,25			К _{4,4} – забезпечення засобами індивідуального та колективного захисту	0,25	
К ₅ – організація оздоровлення, медичного обслуговування	К _{5,1} – проведення медичних оглядів	0,25		К ₆ – забезпечення продуктивної зайнятості	К _{6,1} – гарантії зайнятості та порядок звільнення	0,25	
	К _{5,2} – надання працівникам пільгових путівок на оздоровлення	0,25			К _{6,2} – оплата вимушених простоїв	0,25	
	К _{5,3} – оплата лікарняних в повному обсязі	0,25			К _{6,3} – побутово-господарське обслуговування	0,25	
	К _{5,4} – надання допомоги на лікування та оздоровлення	0,25			К _{6,4} – оплата випробувального терміну	0,25	
К ₇ – соціальні гарантії	К _{7,1} – пільгове забезпечення	0,25		К ₈ – соціальна активність колективу	К _{8,1} – проведення засідань ради трудового колективу	0,25	
	К _{7,2} - матеріальна допомога	0,25			К _{8,2} – наявність кімнати відпочинку	0,25	
	К _{7,3} - надання позик	0,25			К _{8,3} – організація заходів культурно-просвітницького та розважального характеру	0,25	
	К _{7,4} - перевезення працівників	0,25			К _{8,4} – стимулювання працівників до занять спортом	0,25	
К ₉ – гарантії діяльності профспілкової організації	К _{9,1} – відрахування профспілкових внесків	0,25		К ₁₀ – Контроль за виконанням домовленостей	К _{10,1} – наявність поточного контролю	0,25	
	К _{9,2} – захист від звільнення	0,25			К _{10,2} – наявність заключного контролю	0,25	
	К _{9,3} – заборона притягнення до дисциплінарної відповідальності	0,25			К _{10,3} – відповідальність за невиконання з боку профспілок	0,25	
	К _{9,4} – створення належних умов для діяльності профкому	0,25			К _{10,4} – відповідальність за невиконання з боку адміністрації	0,25	

Табл. 3.4 - Карта оцінювання колективного договору УДППЗ "Укрпошта"

Фактори і елементи		Значення	Оцінка	Фактори і елементи		Значення	Оцінка
1	2	3	4	5	6	7	8
К ₁ – планування трудового процесу	К _{1,1} - об'єму виробництва, надання послуг	0,25	0,25	К ₂ – система оплати праці	К _{2,1} – індивідуальне преміювання	0,25	0,25
	К _{1,2} - росту продуктивності праці	0,25	0,25		К _{2,2} – доплати за понаднормову роботу, у вихідні та святкові дні, в нічний час	0,25	0,25
	К _{1,3} - фонду заробітної плати	0,25	0,25		К _{2,3} – оплата перепідготовки та підвищення кваліфікації	0,25	0,25
	К _{1,4} - зниження норм витрат матеріалів та енергоносіїв	0,25	0,25		К _{2,4} – компенсація та індексація заробітної плати	0,25	0,25
К ₃ – режим праці та відпочинку	К _{3,1} – тривалість робочого часу	0,25	0,25	К ₄ – умови та охорона праці	К _{4,1} – санітарно-гігієнічні умови праці і техніка безпеки	0,25	0,25
	К _{3,2} – тривалість відпустки	0,25	0,25		К _{4,2} – психофізіологічні та естетичні умови праці	0,25	0,25
	К _{3,3} – регламентація виробничих перерв	0,25	0,25		К _{4,3} – забезпечення аптечкою першої допомоги	0,25	0,25
	К _{3,4} – суміщення професій і робіт	0,25	0,25		К _{4,4} – забезпечення засобами індивідуального та колективного захисту	0,25	0,25
К ₅ – організація оздоровлення, медичного обслуговування	К _{5,1} – проведення медичних оглядів	0,25	0,25	К ₆ – забезпечення продуктивної зайнятості	К _{6,1} – гарантії зайнятості та порядок звільнення	0,25	0,25
	К _{5,2} – надання працівникам пільгових путівок на оздоровлення	0,25	0,25		К _{6,2} – оплата вимушених простоїв	0,25	0
	К _{5,3} – оплата лікарняних в повному обсязі	0,25	0		К _{6,3} – побутово-господарське обслуговування	0,25	0,25
	К _{5,4} – надання допомоги на лікування та оздоровлення	0,25	0,25		К _{6,4} – оплата випробувального терміну	0,25	0,25
К ₇ – соціальні гарантії	К _{7,1} – пільгове забезпечення	0,25	0,25	К ₈ – соціальна активність колективу	К _{8,1} – проведення засідань ради трудового колективу	0,25	0,25
	К _{7,2} - матеріальна допомога	0,25	0,25		К _{8,2} – наявність кімнати відпочинку	0,25	0,25
	К _{7,3} - надання позик	0,25	0,25		К _{8,3} – організація заходів культурно-просвітницького та розважального характеру	0,25	0,25
	К _{7,4} - перевезення працівників	0,25	0,25		К _{8,4} – стимулювання працівників до занять спортом	0,25	0
К ₉ – гарантії діяльності профспілкової організації	К _{9,1} – відрахування профспілкових внесків	0,25	0,25	К ₁₀ – Контроль за виконанням домовленостей	К _{10,1} – наявність поточного контролю	0,25	0,25
	К _{9,2} – захист від звільнення	0,25	0,25		К _{10,2} – наявність заключного контролю	0,25	0,25
	К _{9,3} – заборона притягнення до дисциплінарної відповідальності	0,25	0,25		К _{10,3} – відповідальність за невиконання з боку профспілок	0,25	0,25
	К _{9,4} – створення належних умов для діяльності профкому	0,25	0,25		К _{10,4} – відповідальність за невиконання з боку адміністрації	0,25	0,25

$$K_{n1} = 0,25 + 0,25 + 0,25 + 0,25 = 1$$

$$K_{n2} = 0,25 + 0,25 + 0,25 + 0,25 = 1$$

$$K_{n3} = 0,25 + 0,25 + 0,25 + 0,25 = 1$$

$$K_{n4} = 0,25 + 0,25 + 0,25 + 0,25 = 1$$

$$K_{n5} = 0,25 + 0,25 + 0 + 0,25 = 0,75$$

$$K_{n6} = 0,25 + 0 + 0,25 + 0,25 = 0,75$$

$$K_{n7} = 0,25 + 0,25 + 0,25 + 0,25 = 1$$

$$K_{n8} = 0,25 + 0,25 + 0,25 + 0 = 0,75$$

$$K_{n9} = 0,25 + 0,25 + 0,25 + 0,25 = 1$$

$$K_{n10} = 0,25 + 0,25 + 0,25 + 0,25 = 1$$

$$K_{\text{заг}} = 1+1+1+1+0,75+0,75+1+0,75+1+1=9,25$$

Колективного договору УДППЗ “Укрпошта” отримав високу оцінку, що свідчить про значний ступінь соціального захисту працівників, наявність широкого спектру додаткових пільг та преференцій, безпечні умови праці, стабільний режим роботи, гарантований відпочинок. Такий колективний договір є практично взірцевим, за винятком декількох незначних недоліків, що суттєво не впливають на його зміст та ступінь захисту працівників.

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 соціально-трудових відносин.

Висновки до розділу 3

1. Основою формування та реалізації процесів розвитку соціально-трудових відносин є суспільні пріоритети: підвищення добробуту населення, економічне зростання, формування громадянської держави, створення сприятливого інвестиційного клімату, зростання інтелектуального капіталу, тощо.

2. Визначена пріоритетність стратегічних напрямів розвитку соціального партнерства: формування законодавчої бази соціального партнерства; розвиток теоретичних та прикладних наукових досліджень; навчання персоналу; формування нових та вдосконалення існуючих інституцій соціального партнерства; зміцнення ролі держави та її впливу на розвиток і вдосконалення соціального партнерства в країні; розповсюдження та пропаганда ідеології соціального партнерства; співпраця з міжнародними організаціями; врахування регіональної специфіки; розвиток культури партнерських відносин, організація громадських заходів.

3. Для ведення постійного моніторингу соціального партнерства на ринку праці регіону задіяна сукупність показників, при цьому, кожен з них характеризує індивідуальну ознаку системи соціального партнерства. Дані показники одночасно є елементом загальної властивості, що робить можливим обчислення інтегрального показника, який відображає напрямок розвитку системи соціального партнерства, показує його динамічні зміни та дає можливість спрогнозувати майбутні тренди.

4 Проведені дослідження вказують на необхідність усунення недоліків у роботі суб'єктів соціального партнерства. Органам державної влади необхідно сформулювати та законодавчо затвердити нормативно-правові акти щодо регулювання переговорних процесів, порядку укладання угод різних рівнів, та контролю за виконанням прийнятих сторонами зобов'язань. Профспілки повинні посилити свій вплив на економічні процеси, що відбуваються в державі з метою покращення захисту прав працівників, забезпечити їх трудову та соціальну мотивацію. Організаціям роботодавців необхідно створити розгалужену мережу своїх представництв, що будуть підзвітні єдиній центральній організації.

5. Розроблена методика визначення ефективності реалізації угод соціального партнерства на рівні підприємства 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 та служить засобом контролю для визначення ефективності діяльності соціальних партнерів.

ВИСНОВКИ

У дисертації запропоновано вирішення актуального науково-практичного завдання щодо забезпечення ефективності функціонування системи соціального партнерства, як інструменту підвищення результативності переговорного процесу між найманими працівниками, роботодавцями та органами державного управління на регіональному ринку праці. Основні наукові та прикладні результати, а також рекомендації з їх використання полягають у наступному:

1. Соціальне партнерство виступає фактором сталого поступального розвитку громадянського суспільства як гармонійної цілісної системи. Воно має значний потенціал для всебічного застосування у практиці соціально-трудових відносин, є чинником покращення ефективності державного управління, сприяє вдосконаленню демократичних механізмів у суспільстві. Розвиток соціального партнерства забезпечує взаємодію суспільних інституцій із органами державного управління, є оптимальним способом побудови соціальної держави, гарантує перехід від політичної конфронтації до дискусії та співробітництва, забезпечує консолідацію суспільства.

2. Соціальне партнерство - це система взаємовідносин та співпраці між найманими працівниками (організаціями профспілок), з однієї сторони, роботодавцями та їх організаціями – з іншої, державою та місцевою владою – з третьої, з метою досягнення ними згоди, прийняття спільних рішень, укладання договорів, здійснення погоджених дій, формування соціального компромісу у сферах оплати та умов праці, запобігання страйкам та примирення сторін по вже існуючим конфліктним ситуаціям, дотримуючись при цьому культури партнерських відносин. Таке визначення відмінне від думки інших авторів і має особливе значення оскільки, по-перше, визначає соціальне партнерство саме у сфері соціально-трудових відносин, конкретизує сторони партнерських відносин та їх цілі; по-друге, визначає його комплексно, беручи до уваги характеристики суб'єктів, принципи їх взаємодії, форми співіснування; по-третє, враховує культуру партнерських відносин; по - четверте вказує сфери у яких повинен досягатись соціальний компроміс.

3. В дисертації систематизовані принципи та функції соціального партнерства залежно від рівня їх поширення та сфери застосування. Виділено п'ять функцій: регулятивна, інноваційна, інтеграційна, компенсаційна та антиентропійна, що повністю відповідають сутності системи соціально – трудових відносин партнерства, забезпечують взаємозв'язок процесів соціального партнерства. Такий підхід дає можливість врахувати специфіку колективних переговорів, забезпечити баланс інтересів сторін учасників.

4 Узагальнення та застосування передового досвіду розвинутих країн світу дає можливість підняти на новий рівень систему соціально-трудова відносин в Україні, та створити правову, соціальну державу.

Українським соціальним партнерам необхідно перейняти досвід зарубіжних країн, а саме: в Німеччині - високу виконавчу дисципліну та ступінь виконання угод на всіх рівнях; у Франції - держану ініціативу в переговорному процесі та чітку регламентацію законодавством прав і обов'язків сторін соціального партнерства, а також мінімальних гарантій, які вони повинні забезпечити; у Швеції – діяльність Трудового суду, який є революційним кроком у напрямку розв'язання трудових конфліктів; в Японії – практику по життєвого найму, ставлення до працівника як до найвигіднішої інвестиції; у Польщі – право роботодавців та профспілок на законодавчу ініціативу, вимогу підтверджувати соціальними партнерами свій представницький статус; у Латвії – обов'язковість виконання прийнятих радою соціального партнерства рішень.

5. Процеси інституціоналізації соціального партнерства відбуваються одночасно з розвитком громадянського суспільства, є його невід'ємним елементом, ключовим фактором становлення соціальної держави. Проблеми формування інституцій соціального партнерства на ранніх етапах його становлення в державі були спричинені нераціональними співвідношенням приватної та державної власності на засоби виробництва, відсутністю професійних роботодавців та їх об'єднань, труднощами трансформації профспілок, неупорядкованим розвитком ринкових взаєностосунків,

необізнаністю працівників, щодо можливостей відстоювання своїх інтересів, низьким рівнем політичної культури. Кількість укладених генеральних, галузевих, регіональних і корпоративних угод свідчить про розвиток системи соціального партнерства на засадах трипартизму.

6. Комплексна оцінка соціального партнерства потребує застосування системи визначених показників, що характеризують різноманітні процеси розвитку соціально-трудових відносин. Визначаючи показники для аналізу слід використовувати лише ті, що найбільш повно висвітлюють усі зміни та результати соціального партнерства, є легкодоступними, загальноприйнятими та широко використовуються у статистиці. У дослідженні проведено групування показників по чотирьох напрямках: розвиток виробництва та ефективність зайнятості (рівень використання робочого часу, рівень безробіття, рівень працевлаштування); своєчасність та рівень оплати праці (середньомісячна заробітна плата, заборгованість з виплати заробітної плати, частка працівників, яким своєчасно не виплачено заробітну плату); умови праці та соціальний захист (кількість працівників зайнятих в шкідливих умовах, кількість потерпілих від травматизму, кількість працівників, які навчилися новим професіям, плинність кадрів); ступінь охоплення та рівень виконання колективних договорів (чисельність працівників охоплених колективними договорами, рівень виконання зобов'язань по колективним договорам з питань зайнятості, оплати та охорони праці).

7. Застосування методу багатовимірної середньої та обчислення блокової інтегральної оцінки соціального партнерства дозволило провести ранжування адміністративних одиниць регіону (міст, районів) за рівнем розвитку соціально-трудових відносин.

Результати розрахунків показали, що перші позиції займають міста Володимир-Волинськ та Ковель, що пояснюється їхньою економічною розвинутістю. Місто Луцьк, м. Нововолинськ та Камінь-Каширський район стабільно замикають п'ятірку лідерів. Середні позиції займають Турійській, Луцький, Любомльський, Горохівський, Маневицький, Рожищенський райони.

Найгірший стан соціального партнерства спостерігається в Шацькому, та Старовижівському районах, які є найбільш соціально напруженими та найменш економічно розвинутими.

8. Застосовані методики моніторингу та аналізу стану соціального партнерства в регіоні, дозволяють здійснювати адміністративно-структурні та динамічні порівняння, визначати наявні резерви прискорення переговорного процесу і покращення продуктивності взаємодії соціальних партнерів, дають можливість здійснювати прогнозування розвитку соціально - трудових відносин.

9. Аналіз регіональних угод свідчить, що вони є соціально-орієнтовані містять правові норми, спрямовані на забезпечення соціальних гарантій у сфері оплати, продуктивної зайнятості, підвищення стимулюючої ролі заробітної плати, поліпшення стану безпеки й охорони праці, зменшення виробничого травматизму, поліпшення умов праці і відпочинку працівників.

10. Суб'єктам соціального партнерства необхідно принципово підходити до розробки пропозицій до проекту Регіональної угоди на наступний період і визначати конкретні зобов'язання. Забезпечення їх виконання позитивно вплине на соціально-економічний розвиток регіону, значно підвищить результативність праці, трудову активність, розвиток підприємництва, а також упровадження надійних механізмів дотримання підприємствами всіх форм власності правових гарантій, що надаються найманим працівникам, у тому числі своєчасній і повній оплаті праці, соціальному страхуванню, охорони умов та режиму праці.

11. Основою формування та реалізації стратегічних напрямів розвитку соціально-трудова відносин є суспільні пріоритети: підвищення добробуту населення, економічне зростання, формування громадянської держави, створення сприятливого інвестиційного клімату, зростання інтелектуального капіталу, тощо.

Стратегічні пріоритети соціального партнерства забезпечать: формування законодавчої бази соціального партнерства; розвиток теоретичних та прикладних наукових досліджень; навчання персоналу; формування нових та

вдосконалення існуючих інституцій соціального партнерства; зміцнення ролі держави та її впливу на розвиток і вдосконалення соціального партнерства в країні; розповсюдження та пропаганда ідеології соціального партнерства; співпраця з міжнародними організаціями; врахування регіональної специфіки; розвиток культури партнерських відносин, організація громадських заходів.

12 Проведені дослідження вказують на необхідність усунення недоліків у роботі суб'єктів соціального партнерства. Органам державної влади слід сформулювати та законодавчо затвердити нормативно-правові акти щодо регулювання переговорних процесів, порядку укладання угод різних рівнів, та контролю за виконанням прийнятих сторонами зобов'язань. Профспілки повинні посилити свій вплив на економічні процеси, що відбуваються в державі з метою покращення захисту прав працівників, забезпечити їх трудову та соціальну мотивацію. Організаціям роботодавців необхідно створити розгалужену мережу своїх представництв, які будуть підзвітні єдиній центральній організації та забезпечать формування національної системи соціального партнерства.

13. Запропонована в дисертації методика визначення ефективності реалізації угод соціального партнерства дасть можливість не тільки проаналізувати стан соціально-трудова відносин у регіоні, оцінити колективні договори на рівні підприємства, а й визначити їх недоліки, запропонувати заходи по вдосконаленню. Одночасно, є посібником для створення нових колективних договорів що відповідають сучасним реаліям договірному процесу та служить засобом контролю для визначення ефективності діяльності соціальних партнерів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрусенко Н. Трудовий договір. Строки та умови його укладання / Андрусенко Н. // Праця і зарплата. – 2007. - № 14. – с. 4-5
2. Антюшина Н. Шведская модель социального партнерства в европейском контексте / Антюшина Н. // Человек и труд. – 2003. – № 7. – С. 81-83.
3. Базилюк А. Соціальне партнерство як засіб вирішення соціально-економічних проблем/ Базилюк А. // Україна: аспекти праці. – 1997. – № 1. – С. 22-25.
4. Бальцерович Л. Свобода і розвиток. / Бальцерович Л. //Економіка вільного ринку. – Львів: Місіонер, 2000. – С. 257-258.
5. Барышев В. Социальное партнерство как фактор стабилизации/ Барышев В. // Человек и труд – 2003. – № 7. – С. 77-80.
6. Берлінський В. Європейському соціальному законодавству – українську прописку/ Берлінський В. // Людина і праця. – 2004. – № 10. – с.13-14
7. Берлінський В. Порозумінню і діалогу альтернативи немає / Берлінський В. // Людина і праця. – 2004. – № 6. – с.11-12
8. Бідак В.Я. Складові системи державного регулювання соціального розвитку і соціального захисту населення / Бідак В.Я. // Україна: аспекти праці. – 2004. – №1. – С. 35-41.
9. Богиня Д. Соціально-трудова відносина в Україні в контексті оплати праці та регулювання доходів / Богиня Д. // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 7. – С. 3-8.
10. Богиня Д.П Основи економіки праці/ Богиня Д.П., Грішнова О.А.: Навч.посіб. – К.: Знання – Прес, 2000. – 313 с.
11. Трансформація ринку праці та проблеми підвищення життєвого рівня населення: методологія, практика, шляхи вирішення/ В.Я. Брич. — Т.: Економічна думка, 2003. — 376с.
12. Буртник Л. Партнерство як перспектива на шляху до розв'язання соціально-економічних проблем / Буртник Л.// Україна: аспекти праці. – 2002. – № 1. – С.47-49.

13. Бутко М Регіональні складові соціального партнерства / Бутко М., Мурашко М. // Економіка України. – 2001. – № 4. – С.4-9.
14. Венедіктов В. Яким бути трудовому кодексу України / Венедіктов В. // Праця і зарплата. – 2007. - № 4. – с. 6-7
15. Власюк О.С. Індекс людського розвитку: досвід України / Власюк О.С., Пирожков С.І. // Національний ін-т стратегічних досліджень. – К.: ПРООН, 1995. – 84 с.
16. Волинське об'єднання організацій роботодавців “Волинська регіональна тристороння соціально-економічна рада”. – Луцьк: ВАТ ”Волинська обласна друкарня”, 2008. – 20 с.
17. Волинське об'єднання організацій роботодавців Матеріали тристороннього семінару “Діяльність територіальної соціально-економічної ради в контексті становлення соціального діалогу в Україні”. – Луцьк: ВАТ ”Волинська обласна друкарня”, 2006. – 95 с.
18. Волинське обласне об'єднання організацій роботодавців [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.fru.com.ua/regions>
19. Гальчинський А.С. Суперечності реформ у контексті цивілізаційного процесу/ А.С.Гальчинський. – К.: Українські пропілеї, 2001. – 320 с.
20. Гелько В.В. Розбудова системи соціального партнерства – необхідна передумова стабілізації соціально-трудових відносин \ Гелько В.В. \ \ Бюлетень національної служби посередництва і примирення. – 2002. – № 11. – С. 30-32.
21. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008-2009 роки // Праця і зарплата. – № 6.- с. 10-16.
22. Герасименко С., Узагальнююча оцінка соціально-економічних явищ / Герасименко С., Свистун С. // Проблеми статистики: Зб. наук. праць. – К.: НДІ статистики, 2000. – № 2. – С. 14-19.
23. Герасимчук В.І Малий та середній бізнес як сфера зайнятості: методологія, аналіз, проблеми розвитку / В.І. Герасимчук, О.В. Мірошніченко, В.В. Онікієнко. – К.: УІСД, 2002. – 116 с.

24. Гнибіденко І. Соціальному діалогу – сучасне наповнення / Гнибіденко І. // Праця і зарплата. – 2007. - № 3. – с. 4-5.

25. Гончарук О.С. Оцінка рівня соціального партнерства на виробничому, територіальному та національному рівнях в Україні / Гончарук О.С. // Вісник Академії праці і соціальних відносин. – 2002. – № 5. – С. 42-47.

26. Гриньова В.М. Концептуальні заходи управління персоналом на промислових підприємствах / Гриньова В.М. // Зайнятість та ринок праці: [між.від.наук.зб]. – К.: РВПС України НАН України, 2003. – Вип. 18. – С. 83-87.

27. Гриньова В.М. Теоретические и методические основы мотивации труда персонала / Гриньова В.М. // Управління розвитком. Зб.наук.пр. ХДЕУ. – 2002. – № 1. – С. 42-60.

28. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки/ О. А. Грішнова. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 2001. – 254 с.

29. Гуляєв В. Деякі особливості використання примирних процедур при розв’язанні колективних трудових конфліктів / Гуляєв В. // Україна: аспекти праці. – 1995. – № 5-6. – С.29-32.

30. Гуляєв В. Інформація в системі соціального партнерства / Гуляєв В. // Україна: аспекти праці. – 2000. – №7. – С.28-30.

31. Гуляєв В.В. Особливості соціального партнерства в Україні/ Гуляєв В.В.// Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки. Наукові доповіді міжнар. наук.-практ. конф.: В 2 т. – К.: Мінпраці та соціальної політики України, РВПС України НАН України, Український інститут соціальних досліджень. – 2000. – Т. 1. – С.132-137.

32. Долішній М. І. Регіональна політика: методологія, методи, практика / М.І. Долішній, П. Ю. Беленький, В.Я. Бідак, Є.І. Бойко, С.Й. Вовканич. – Львів: ІРД НАН України, 2001. — 719с.

33. Долішній М.І. Трудовий потенціал, зайнятість і ринок праці (теорія і практика)/ М.І. Долішній, С.М. Злупко, Т.С.Злупко, Т.Б. Токарський. – Львів: ІРД НАН України, 1997. – 340 с.

34. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т.1 / Редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр “Академія”, 2000. – 864 с.
35. Економічна енциклопедія: У трьох томах. Т.2 / Редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр “Академія”, 2001. – 848 с.
36. Ерфан Є.А. Соціально-трудова відносина в умовах становлення ринку праці / Ерфан Є.А.// Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки. Наукові доповіді міжнар. наук.-практ. конф.: В 2 т. – К.: Мінпраці та соціальної політики України, РВПС України НАН України, Український інститут соціальних досліджень. – 2000. – Т. 2. – С.147-150.
37. Есинова Н.И. Экономика труда и социально-трудова отношения/ Н.И. Есинова: Уч.посobie. – К.: Кондор, 2003. – 464 с.
38. Єріна А.М. Статистичне моделювання та прогнозування/ А.М. Єріна. – К.: КНЕУ, 2001. – 170 с.
39. Жернаков В. Соціальне партнерство як форма реалізації соціально-трудова відносин / Жернаков В. // Соціальний захист. – 1999. – № 7.
40. Жуков В. Соціальне партнерство в Україні/ В. Жуков, В. Скуратівський. – К.: Вид-во УАДУ, 2001. – 200 с.
41. Жуков В.І. Оцінка рівня колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин в Україні / Жуков В.І. // Вісник Академії праці і соціальних відносин. – 2002. – № 5. – С. 34-41.
42. Жуков В.І. Проблеми впровадження соціального партнерства на ринку праці / Жуков В.І. // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки. Наукові доповіді міжнар. наук.-практ. конф.: В 2 т. – К.: Мінпраці та соціальної політики України, РВПС України НАН України, Український інститут соціальних досліджень. – 2000. – Т. 1. – С.155-161.
43. Жуков В.І. Проблеми колективно-договірного регулювання трудова відносин в Україні/ В.І. Жуков, Г.В. Осовий, Ю.І. Привалов. – К.: Ін-т соціології НАН України, 1999. -143 с.
44. Задорожний Г.В. Соціальне партнерство – реальний шлях до відкритого суспільства/ Г.В.Задорожний, О.В.Коврига, В.В. Смолівик. – Х.: Харк. ін-т бізнесу і менеджменту, 2000. – 192 с.

45. Зайцев Ю.К. Соціалізація економіки України та системна трансформація суспільства: методологія і практика/ Ю.К. Зайцев. – К.: КНЕУ, 2002. – 188 с.
46. Закон України „Про організації роботодавців” // Голос України. – 2001. - №112.
47. Закон України „Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”. Вип.2. – К.: Четверта хвиля, 1999. – 32 с.
48. Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” // Відомості Верховної Ради, 1998. - N 34 - ст.227.
49. Закон України про колективні договори і угоди // Закони України. – Т.6. – К.: Ін-т законодавства Верховної Ради України, 1996. – С.5-11.
50. Заяць Т.А. Економічне регулювання сфери відтворення робочої сили/ Заяць Т.А. . – К.: Ленвіт, 1997. – 151 с.
51. Долішній М.І. Інтелектуальний потенціал та науково-технічна політика / М.І. Долішній. – Львів: ІРД НАН України, 1999. – 234 с.
52. Казановський А.В. Соціальне партнерство на ринку праці/ А.В. Казановський, А.М. Колот. – Краматорськ: Національний центр продуктивності, 1995. – 152 с.
53. Карлін М.І. Стимулювання праці в освітньо-науковій сфері: проблеми теорії і практики/ М.І. Карлін. – Луцьк: ВДУ ім. Л. Українки, 2000. – 192 с.
54. Качан Л. Діалог соціальних партнерів / Качан Л., Лесин В. // Людина і праця. – 2005. – № 4. – с. 11 – 12.
55. Качан Л. Збереження трудового потенціалу: відкритий діалог / Качан Л., Лесин В.// Людина і праця. – 2004. – № 4. – с.15-17.
56. Качан Л. Шлях до суспільства злагоди – у налагодженні плідного діалогу соціальних партнерів / Качан Л., Лесин В. // Людина і праця. – 2004. – № 1. – с. 3 – 6.
57. Кнорринг В.І. Искусство управления/ В.І. Кнорринг – М.: Бек, 1997.- 288 с.
58. Кодекс законів про працю України // Кодекси України: В 2-х т. – К.: Юрінком Інтер, 2001. – Т.1. – 79 с.

59. Колосок А. М. Взаємодія соціальних партнерів при управлінні страховими процесами// Колосок А. М. / Актуальні проблеми економіки. – 2008. - №10. – с. 252 – 259.

60. Колосок А. М. Економічні аспекти функціонування соціально - трудового партнерства/ Колосок А. М. // Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: фінансова політика та інвестиції: [збір. наук. праць]. –Рівне: НУВГП, 2008. - Випуск XIV.– № 1. - с.137-154. (Сер.: Зайнятість, праця та соціальна інфраструктура).

61. Колосок А. М. Зарубіжний досвід соціально-трудоного партнерства та проблеми його впровадження в Україні/ Колосок А. М. // Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: фінансова політика та інвестиції: [збір. наук. праць].- Рівне: НУВГП, 2007. - Випуск XIII. – №2. - с.135-148. (Сер.: Зайнятість, праця та соціальна інфраструктура).

62. Колосок А. М. Засади розвитку соціально-трудоного партнерства/ Колосок А. М. // Науковий вісник Волинського державного університету імені Лесі Українки. – 2007. - № 12. – с. 46-51.

63. Колосок А. М. Методичні основи інформаційного забезпечення оцінювання розвитку соціально-трудоного партнерства у Волинській області / Колосок А. М. // Актуальні проблеми економіки. – 2005. - №10. – с. 123 – 132.

64. Колосок А. М. Соціальне страхування в контексті становлення соціального діалогу/ Колосок А. М. // Актуальні проблеми економіки. – 2008. - №3. – с. 129 – 135.

65. Колосок А. М. Соціально-трудоное партнерство як елемент договірною процесу/ Колосок А. М. // Актуальні проблеми економіки. – 2007. - №12. – с. 76 – 83.

66. Колосок А. М. Функціонування системи соціально-трудоного партнерства/ Колосок А. М. // Актуальні проблеми економіки. – 2007. - №10. – с. 91 – 100.

67. Колосок А.М. До питання розвитку соціального партнерства в Україні/ Колосок А.М. // Стратегія розвитку вітчизняних підприємств: Матеріали науково-

практичної конференції, 23-24 жовтня 2003 р. - Тернопіль: Видавничий центр академії народного господарства, 2003. – с. 109-113.

68. Колосок А.М. Інституційне забезпечення соціального партнерства/ Колосок А.М. // Актуальні проблеми економіки. - 2009. - № 10. - С. 74-79.

69. Колосок А.М. Соціальне партнерство в корпоративному управлінні/ Колосок А.М. // Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: фінансова політика та інвестиції: [зб. наук. праць]. - Рівне: НУВГП, 2006. - Випуск XI. – №1. - с.103-108. (Сер.: Інтеграція та інноваційна трансформація).

70. Колосок А.М. Соціальне партнерство в Україні/ Колосок А.М. // Інтеграція країн з перехідною економікою у світовий економічний простір: стан і перспективи: Матеріали міжнародної наукової конференції, 13-14 травня 2005 р. - Львів: Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2005. – с. 166-167.

71. Колосок А.М. Умови та правила соціального партнерства/ Колосок А.М.// Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: фінансова політика та інвестиції: [зб. наук. праць]. - Луцьк: Настир'я, 2004. – Випуск X.– № 3-4. – с. 213 – 220.

72. Колосок А.М. Чинники розвитку та фактори перешкод формування соціально-трудового партнерства в регіоні/ Колосок А.М. // Економіка: проблеми теорії та практика: [збір. наук. праць]. –Дніпропетровськ: ДНУ, 2006.– Випуск ССХІІІ. – с. 1212-1220.

73. Колосок А.М., Даниленко С.О. Соціальне партнерство в корпоративному управлінні/ Колосок А.М., Даниленко С.О. // Корпоративні відносини та фінансово-інвестиційні інтереси корпорацій: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, 4-5 травня 2006 р. – Рівне: Видавничий центр НУВГП, 2006. – с. 120-122.

74. Колосок А.М. Механізм та пріоритетні напрямки вдосконалення соціального партнерства/ Колосок А.М., Олієвська М.Г. // Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: фінансова політика та інвестиції: [збір. наук. праць].- Рівне:

НУВГП, 2005. - Випуск XI. – №3. - с.68-77. (Сер.: Зайнятість та соціальна інфраструктура).

75. Колот А. Проблема становлення й розвитку соціально-трудових відносин в Україні/ Колот А. // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 3. – С.23-27.

76. Колот А. Проблеми розбудови національної моделі соціально-трудових відносин / Колот А. // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 5. – С.23-26.

77. Колот А. Розвиток виробничої демократії як чинник удосконалення соціально-трудових відносин / Колот А. // Україна: аспекти праці. – 2001. – №6. – С.21-28.

78. Колот А. Теоретичні й прикладні аспекти становлення і розвитку сторін соціально-трудових відносин та їх представницьких органів / Колот А. // Україна: аспекти праці. – 2002. – №2. – С.14-25.

79. Колот А.М. Договірне регулювання соціально-трудових відносин: стан, шляхи удосконалення / Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудоые отношения в современных экономических условиях: Сб. науч. тр. – Т.1. / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. и др. – Донецк, 2003. – С.12-22.

80. Комарницький В.І. Правова природа соціального партнерства на державному та низовому рівнях / Комарницький В.І. // Держава і право: Зб.наук.пр. юрид. і політ. науки. – 2001. – Вип. 12. – С. 268-275.

81. Комарницький В.І. Правове регулювання соціального партнерства в Україні / Комарницький В.І. // Держава і право: Зб.наук.пр. юрид. і політ. науки. – 2001. – Вип. 13. – С. 176-182.

82. Короленко Г. Наша основна мета – соціальне партнерство / Короленко Г. // Соціальне партнерство. – 2006. - № 9. – с.12 – 14.

83. Кузьменко В.А. Роль професійних спілок України у сфері регулювання зайнятості та вирішення проблеми безробіття / Кузьменко В.А. // Вісник Академії праці і соціальних відносин. – 2002. – № 5. – С. 264-270.

84. Куликов Г.Т. Мотивация труда наемных работников. / Г.Т. Куликов. – К.: Институт экономики НАН Украины, 2002. – 339 с.

85. Лагутін В.Д. Соціальне партнерство і проблеми реформування оплати праці в Україні / Лагутін В.Д. // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки. Наукові доповіді міжнар. наук.-практ. конф.: В 2 т. – К.: Мінпраці та соціальної політики України, РВПС України НАН України, Український інститут соціальних досліджень. – 2000. – Т. 1. – С. 148-154.

86. Лесин В. У центрі уваги право на працю / Лесин В. // Людина і праця. – 2004. – № 11. – с.4-5

87. Либоркина М.И. Социальное партнерство / М.И. Либоркина, М.Г. Флямер, В.Н. Якимец // Деньги и благотворительность. – 1997. - № 1 (13). – с.7

88. Лисовицкий В.Н. Социальное партнерство как способ достижения равновесия экономической системы/ Лисовицкий В.Н. // Соціальне партнерство та його роль в становленні ринкової економіки в Україні. Збірник наукових праць. -Харків: ХІБМ, 2000. - С. 24 - 31.

89. Лібанова Е. Подолання бідності: погляд науковця/ Лібанова Е. // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 7. – С. 26-32.

90. Лібанова Е.М., Мельничук Д.П. Ринок праці в економічній системі: Навч.посібник/ Е. Лібанова. – Житомир: ЖІТІ, 2002. – 260 с.

91. Мандибура В. Соціальна політика держави та її структурні складові/ Мандибура В. // Україна: аспекти праці. – 2000. – №7. – С.21-23.

92. Мандибура В.О. Рівень життя населення України та проблеми реформування механізмів його регулювання/ В.О. Мандибура. – К.: Парламентське вид-во, 1998. – 256 с.

93. Маршавин Ю.М. Соціальне партнерство у системі регулювання ринку праці України/ Маршавин Ю.М. // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях: Сб. науч. тр. – Донецк: ИЭП НАН Украины. – 2001. – Т.2. – С. 5-12.

94. Маршалл А. Принципы экономической науки/ А. Маршалл. – М.: Прогресс, 1993. – 138 с.

95. Михеев В.А. Основы социального партнёрства: теория и политика: учебник для вузов/ Михеев В.А. . – М.: Экзамен, 2001. – 448 с.

96. Міжнародне бюро праці Результати проведення дослідження з питань представництва інтересів найманих працівників і роботодавців у веденні консультацій, колективних переговорів на національному, галузевому, регіональному та виробничому рівнях. – Київ, 2004. – 33 с.

97. Міжнародне бюро праці Соціально-трудові відносини в Україні: тенденції розвитку та перспективи. – К.: Міленіум, 2003. – 68 с.

98. Мілль Дж.С. Основы политической экономики/ Мілль Дж.С. – М.: Наука, 1980. – Т. 3.

99. Мірошніченко О. Система показників стану соціального партнерства в Україні та її інформаційне забезпечення / Мірошніченко О. // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: Зб. наук. пр. Тернопільської академії народного господарства. – Тернопіль: Економічна думка. – 2002. – Вип.7. – С.200-206.

100. Мірошніченко О.В. Методологічні підходи до розробки концепції розвитку соціально-трудового партнерства в Україні / Мірошніченко О.В. // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України: Зб. наук. пр. Тернопільської академії народного господарства. - Тернопіль: Економічна думка. – 2003. – Вип.6. – С. 202-211.

101. Мірошніченко О.В. Роботодавець – його місце та роль у системі соціального партнерства / С.В.Бакуменко, І.Є.Левенець О.М.Грибанов та ін.: Навч. посібник. – К.: 1999. – С.80-106.

102. Мірошніченко О.В. Розвиток соціально-трудового партнерства в Україні: методологія, методика аналізу, напрямки вдосконалення / О.В. Мірошніченко – К.: РВПС України, УІСД. – Вид-во ТОВ “ПРИНТ-ЕКСПРЕС”. – 2003. – 187 с.

103. Мірошніченко О.В. Соціальне партнерство в системі соціально-трудових відносин / Мірошніченко О.В. // Вісник Технологічного університету Поділля. – Ч. 1., Т. 1. Економічні науки. – Хмельницький, 2003. – № 4. – С. 216-220.

104. Мірошниченко О.В. Український Союз промисловців і підприємців – учасник колективних переговорів / Мірошниченко О.В. // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 2. – С. 26-30
105. На пути к социальному государству: Материалы заседания круглого стола по обсуждению проекта Концепции социального государства 19 ноября 2002 года. – Москва: Академия труда и социальных отношений, 2003. – 210 с.
106. Новак І.М., Рябко О.І. Колективно-договірне регулювання трудових відносин: сучасні проблеми розвитку та шляхи їх розв'язання / Соціально-економічні аспекти промислової політики. Соціально-трудові відносини в сучасних економічних умовах: Сб.науч.тр. – Т. 1 / НАН України, Ін-т економіки пром-сти; Редкол.: Амоша А.І. (отв.ред.) и др. – Донецьк, 2003. – С. 104-114.
107. Новіков В. Колективно-договірне регулювання трудових відносин в Україні (історичний аспект) / Новіков В. // Україна: аспекти праці. – 1997. – №1. – С.26-30.
108. Новіков В. Соціальне партнерство: шляхи становлення і розвитку/ Новіков В. // Економіка України. – 2001. – № 4. – С. 85-88.
109. Новіков В.М. Зарубіжний досвід соціального партнерства/ Новіков В. // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 1.
110. Новіков В.М. Соціальне партнерство за принципом трип артизму/ Новіков В.М. // Політика і час. – 1997. – № 12.
111. Новікова О. Ф. Соціальна безпека: організаційно-економічні проблеми і шляхи вирішення/ О. Ф. Новікова. – Донецьк: ІЕП НАН України, 1997. – 460 с.
112. Новікова О.Ф. Перешкоди у формуванні стратегії соціального партнерства на ринку праці та шляхи їх подолання/ Новікова О. Ф. // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки. Наукові доповіді міжнар. наук.-практ. конф.: В 2 т. – К.: Мінпраці та соціальної політики України, РВПС України НАН України, Український інститут соціальних досліджень. – 2000. – Т. 1. – С. 137-148.

113. Нусратуллин В. Предприниматели и рабочие – класс трудящихся / Нусратуллин В. // Общество и экономика. – 2000. – № 2. – С. 182-184.
114. Ознобкина И.Ф. Основы социологических знаний / И.Ф. Ознобкина, В.Е. Федоринов. – Воронеж: Центр “Русская словесность”, 1998. – с 19-25.
115. Онікієнко В.В. Методологія регулювання попиту і пропозиції робочої сили/ Онікієнко В.В. // Зайнятість та ринок праці. Міжвідомч.наук.зб. – К.: РВПС України НАН України. – 2003. – № 18. – С. 7-14.
116. Онікієнко В.В. Методологія державного регулювання соціалізації ринку праці в Україні / Онікієнко В.В., Герасимчук В.І. // Зайнятість та ринок праці. Міжвідомч.наук.зб – К.: РВПС України НАН України. – 2003. – № 18. – с. 63-74.
117. Осовий Г. Профспілковий рух в Україні: нова соціальна роль, стан та перспективи розвитку / Осовий Г. // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 8. – С.18-26; 2002. – № 1. – с.3-9.
118. Осовий Г. Удосконалення колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин / Осовий Г. // Україна: аспекти праці. – 1996. – №2-3. – с. 52-55.
119. Осовий Г.В. Алгоритм розвитку соціального партнерства в Україні (політекономічний аспект) / Осовий Г. // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях: Сб. науч. тр. – Т.1. / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецк, 2003. – С.32-45.
120. Остапенко Л. Про стан колдоговірної роботи / Остапенко Л. // Праця і зарплата. — 1999. — №25. — с. 6-7.
121. Павлов В.И. Методические рекомендации по аттестации производственных бригад/ В.И. Павлов, Н.Т. Рудь. – Москва, 1986. – 28 с.
122. Павлов В.І., Колосок А.М. Стан та стратегія розвитку регіонального ринку праці / Павлов В.І., Колосок А.М. // Проблеми раціонального використання соціально-економічного та природно-ресурсного потенціалу регіону: фінансова політика та інвестиції: [збірник наукових праць]. Луцьк:

“Настир’я”, 2002. – Випуск VIII №3. – 181 с. (Серія „Зайнятість, праця та соціальна інфраструктура”)

123. Петров Ю.Д. Мотиваційні важелі регулювання соціально-трудоких відносин / Петров Ю.Д. // Вісник Технологічного університету Поділля. – Ч. 1, Т.1. Економічні науки. – Хмельницький, 2003. – № 4. – С. 152-156.

124. Побурко Я.О., Колосок А.М. Соціальний захист населення як показник результативності соціального партнерства / Побурко Я.О., Колосок А.М. // Економічні науки: [зб. наук. праць]. Луцьк: ЛДТУ, 2005. –Випуск 2(6). – 216 с. (Серія “Економіка та менеджмент”)

125. Пожидаев А.С. Профспілки у системі соціального партнерства / Пожидаев А.С. // Вісник Академії праці і соціальних відносин. – 2002. – № 5. – С. 79-84.

126. Праця Волині 2008: Статистичний збірник. – Луцьк : Головне управління статистики у Волинській області, 2008. – 173 с.

127. Приймак В.І. Формування системи соціального партнерства в умовах становлення і розвитку ринку праці в Україні / Приймак В.І. // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки. Наукові доповіді міжнар. наук.-практ. конф.: В 2 т. – К.: Мінпраці та соціальної політики України, РВПС України НАН України, Український інститут соціальних досліджень. – 2000. – Т. 1. – С.161-167.

128. Про зайнятість населення. Закон України // Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999р. – К.: Істина, 1999. – 168 с.

129. Про Конфедерацію [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.confedu.org/ua/about.html>

130. Про оплату праці. Закон України// Законодавство України про працю станом на 25.05.99 – К.: Істина, 1999. – 168 с.

131. Про охорону праці. Закон України// Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999р. – К.: Істина, 1999. – 168 с.

132. Про соціальне партнерство [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.ntser.gov.ua/ua/dialog/aboutsd.html>

133. Про ФПУ [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/about/>
134. Проект Закону "Про соціальне партнерство" від 09.06.1998 № 958 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
135. Проект Закону "Про соціальний діалог в Україні" від 25.01.2008 № 1440 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>
136. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник/ В.І. Прокопенко. — Х.: Фірма Консум, 1998. — 132 с.
137. Проніна І.І. Рівень життя населення України: методи аналізу та напрями підвищення: Автореф. дис. к-та екон. наук: 08.09.01 / Проніна І.І. // РВПС НАНУ. — К., 2002. — 20 с.
138. Процаков В. Всеукраїнська тристороння нарада / Процаков В. // Праця і зарплата. — 1999. — №1. — с. 4-5
139. Рисин И.Е. Проблемы формирования системы социального партнерства в России / И.Е. Рисин, Ю.И. Трещевский // Актуальные проблемы в транзитной экономике: Сборник статей Всероссийской науч.-практ. конф. — Воронеж. гос. Университет, 2002.- с.224.
140. Руденко В.М. Соціально-трудова відносина: шляхом посередництва і примирення / Руденко В.М. // Соціальний захист. — 1999. — № 7. —12 с.
141. Рынок труда и социальная защита населения Украины // Спецвыпуск журналу "Профспілки України".- К., 1995. -С. 49-55.
142. Садова У.Я. Регіональні ринки праці: аналіз та прогноз/ Садова У.Я., Семів Л.К.. — Львів: ДПА Друк, 2000. — 264 с.
143. Садовенко А., Соціальне партнерство і демократичне плюралістське суспільство/ Садовенко А., Маслова-Лісічкіна Н. // Україна: аспекти праці. — 1996. — №1. — 62-64 с.
144. Сергієнко О. Соціальна політика в сучасному світі та в Україні/ Сергієнко О. // Україна: аспекти праці. — 2002. — № 1. — С.31-37.
145. Скрипнюк О.В. Соціальна, правова держава в Україні: проблеми теорії і практики/ О.В. Скрипнюк. — К.: 2000. — 600 с.

146. Скуратівський В. Соціальна політика/ Скуратівський В., Палій О., Лібанова Е.. – К.: Вид-во УАДУ, 1997. – 360 с.
147. Смольков В.Г. Социальное партнерство в России/ В.Г. Смольков, К.О.Магомедов, С.И. Чугрин. – М.: Графити-АС, 2000. – 200 с.
148. Социальное партнерство: взаимные обязательства сторон: Справочник / Рос.тресторон.комис. по регулированию социально-трудовых отношений. – М.: НИИТЭХИМ, 2001. – 290 с.
149. Соціальна захищеність населення України / О.Ф.Новікова, О.Г.Осауленко, І.В.Калачова та ін. – Донецьк; Київ: ІЕП НАН України; Держкомстат України, 2001. – 360 с.
150. Соціальне партнерство / С.В.Бакуменко, І.Є.Левенець (кер. авт. кол.) та ін.: Навч. посібник. – К.:1999.– 300 с.
151. Соціальне партнерство на ринку праці України: Навч. посібник. / Ю.М.Маршавін, С.В.Бакуменко, В.М.Данюк та ін. – К.: 1998. – 152 с.
152. Задорожний Г.В.Соціальне партнерство та його роль в становленні ринкової економіки в Україні: [зб.наук.пр]. / Г.В.Задорожний. – Харків: Харк. ін-т бізнесу і менеджменту, 2000. – 222 с.
153. Соціальний діалог – польський досвід. – Луцьк: ВАТ ”Волинська обласна друкарня”, 2006. – 29 с.
154. Справочник по прикладной статистике. В 2-х т. Т.2: Пер. с англ. / Под ред. Э.Ллойда, С.А.Айвазяна, Ю.Н.Тюрина. – М.: Финансы и статистика, 1990.
155. Структура Ради [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.ntser.gov.ua/ua/about/structure.html>
156. Талалай Х., Уваров П. Працювати в режимі постійного діалогу / Талалай Х. // Людина і праця. – 2005. - № 6. – с. 20.
157. Трудове право України: Курс лекцій / Під ред. П.Д. Пилипенка. - Львів, 1996. - 38с.
158. Трудовой кодекс Российской Федерации. Официальный текст. – М.: Издательство НОРМА, 2002. – 208 с.

159. Туранський Ю.П. Львівське Партнерство сприяння зайнятості: проблеми становлення та перспективи розвитку / Туранський Ю.П. // Соціальні пріоритети ринку праці в умовах структурної модернізації економіки. Наукові доповіді міжнар. наук.-практ. конф.: В 2 т. – К.: Мінпраці та соціальної політики України, РВПС України НАН України, Український інститут соціальних досліджень. – 2000. – Т. 1. – С.444-451.

160. Указ президента України “Про розвиток соціального діалогу в Україні № 1871/2006 від 29.12.2006” [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi>

161. Українець С. Правові особливості становлення роботодавця в Україні / Українець С. // Україна: аспекти праці. – 2001. – №1. – С.27-30.

162. Хмільовський В. Статист соціального партнерства / Хмільовський В. // Роботодавець. – 2004. - №10. – с. 2 – 3.

163. Чуча С.Ю. Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации/ С.Ю. Чуча. – М.: Вердикт-1М, 2001. – 311 с.

164. Шевчук Л.Т. Втрати людського капіталу в Україні: понятійно-категорійний апарат і концептуальні положення / Л.Т. Шевчук // Соціально-економічні дослідження в перехідний період. Вип. 3 (65). – Львів: ІРД НАН України, 2007. – С.9–27.

165. Шевчук С. “Працювати в теперішніх умовах – все одно, що лавіювати на гірськолижній трасі ” / Шевчук С. // Роботодавець і підприємець Волині. – 2008. - № 4. – с. 3

166. Шевчук С. Виконавча дирекція відзвітувала перед роботодавцями / Шевчук С. // Роботодавець і підприємець Волині. – 2008. - № 1. – с. 6

167. Шевчук С. Соціально-економічна рада внесла зміни до територіальної угоди / Шевчук С. // Роботодавець і підприємець Волині. – 2007. - № 8. – с.3

168. Шишкін В. Методика оценивания уровня человеческого развития/ Шишкін В. // Проблеми статистики: Зб. наук. праць. – К.: НДІ статистики, 1999. – № 1. – С. 234-238.

169. Шулус А. Социальное партнерство - российская модель/ Шулус А. // Социальное партнерство. – 2008. – № 2. – с. 14
170. Экономика труда и социально-трудовые отношения/ Под ред. Г.Г.Меликьяна, Р.П.Колосовой.- М.: Изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996. – 623 с.
171. Экономическая энциклопедия. – М.: Экономика, 1999. – 1055 с.
172. Яременко О.О. Соціальна політика як регулятор взаємовідносин соціальних структур і соціальних інститутів / Яременко О.О. // Український соціум: соціологічні дослідження та моніторинг соціальної політики (соціологія, політика, педагогіка, економіка). – 2002. – № 1. – С. 9-20.

ДОДАТКИ

Підприємство _____

Затверджую:

Керівник _____

” ” _____ 200 _____

Акт

атестації колективного договору

1 Склад атестаційної комісії _____

2 Дата проведення атестації _____

3 Результати атестації (в балах) _____

4 Елементи по яким колективний договір не атестований та пропозиції по усуненню недоліків:

Фактор	Елемент що характеризує фактор	Числове значення		Пропозиції
		По нормативу	Фактичне	
1	2	3	4	

6 Рішення атестаційної комісії: _____

Члени атестаційної комісії (підпис)

Регіональна угода

між Волинською обласною державною адміністрацією, обласним об'єднанням
організацій роботодавців та федерацією профспілок області
на 2006 – 2008 роки

Угода

між Волинською обласною державною адміністрацією, об'єднанням організацій
роботодавців та федерацією профспілок області на 2008 – 2008 роки

м. Луцьк

« «

2008 року

РОЗДІЛ I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Регіональну угоду (далі – Угода) укладено на тристоронній основі між Волинською обласною державною адміністрацією, обласним об'єднанням організацій роботодавців та федерацією профспілок області (далі - Сторони) з метою створення кращих умов для збереження, відтворення й розвитку трудового та людського потенціалу області, цілеспрямованого удосконалення на договірній основі економічних, виробничих, соціально-трудових відносин, регіональної соціально-економічної політики на партнерських засадах.

1.2. Угоду укладено згідно з законами України “Про колективні договори і угоди”, “Про місцеві державні адміністрації”, “Про організації роботодавців”, “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”.

1.3. Сторони визнають Угоду як чинний акт соціального партнерства, який визначає узгоджені норми їх спільної діяльності щодо удосконалення економічних соціально – трудових відносин в господарському комплексі області, сприяння підвищенню ефективності виробництва, забезпечення прав і гарантій працівників та підвищення їх соціальної захищеності.

1.4. Сторони визнають повноваження одна одної й зобов'язуються дотримуватися принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності Сторін, взаємної відповідальності, конструктивності, консультативності та аргументованості в ході укладання даної Угоди чи при внесенні змін та доповнень до неї.

1.5. Прийняті Сторонами норми, домовленості, зобов'язання є обов'язковими для виконання. Положення Угоди діють безпосередньо і поширюються на суб'єкти діяльності, управління та господарювання, які перебувають у сфері дії Сторін, що склали Угоду.

1.6. Норми цієї Угоди є обов'язковими для використання суб'єктами господарської діяльності при укладенні колективних договорів.

1.7. Керівники і профспілкові комітети підприємств, організацій, установ, незалежно від форм власності, зобов'язані після введення в дію цієї Угоди внести зміни і доповнення до чинних колективних договорів.

1.8. Сторони створюють умови для інформаційного забезпечення населення області щодо стану виконання норм, положень і зобов'язань цієї Угоди, публікуючи інформацію в обласній громадсько-політичній “Волинській газеті” та на веб-сайті облдержадміністрації не рідше одного разу на півріччя.

1.9. При зміні структури органів влади, реорганізації окремих підприємств, повноваження та зобов'язання щодо виконання норм цієї Угоди переходять до правонаступників.

1.10. Угода набуває чинності з дати її підписання і діє до укладення нової або перегляду цієї угоди. У період дії Угоди Сторони можуть, за взаємною домовленістю, вносити до неї зміни й доповнення.

РОЗДІЛ II. У СФЕРІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ
ТА ВИРОБНИЧИХ ВІДНОСИН

Сторони визнають, що головною метою соціально-економічної політики в регіоні є забезпечення розвитку трудового потенціалу регіону шляхом соціальної орієнтації економічних реформ, удосконалення економічних, виробничих, соціальних, трудових відносин.

Сторони домовились:

Сприяти реалізації державної регіональної політики, визначеної відповідними законодавчими і нормативними актами та її координацію з власною регіональною політикою.

Брати участь в удосконаленні законодавчої та нормативно-правової бази з питань територіального управління і соціального розвитку регіонів.

Вважати універсальною умовою для розв'язання широкого комплексу соціально-економічних проблем області соціальний діалог Сторін з укладання регіональної, територіальних угод та колективних договорів, спрямований на суттєве підвищення конкурентно-спроможності виробництва, підвищення її фінансової самостійності.

Сприяти зростанню обсягів виробництва, фінансової стабілізації суб'єктів господарювання регіону, розвитку науково - технічного прогресу, інноваційних процесів, впровадження у виробництво нових технологій як обов'язкової умови підвищення конкурентоспроможності виробництва та економічного зростання і на цій основі забезпечувати самодостатність розвитку економіки області, підвищувати її фінансову самостійність.

Сприяти забезпеченню приросту обсягів виробництва продукції у 2006-2008 роках у промисловості – не менше 16 відсотків, у сільському господарстві – не менше 2,2 відсотка щороку.

Забезпечувати активізацію підприємницької діяльності, розвиток конкуренції, рівні права та можливості всім суб'єктам економічної діяльності для розвитку бізнесу.

Для пошуку нових інвесторів сприяти співпраці із Західно-українською бізнес-асоціацією та створенню представництва бюро делегатів економіки розвинутих європейських країн.

Сприяти розробці системи пільг для малого бізнесу, який займається виробництвом продукції широкого вжитку та надання послуг у сільській місцевості.

Сприяти підвищенню ефективності виробництва, зниженню матеріало- енергомісткості продукції, раціональному використанню всіх видів ресурсів.

Забезпечувати ефективний розвиток продуктивних сил у регіоні, вивчати можливості створення нових виробництв, сприяти ефективному використанню власної сировинної бази.

Сприяти поліпшенню транспортного обслуговування населення. Відповідно до передбаченої субвенції з Державного бюджету забезпечувати своєчасне відшкодування належної компенсації транспортним підприємствам за пільгове перевезення окремих категорій громадян. Забезпечувати прозорість проведення тендерів та конкурсів на право перевезення пасажирів на міських, приміських та міжміських внутрішньообласних автобусних маршрутах.

Два рази на рік на спільних засіданнях Сторін розглядати стан та тенденції розвитку економіки області, вживати заходів щодо усунення виявлених недоліків.

Обласна державна адміністрація зобов'язується:

2.1. Забезпечувати систематичний контроль за ходом виконання Програм економічного і соціального розвитку області на 2006 та 2008 роки.

2.2. Сприяти залученню коштів міжнародних фінансових організацій для підтримки програм та проектів щодо соціально-економічного розвитку області, у тому числі для розвитку малого підприємництва.

2.3. Продовжити роботу з створення сприятливого інвестиційного клімату області з метою активізації інвестиційної діяльності.

2.4. Уживати заходів щодо подальшого розвитку промислового та сільськогосподарського виробництва, підвищення якості конкурентоспроможності продукції, впровадження енергозберігаючих технологій.

2.5. Сприяти реалізації регіональних програм перспективного розвитку вугільної промисловості на період до 2010 року та розвитку торф'яної промисловості на період до 2010 року.

2.6. Проводити тендери та конкурси на право перевезення пасажирів на міських, приміських та міжміських внутрішньообласних маршрутах.

2.7. Уживати заходів щодо забезпечення виконання та своєчасного фінансування Регіональної програми розвитку малого підприємництва на 2006-2008 роки, реалізації єдиної державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності. З метою створення сприятливих умов для розвитку малого бізнесу та створення нових робочих місць обговорювати в установленому порядку за участю роботодавців та профспілок проекти регуляторних актів та враховувати їх пропозиції під час доопрацювання зазначених актів.

2.8. Сприяти формуванню цінової політики на основі поєднання вільного ціноутворення із механізмами ринкового регулювання.

2.9. На стадії формування проекту бюджету вносити пропозиції Міністерству фінансів України про передбачення субвенції з державного бюджету на компенсацію витрат за пільговий проїзд окремих категорій громадян з врахуванням фактичних обсягів перевезень цієї категорії громадян, що склалася в області.

2.10. Залучати до участі у зустрічах, нарадах, засіданнях колегії облдержадміністрації з соціально-економічних питань керівників облпрофради, галузевих профспілок, керівників обласного об'єднання, обласних галузевих організацій роботодавців.

2.11. Сприяти проведенню конкурсу "Кращий роботодавець року", інших оглядів-конкурсів, направлених на підвищення ефективності господарського комплексу області.

2.12. Порушувати клопотання перед урядом щодо виділення коштів для розвитку дорожньо-транспортного комплексу області відповідно до норм чинного законодавства.

Обласне об'єднання організацій роботодавців зобов'язується:

2.13. Координувати дії роботодавців та їх організацій з питань розробки щорічних програм економічного і соціального розвитку області, в яких передбачати конкретні заходи щодо впровадження сучасних технологій у різних секторах економіки та вдосконалення внутрішніх економічних зв'язків між суб'єктами підприємницької діяльності.

2.14. Сприяти розв'язанню подолання відставання у розвитку якісних характеристик економіки, надійного функціонування внутрішнього ринку, реалізації інноваційної моделі розвитку промисловості та її адаптації до вимог світової організації торгівлі.

2.15. Спільно з галузевими управліннями облдержадміністрації вивчати потреби регіонального споживчого ринку у товарах та послугах, розробляти і реалізовувати програми випуску та насичення ринку вітчизняними товарами широкого вжитку.

2.16. Аналізувати ефективність цін і тарифів, що діють в області. Не допускати необґрунтованого їх завищення та сприяти їх зниженню з метою стимулювання попиту на продукцію і послуги суб'єктів підприємницької діяльності області.

2.17. На підприємствах, незалежно від форм власності, що входять до складу об'єднання організацій роботодавців, брати участь у розробці та реалізації програм активізації інноваційних процесів, стимулюванні імпорту високотехнологічного обладнання, яке не виробляється в Україні, поширенні передового досвіду у сфері організації та управління підприємствами, підвищенні кваліфікації управлінських кадрів.

2.18. Забезпечувати дотримання підприємствами норм чинного законодавства у сфері господарської діяльності, виконання зобов'язань перед бюджетом та державними позабюджетними фондами.

2.19. Координувати дії роботодавців, їх організацій щодо виконання науково-технічних і соціальних програм, спрямованих на збільшення обсягів виробництва продукції і послуг, підвищення їх конкурентоспроможності. Дотримуватись встановлених стандартів продукції, технічних умов та інших вимог, пов'язаних із її якістю та сертифікацією.

2.20. Сприяти створенню конструктивного ділового клімату, забезпеченню відносин взаємної відповідальності в бізнесі. Попереджувати зловживання монополюючим становищем на ринку та виникнення недобросовісної конкуренції у підприємницькій діяльності.

2.21. Своєчасно повідомляти профспілкові організації, трудові колективи про прийняття рішення щодо приватизації або проведення реструктуризації підприємств та вживати заходів щодо соціального захисту працівників підприємств.

2.22. Брати участь:

- у розгляді та узгодженні питань щодо призначення чи звільнення керівників державних та комунальних підприємств, що входять до складу об'єднання організацій роботодавців;

- у розробці пропозицій до проектів розпоряджень голови облдержадміністрації, які пов'язані з перспективним розвитком і діяльністю господарського комплексу області та соціальним захистом населення;

- у роботі регіональних конкурсних або тендерних комітетів по захисту інтересів роботодавців.

2.23. Сприяти своєчасному вирішенню питань щодо погашення існуючої заборгованості підприємствам обласного об'єднання організацій роботодавців з відшкодування податку на додану вартість та недопущення нової бюджетної заборгованості з його відшкодування.

2.24. Контролювати стан компенсації транспортним організаціям вартості пільгового проїзду окремих категорій громадян, що здійснюється місцевими бюджетами за рахунок відповідної субвенції з державного бюджету, а також заборгованості житлово-комунальним підприємствам за надані послуги. Сприяти підприємствам, що надають послуги населенню, у реструктуризації боргів за енергоносії.

2.25. Сприяти формуванню дорадчих служб в аграрному секторі економіки, сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів, сімейних селянських господарств, створенню кредитних спілок на селі.

2.26. Спільно з управліннями облдержадміністрації, депутатами Верховної Ради України – представниками області, вносити пропозиції щодо розробки та прийняття законів, які сприятимуть підвищенню ефективності виробництва, одержанню максимального прибутку і на цій основі збільшенню надходжень до бюджетів усіх рівнів.

2.27. Попереджувати зловживання монополюючим становищем на ринку та виникнення недобросовісної конкуренції у сфері підприємницької діяльності.

2.28. Забезпечувати дотримання правил торгівлі, побутового, комунального та транспортного обслуговування, законодавства про захист прав споживачів.

2.29. Забезпечувати активну участь роботодавців області у Всеукраїнському конкурсі на звання «Кращий роботодавець року».

Членські організації Федерації профспілок області зобов'язуються:

2.30. Брати участь у розробці щорічних програм економічного і соціального розвитку області та сприяти її реалізації.

2.31. Домагатися від роботодавців укладення колективних договорів на підприємствах усіх форм власності, в яких передбачати заходи щодо розвитку підприємств, підвищення ефективності їх діяльності та конкурентоспроможності.

2.32. Здійснювати контроль за дотриманням в трудових колективах чинного законодавства у сфері соціально-економічних відносин згідно повноважень, які передбачені Законом України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, відповідних норм Генеральної, галузевих та Регіональної угод.

2.34. Брати участь у розробці програм соціально-економічного розвитку області, відстоювати позиції посилення їх соціальної спрямованості та сприяти їх реалізації. Співпрацювати з органами місцевого самоврядування, регіональними відділеннями Фонду державного майна України щодо збереження за призначенням об'єктів соціально-культурної сфери.

2.35. Домагатися від роботодавців укладення колективних договорів на підприємствах і організаціях незалежно від форм власності, в яких передбачати заходи по розвитку виробництва, своєчасній виплаті заробітної плати, виходу неплатоспроможних підприємств з кризи, зміцненню трудової і виробничої дисципліни, зростанню продуктивності праці.

2.36. Надавати безкоштовну юридичну допомогу працівникам, трудовим колективам, проводити навчання профактиву, працівників господарських органів з питань чинного законодавства, що регулює соціально-економічні, виробничі та трудові відносини.

2.37. Проводити в трудових колективах, спільно з об'єднанням організацій роботодавців, роботу по залученню працівників до управління виробництвом, вирішенню проблем підвищення його ефективності і продуктивності праці, якості продукції, зменшенню її собівартості.

2.38. Спільно з роботодавцями розвивати трудове суперництво на підприємствах та в галузях і поширювати його передовий досвід.

РОЗДІЛ III. У СФЕРІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Сторони домовились:

Гарантувати й забезпечувати громадянам конституційне право на працю та соціальний захист на випадок безробіття.

Забезпечити виконання плану дій щодо реалізації Основних напрямів проведення державної політики зайнятості на період до 2009 року, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 5 липня 2007 року № 922 та завдань, визначених територіальною програмою зайнятості населення області на відповідний рік.

Сприяти повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості шляхом здійснення заходів щодо регулювання ринку праці.

Вживати заходи щодо забезпечення активізації економічної діяльності населення, розширенню сфери застосування праці, зокрема, шляхом проведення політики в інноваційній сфері.

Вважати однією з обов'язкових умов для затвердження інвестиційних проектів промислових та інших об'єктів створення (нових) робочих місць.

Уживати заходів щодо активізації економічної діяльності працездатного населення, розширення сфери застосування праці, зниження рівня безробіття, економічних передумов для зростання рівня середньої заробітної плати та забезпечення випереджаючих її темпів у порівнянні із зростанням цін і тарифів. Належну увагу звертати на забезпечення гарантованого рівня мінімальної заробітної плати. Домагатися збільшення чисельності працездатних осіб, які отримують заробітну плату вище прожиткового мінімуму.

Забезпечувати соціальний захист працівників в частині оплати праці, вживати заходів щодо своєчасної виплати заробітної плати та повної ліквідації допущеної заборгованості.

Удосконалювати систему оплати через підвищення ефективності колективно-договірного регулювання трудових відносин.

Сприяти становленню та розвитку системи страхування виробничих ризиків, забезпеченню своєчасної виплати відшкодувань потерпілим на виробництві та членам сімей загиблих і вирішення їх соціально-побутових проблем.

Використовувати в межах своїх повноважень всі можливості для своєчасного вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та запобігання їх виникненню.

Обласна державна адміністрація зобов'язується:

3.1. Регулярно аналізувати стан ринку праці в регіоні. Вносити пропозиції щодо поліпшення ситуації у сфері зайнятості.

3.2. Забезпечити постійний моніторинг тенденцій зайнятості, безробіття, збалансованості попиту та пропозиції на ринку праці, створення нових робочих місць.

3.3. У 2006-2008 роках за участю роботодавців та профспілок забезпечити:

- створення не менше як 20 тис. нових робочих місць в усіх галузях економіки;

- працевлаштування на вільні та новостворені робочі місця за сприянням державної служби зайнятості не менш 33 тис. безробітних;

- направлення на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації не менше 12,5 тис. безробітних осіб;

- залучення до участі в оплачуваних громадських роботах не менше 12 тис. незайнятих та безробітних осіб.

3.4. Сприяти розширенню сфери застосування праці у сільській місцевості шляхом:

- розвитку малих підприємств з переробки сільгосппродукції;

- створення заготівельних, збутових, агросервісних фірм;

- організації сімейних фермерських господарств;

- розвитку особистих підсобних господарств, використовуючи потенціал кредитних спілок.

3.5. Забезпечити подальше удосконалення профорієнтаційної роботи та професійного навчання безробітних громадян за професіями та спеціальностями, які користуються попитом на ринку праці області.

3.6. Сприяти розвитку мережі молодіжних центрів праці, молодіжних бізнес-центрів, забезпечити їх взаємодію з службою зайнятості.

3.7. Вживати заходи, спрямовані на подальше підвищення заробітної плати працюючим в області та випереджаюче зростання темпів реальної заробітної плати порівняно з темпами зростання реального валового внутрішнього продукту. Сприяти зростанню її рівня у 2008 році не менше ніж на 20 відсотків.

3.8. Домагатися зменшення частки працівників, які отримують заробітну плату нижчу за прожитковий мінімум для працездатної особи. Вживати конкретних заходів щодо виявлення фактів приховування реальної заробітної плати та виведення її з "тіні".

3.9. Сприяти застосуванню на підприємствах, в установах та організаціях переліку й розміру доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників об'єднань, підприємств, організацій, що мають міжгалузевий характер, не нижче за прийняті в діючій Генеральній угоді (додаток).

3.10. Продовжити роботу щодо подальшого зростання заробітної плати працівникам бюджетної сфери області на основі Єдиної тарифної сітки.

3.11. Підвищувати ефективність колективно-договірного регулювання трудових відносин.

3.12. При реєстрації колективних договорів підприємств, установ та організацій області, змін та доповнень до них домагатися:

- приведення їх положень у відповідність з нормами діючої Генеральної угоди, регіональної та галузевих угод;

- установлення тарифної ставки робітника I розряду (крім установ, організацій та закладів окремих галузей бюджетної сфери) у розмірі становленої законом;

- забезпечення збільшення частки працівників, які отримують заробітну плату вищу прожиткового мінімуму, не менш як на 10 відсоткових пунктів щороку;

- наявності графіка погашення заборгованості з виплати заробітної плати для підприємств-боржників.

3.13. Здійснювати державний контроль щодо реалізації прав і гарантій у сфері оплати праці. Уживати ефективних заходів щодо ліквідації заборгованості з виплати заробітної плати, забезпечення мінімальних гарантій в оплаті праці, встановлювати постійний контроль за їх виконанням. Притягувати до відповідальності осіб, винних в порушенні трудового законодавства.

3.14. Здійснювати моніторинг стану соціально-трудових відносин на підприємствах, в установах та організаціях області. Своєчасно уживати заходи щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а у разі їх виникнення – всебірно сприяти своєчасному їх вирішенню. При зверненні сторін колективних трудових спорів направляти представників для участі в примирних процедурах.

3.15. Здійснювати аналіз дотримання умов виконання колективних договорів (угод) та уживати відповідні заходи впливу до керівників підприємств, установ та організацій, винних в порушенні трудового законодавства.

Обласне об'єднання організацій роботодавців зобов'язується:

3.16. Брати участь у розробці та реалізації положень обласної програми зайнятості населення області. Сприяти ефективному використанню трудових ресурсів регіону, поступовому подоланню прихованого безробіття, створенню нових та збереженню діючих робочих місць, запобіганню масовому безробіттю.

3.17. Рекомендувати роботодавцям визначати потребу у кадрах на перспективу.

3.18. Удосконалювати систему підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів, у тому числі безпосередньо на виробництві, поширювати професійні знання та досвід. Щорічно розробляти такі заходи та пропонувати їх до включення у відповідні програми зайнятості.

3.19. Передбачати у колективних договорах (угодах) виділення коштів на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів відповідно до потреб виробництва, яку проводити не рідше одного разу на п'ять років.

3.20. Брати участь у розробці та реалізації заходів, спрямованих на підвищення зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями та програм створення робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують соціального захисту і не можуть на рівних конкурувати на ринку праці.

3.21. Не допускати звільнення працівників без погашення їм боргів із виплати заробітної плати.

3.22. Брати участь у розробці та реалізації в області державної політики в галузі професійної освіти, формуванні кваліфікаційних вимог до випускників навчальних закладів. У межах фінансових можливостей сприяти зміцненню матеріально-технічної бази професійно-технічних та інших навчальних закладів, включаючи недержавні.

3.23. Здійснювати обов'язкове працевлаштування випускників професійних училищ, технікумів і вузів, що навчалися за заявками і направленнями підприємств.

3.24. На паритетних засадах з представниками органів державної влади і місцевого самоврядування, професійних спілок, їх об'єднань та інших організацій найманих працівників брати участь у роботі координаційних комітетів сприяння зайнятості населення.

3.25. Не допускати дискримінації (різного підходу) до встановлення мінімальної тарифної ставки робітника та мінімальної заробітної плати працівника в залежності від різних форм власності, наявності чи відсутності у складі власників іноземного інвестора.

3.26. У разі необхідності застосовувати на підприємствах для окремих висококваліфікованих робітників, а також для спеціалістів місячні оклади, вищі, ніж встановлені відповідними галузевими угодами, тарифні ставки і посадові оклади, із застосуванням індивідуальних трудових договорів, передбачивши включення відповідних пунктів у колективні договори.

3.27. Сприяти впровадженню на підприємствах прогресивних норм праці з урахуванням досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці. Забезпечувати у встановлені строки перегляд і введення в дію нових розмірів оплати праці відповідно до чинного законодавства. Погоджувати з профспілками всі зміни систем і форм оплати праці відповідно до вимог КЗпП України.

3.28. Домагатися зростання темпів реальної заробітної плати відповідно до темпів зростання обсягів виробництва та продуктивності праці. Сприяти ефективному використанню фонду робочого часу.

3.29. Не надавати у період до погашення заборгованості із заробітної плати своїм працівникам позик без погодження з профспілковим комітетом крім випадків, передбачених колективним договором.

3.30. Здійснювати дієвий контроль за дотриманням на підприємствах, що входять до складу обласного об'єднання організацій роботодавців, законодавчих та нормативних актів про оплату праці, умов колективних договорів, цієї Угоди. Надавати цим підприємствам постійну консультативну допомогу.

3.31. Рекомендувати керівникам господарюючих суб'єктів незалежно від форм власності проводити організаційну роботу з укладання колективних договорів та забезпечення їх виконання, у тому числі і новостворюваними суб'єктами господарської діяльності.

Членські організації Федерації профспілок зобов'язуються:

3.32. Брати участь у розробці та реалізації програм зайнятості населення, а також в роботі обласних тристоронньої соціально-економічної рад та координаційного комітету сприяння зайнятості населення.

3.33. Згідно з Законом України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" представляти інтереси працівників підприємства – боржника у комітеті кредиторів у ході процедури банкрутства.

3.30. Подавати пропозиції щодо удосконалення законодавства України про зайнятість.

3.34. Уживати заходів щодо усунення порушень законодавства про працю роботодавцями при звільненні працівників, у необхідних випадках представляти їх інтереси в органах, що розглядають трудові спори.

3.35. Забезпечувати безкоштовну юридичну і консультативну допомогу з питань гарантій зайнятості; проводити У трудових колективах підприємств, установ та організацій навчання виконання чинного законодавства про зайнятість населення. Оперативно доводити до відома профкомів нормативно-правові документи з питань зайнятості та стану на ринку праці.

3.36. Уживати заходів щодо недопущення масового вивільнення працівників на підприємствах, в установах та організаціях області.

РОЗДІЛ IV. У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦЮЮЧИХ

Сторони домовились:

Сприяти удосконаленню державної, регіональної та галузевої політики з охорони праці, здоров'я та життя працюючих на виробництві; посилення профілактики нещасних випадків і професійних захворювань; відновлення здоров'я та працездатності потерпілих від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань.

Забезпечувати права і гарантії працюючих, визначені законодавством про охорону праці, положеннями договірних та нормативно-правових документів.

Проводити спільні комплексні оцінки (моніторинги) дії законодавства про охорону праці та розробляти пропозиції щодо його удосконалення.

Здійснювати спільні комплексні перевірки стану умов і охорони праці, контролю за додержанням технологічної та виробничої дисципліни.

Сприяти становленню та розвитку системи страхування виробничих ризиків.

Сприяти пріоритетній підтримці проведення та впровадження наукових досліджень, спрямованих на розвиток охорони праці.

Вивчати причини виникнення конфліктів з питань охорони праці і здоров'я, розробляти заходи щодо їх попередження, сприяти врегулюванню трудових спорів (конфліктів) у цій сфері та формуванню позитивного ставлення до вимог безпеки праці.

Сприяти профілактиці ВІЛ-інфекції на робочих місцях. Брати участь в широкому інформуванні та запобіганні інфікуванню ВІЛ серед працюючих. Формувати толерантне ставлення до ВІЛ – інфікованих. Розвивати форми соціальної підтримки і допомоги ВІЛ-інфікованим працівникам і їх родинам.

Обласна державна адміністрація зобов'язується:

4.1. Здійснювати постійний контроль за дотриманням роботодавцями підприємств усіх форм власності вимог законодавства про охорону праці, захист навколишнього середовища, координувати діяльність органів нагляду та контролю щодо цих питань.

4.2. Здійснювати експертизу умов праці й державний контроль за якістю проведення атестації робочих місць та обґрунтованого віднесення їх до категорій з важкими та шкідливими умовами праці.

4.3. Забезпечити щорічний розгляд на засіданнях обласної комісії з питань безпечної життєдіяльності населення питань щодо стану охорони праці на виробництві, виробничого травматизму та професійної захворюваності, вживати відповідних заходів до його поліпшення.

4.4. Здійснювати контроль за додержанням законодавства щодо ВІЛ/СНІД в сфері праці. Протидіяти дискримінації громадян за ВІЛ-статусом.

4.5. Забезпечити обов'язковим страхуванням медичних працівників на випадок інфікування вірусом імунодефіциту людини при виконанні ними службових обов'язків.

Обласне об'єднання організацій роботодавців зобов'язується:

4.6. Сприяти дотриманню на підприємствах області всіх форм власності законодавства з охорони праці. Брати участь в розробці та реалізації стратегій, концепцій, програм з питань охорони праці. Забезпечувати виконання положень і гарантій з охорони праці, що передбачені Генеральною, регіональною, галузевими угодами та колективними договорами підприємств.

4.7. Сприяти створенню та ефективній роботі служби охорони праці, призначати відповідальних осіб з охорони праці на підприємствах усіх форм власності, де створення служби охорони праці не передбачено законодавством.

4.8. Брати участь у виробленні пропозицій щодо удосконалення законодавства про охорону праці.

4.9. Всебічно підвищувати роль безпосередніх керівників у створенні на кожному робочому місці безпечних і нешкідливих умов праці.

4.10. Заохочувати працівників підприємств за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення безпеки і поліпшення умов праці.

4.11. Забезпечити страхування працівників відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності". До факторів ризику, в обов'язковому порядку, вносити загрозу на випадок інфікування ВІЛ-інфекцією при виконанні службових обов'язків.

4.12. Проводити за участю профспілок атестацію робочих місць на підприємствах, в організаціях та установах всіх форм власності відповідно до нормативних актів. За її результатами розробляти та здійснювати заходи, спрямовані на приведення робочих місць до нормативних вимог.

4.13. Забезпечити фінансування заходів з охорони праці, передбачених колективними договорами.

4.14. Брати участь в обласних оглядах-конкурсах з охорони праці та забезпечити ефективне його проведення. Щомісячно проводити дні охорони праці на підприємствах.

4.15. Забезпечувати своєчасне проходження медичних оглядів обов'язкових категорій працівників та неповнолітніх.

4.16. Забезпечувати своєчасне проведення атестації робочих місць за умовами праці працівників, зайнятих у шкідливих та важких умовах, для встановлення їх права на пільги і компенсації, а також розроблення заходів щодо поліпшення умов праці та оздоровлення працівників.

4.17. Запроваджувати комплексні заходи, що контролюють за інфекційними хворобами.

4.18. Забезпечувати безпечні та здорові умови праці для всіх працівників, виходячи з того, що відповідно до наукових даних люди з ВІЛ-СНІД не несуть загрози інфікування через контакти на робочому місці при виконанні службових обов'язків та спільне користування побутово-гігієнічними приміщеннями.

4.19. Не допускати випадків дискримінації при прийомі на роботу, просуванні по службі до ВІЛ-інфікованих працівників чи таких, що ними вважаються.

Членські організації Федерації профспілок зобов'язуються:

4.20. Домагатися спільно з роботодавцями включення у колективні договори зобов'язань, які б забезпечували безпечне виробництво, поліпшували умови праці, екологічну безпеку та передбачали їх фінансування.

4.21. Здійснювати громадський контроль за створенням безпечних і нешкідливих умов праці на виробництві, обрання громадських інспекторів з питань охорони праці, забезпеченням працюючих необхідним спецодягом і спецвзуттям, іншими засобами індивідуального і колективного захисту працюючих.

4.22. Забезпечувати контроль за правильністю та обґрунтованістю надання пільг і компенсацій за роботу у шкідливих і небезпечних умовах, відшкодування шкоди, заподіяної здоров'ю працівника.

4.23. Спільно з роботодавцями здійснювати контроль за своєчасним проведенням атестації робочих місць з метою надання можливості працівникам виходу на пільгові пенсії та надання додаткових відпусток за роботу в шкідливих і важких умовах праці.

4.24. Забезпечувати участь представників профспілок у розслідуванні кожного нещасного випадку на виробництві та у розробці заходів щодо їх попередження, протистояти необґрунтованому звинуваченню потерпілих.

4.25. Надавати консультації та безоплатну правову допомогу потерпілим працівникам і членам сімей загиблих з питань своєчасного і повного відшкодування власником шкоди, заподіяної здоров'ю працівників на виробництві.

4.26. Активізувати роботу профспілкових організацій щодо широкої профілактики ВІЛ-інфекції на робочих місцях, інформування та запобігання інфікування ВІЛ серед працюючих.

4.27. Формувати у трудових колективах толерантне ставлення до ВІЛ-інфікованих.

4.28. Надавати необхідну юридично-консультаційну допомогу працівникам, які є ВІЛ-інфікованими та членам їх сімей щодо СНІД, туберкульозу та інших захворювань. Спільно з роботодавцями вишикувати фінансові можливості надання матеріальної допомоги на лікування та на поховання у випадку смерті працівника, або близьких родичів (подружжя, дітей) внаслідок СНІД.

РОЗДІЛ V. У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ І СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Сторони домовились:

Використовувати усі наявні можливості для встановлення максимальних соціальних норм і гарантій, які реально б впливали на підвищення рівня життя населення.

Забезпечити дотримання чинного законодавства у сфері соціальних гарантій і соціального захисту населення, а саме: пенсійного забезпечення, соціальної допомоги інвалідам, ветеранам війни, малозабезпеченим сім'ям та сім'ям із дітьми.

Співпрацювати з питань, спрямованих на забезпечення зростання життєвого рівня населення та реалізації державних соціальних гарантій.

Спільними зусиллями Сторін забезпечити організацію літнього відпочинку й оздоровлення дітей.

Проводити узгоджені дії щодо стабілізації цін на споживчі товари та послуги першої необхідності, комунальні послуги. Установити систематичний контроль за правильністю встановлення й застосування тарифів на послуги природних монополій: підприємств житлово-комунального господарства, громадського транспорту, послуги зв'язку.

Уживати заходів щодо:

- збереження мережі оздоровчих закладів для дітей, учнівської та студентської молоді, позашкільних установ, закладів спорту, культури і мистецтва;

- своєчасного надання пільг у житлово-комунальній сфері, в тому числі працівникам освіти, культури, охорони здоров'я, які працюють у сільській місцевості. Передбачати кошти для вирішення їх житлових проблем;

- покращення умов доступу осіб з обмеженими фізичними можливостями до послуг, що надаються установами та організаціями соціальної інфраструктури.

Сприяти запровадженню недержавного пенсійного забезпечення як одного з елементів системи соціального захисту населення.

Обласна державна адміністрація зобов'язується:

5.1. За рахунок коштів обласного відділення Фонду соціального захисту інвалідів створювати протягом 2008-2008 років щороку 15 додаткових робочих місць для працевлаштування інвалідів.

5.2. Сприяти розвитку малих підприємств громадських організацій інвалідів, спільно з Регіональною комісією надавати їм пільги в оподаткуванні відповідно до чинного законодавства та фінансову підтримку щодо створення додаткових робочих місць для працевлаштування інвалідів.

5.3. У межах виділених коштів забезпечувати фінансування навчання інвалідів у вищих навчальних закладах I-IV рівнів акредитації та навчання робітничим професіям за направленнями центрів зайнятості за рахунок коштів обласного відділення Фонду соціального захисту інвалідів.

5.4. Сприяти розширенню мережі центрів раннього втручання і соціальної реабілітації та центрів соціально-трудової реабілітації осіб з обмеженими можливостями.

5.5. Здійснювати постійний контроль на споживчому ринку за наданням споживачам необхідної, доступної та достовірної інформації про товари, роботи та послуги, а також режим, роботи суб'єктів господарювання.

5.6. Забезпечити реалізацію норм та надання розмірів державної допомоги, визначених Законами України "Про державну допомогу сім'ям з дітьми" і "Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам", "Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям" за рахунок коштів субвенції з державного бюджету.

5.7. Проводити роботу щодо удосконалення в районах і містах області на базі діючої структури територіальних центрів соціального обслуговування пенсіонерів, інвалідів, одиноких непрацевдатних громадян, мережі нестационарних установ щодо надання допомоги з комплексом служб соціально-побутового призначення (магазинів, їдалень, аптечних кіосків, пунктів побутового, транспортного обслуговування і т.д.). Сприяти організації безкоштовного харчування та харчування за пільговими цінами малозабезпечених громадян.

5.8. Забезпечити чітку організацію роботи щодо надання населенню субсидій на житлово-комунальні послуги, тверде паливо та скрапленний газ у відповідності до чинного законодавства, систематично проводити перевірки достовірності поданих документів із залученням відповідних служб, депутатів, громадськості.

5.9. Забезпечити здійснення контролю за встановленням тарифів на житлово-комунальні послуги, послуги транспорту в розмірі, що відповідає економічно обгрунтованому рівню із одночасним здійсненням заходів щодо соціального захисту населення.

5.10. У межах надходжень субвенції з державного бюджету забезпечити підприємствам транспорту компенсацію витрат за пільговий проїзд окремих категорій громадян.

5.11. Забезпечити організацію безкоштовного харчування учнів 1-4 класів та 5-11 класів з малозабезпечених сімей та дітей-сиріт загальноосвітніх навчальних закладів згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 22.11.04 р. № 1591 "Про затвердження норм харчування у навчальних та оздоровчих закладах" в межах фінансових можливостей місцевих бюджетів.

5.12. Забезпечити відшкодування пільг з медичного обслуговування громадян, постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи, у Порядку, затвердженому розпорядженням голови обласної державної адміністрації від 15 вересня 2007 року № 318 "Про затвердження Порядку відшкодування коштів за придбані лікарські засоби за пільговими рецептами громадянам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи".

5.13. Забезпечити санаторно-курортне лікування та оздоровлення осіб, постраждалих від аварії на ЧАЕС. Пріоритет надавати соціально-незахищеним категоріям населення: інвалідам, дітям-сиротам, напівсиротам, хронічно-хворим особам.

5.14. Залучати кошти місцевих бюджетів, підприємств, благодійних організацій для організації медичного санаторно-курортного лікування осіб, насамперед дітей, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи.

Обласне об'єднання організацій роботодавців зобов'язується:

5.15. Не допускати прийняття рішень про ліквідацію, репрофілювання, передачу іншому власникові об'єктів соціальної інфраструктури, які належать підприємствам, без відповідного інформування профспілкових органів.

5.16. У межах фінансових можливостей надавати відповідну допомогу і зберігати пільги ветеранам та інвалідам праці, які раніше працювали на підприємствах.

5.17. Своєчасно та в повному обсязі сплачувати в бюджет та позабюджетні фонди всі обов'язкові соціальні платежі, передбачені чинним законодавством.

5.18. Брати участь в реалізації соціальних програм, які реалізуються на території області.

5.19. Дотримуватися встановлених чинним законодавством України норм соціального захисту своїх працівників.

5.20. Дотримуватися вимог Закону України "Про основи соціальної захищеності інвалідів України" щодо нормативів створення робочих місць для працевлаштування інвалідів.

5.21. Брати участь у розробці рекомендацій та поширювати досвід роботи щодо створення для молоді належних умов для адаптації в трудових колективах, підвищення кваліфікації та професійної майстерності.

Членські організації Федерації профспілок зобов'язуються:

5.22. Здійснювати громадський контроль за тарифами на послуги, які затверджуються місцевими органами виконавчої влади (на житлово-комунальні та транспортні послуги).

5.23. Надавати, при наявності коштів, матеріальну допомогу малозабезпеченим членам профспілок.

5.24. Брати участь у вирішенні питань, пов'язаних із передачею в комунальну власність культурно-освітніх, спортивних, лікувально-оздоровчих закладів, що перебувають на балансі підприємств і організацій.

5.25. Здійснювати контроль за використанням коштів Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності, своєчасним наданням матеріального забезпечення та соціальних послуг за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням, у складі комісії підприємства із загальнообов'язкового державного соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням.

РОЗДІЛ VI. У СФЕРІ ЗАДОВОЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-КУЛЬТУРНИХ ТА ДУХОВНИХ ПОТРЕБ НАСЕЛЕННЯ

Сторони домовились:

Забезпечувати дотримання чинного законодавства у сфері розвитку освіти, культури, спорту, відпочинку, розвитку соціальної інфраструктури.

Створювати умови для ефективного функціонування соціально-культурних закладів області, забезпечення їх необхідними фінансовими, матеріальними, трудовими ресурсами.

Зберегти мережу оздоровчих таборів для дітей, учнівської та студентської молоді, позашкільних установ, закладів спорту, культури й мистецтва. Сприяти організації та діяльності дитячих та молодіжних громадських спортивних, культурних, військово-патріотичних об'єднань та установ, спрямованих на всебічний розвиток і виховання підростаючого покоління.

Сприяти розвитку освіти, культури, мистецтва, народної творчості, спорту шляхом проведення регіональних конкурсів, фестивалів, олімпіад, спортивних змагань тощо.

Обласна державна адміністрація зобов'язується:

6.1. Забезпечити у межах бюджетних призначень своєчасне фінансування на виплату заробітної плати працівникам бюджетних установ і закладів бюджетної сфери, що утримуються за рахунок коштів місцевих бюджетів.

6.2. Вживати заходи щодо ліквідації неповної зайнятості працівників культури, при цьому не допускати скорочення існуючої мережі закладів культури та чисельності їх працівників, зміцнювати матеріально-технічну базу закладів культури.

6.3. Надавати матеріальну допомогу студентам-сиротам і студентам, позбавлених батьківської опіки, за рахунок видатків, що передбачаються на цю мету у кошторисах відповідних установ освіти та у межах реалізації програм і заходів стосовно сім'ї, жінок, молоді та дітей.

6.4. Здійснювати заходи щодо зміцнення матеріально-технічної бази закладів освіти, культури, спорту, відпочинку та дозвілля.

6.5. Не допускати скорочення мережі початкових спеціалізованих мистецьких навчальних закладів та контингенту учнів в них. Сприяти створенню належних умов для їх функціонування, збереження та розвитку, відкриттю філіалів і класів у сільській місцевості.

6.6. Забезпечити виконання Державної програми відпочинку та оздоровлення дітей на період до 2008 року.

6.7. Брати участь в організації та проведенні культурно-масових та спортивних заходів, свят, змагань, які проводяться на території області.

6.8. Забезпечити виконання державної програми розвитку фізичної культури і спорту в області на 2008-2011 роки.

Обласне об'єднання організацій роботодавців зобов'язується:

6.9. Брати участь у реалізації регіональних програм соціально-культурного та духовного розвитку населення.

6.10. Виділяти кошти на утримання культурно-освітніх, спортивних, соціально-побутових, оздоровчих об'єктів, які є на балансі підприємств, для забезпечення їх нормального функціонування та задоволення соціально-культурних та духовних потреб працівників і членів їх сімей.

6.11. Брати участь в організації і проведенні культурно-масових та спортивних заходів, свят, змагань, що проводяться на території області, передбачаючи на цю мету спонсорську підтримку, кошти та матеріальні ресурси.

Членські організації Федерації профспілок зобов'язуються:

6.12. Брати безпосередню участь у реалізації регіональних програм із питань освіти, науки, культури, фізичної культури і спорту.

6.13. Сприяти виділенню коштів за рахунок різних джерел фінансування на утримання дитячо-юнацьких спортивних шкіл, позашкільних та дитячих оздоровчих закладів, на проведення новорічних заходів для дітей та оздоровлення дітей-сиріт, дітей, позбавлених батьківського піклування, дітей з багатодітних і малозабезпечених сімей в період зимових та літніх канікул.

6.14. В період шкільних канікул організувати відпочинок і лікування дітей в оздоровчих закладах області. Спільно з власниками домагатися ефективного використання наявних місць в дитячих оздоровчих закладах.

6.15. Брати участь у вирішенні питань, пов'язаних з передачею у комунальну власність культурно-освітніх, спортивних, лікувально-оздоровчих закладів, що перебувають на балансі підприємств і організацій.

6.16. У рамках загальних заходів Всеукраїнського огляду народної творчості брати участь в організації та проведенні обласних культурно-мистецьких програм, сприяти розвитку художньої самодіяльності, відновленню та утвердженню народних традицій і обрядів, фольклору і ремесел.

6.17. Координувати проведення в області дитячих Новорічних і Різдвяних ранків та оздоровлення дітей в період літніх канікул.

6.18. Здійснювати громадський контроль за дотриманням на підприємствах, в організаціях і установах чинного законодавства щодо забезпечення права громадян на освіту, культурний відпочинок, вносити пропозиції, щодо удосконалення напрямів цієї роботи.

РОЗДІЛ VII. ФОРМУВАННЯ УМОВ ДЛЯ ВИКОНАННЯ УГОДИ

Сторони вважають, що соціальне партнерство є об'єктивною необхідністю успішного вирішення питань соціально-економічного розвитку регіону, удосконалення соціально-трудова відносин, забезпечення соціального захисту та підвищення рівня життя населення.

Сторони домовились:

Визнавати основними формами реалізації соціального діалогу колективні переговори, консультації та взаємне співробітництво, а також розв'язання трудових конфліктів на основі трудового арбітражу, посередництва та примирення згідно з чинним законодавством.

Не приймати в односторонньому порядку рішень з основних питань забезпечення соціальних, економічних, культурних прав і інтересів працівників і населення, які є предметом Угоди.

Поширювати ідеї соціального діалогу, формувати думку про його переваги. Забезпечити укладання територіальних угод у містах і районах між органами місцевої виконавчої влади, координаційними радами профорганізацій та організаціями роботодавців.

Забезпечити плідну співпрацю між представниками роботодавців, найманих працівників, місцевих органів влади та самоврядування, а також співробітництво з народними депутатами України для захисту і відстоювання інтересів області.

Вносити пропозиції щодо удосконалення законодавчої бази України з питань функціонування і розвитку соціального діалогу в регіоні шляхом внесення змін і доповнень до проектів та чинних законодавчих та нормативно-правових актів України з метою поліпшення соціально-трудова відносин, попередження соціально-трудова конфліктів. Сприяти прискоренню прийняття законопроекту "Про основні засади

соціального діалогу в Україні”.

Проводити щорічно моніторинг щодо виявлення гострих проблем на підприємствах, в організаціях області, які можуть стати причиною конфліктів, страйків. Узагальнення результатів моніторингу здійснювати представниками відділення Національної служби посередництва та примирення. На цій підставі формувати прийняття рішень відносно взаємних дій Сторін Угоди щодо попередження і подолання критичних конфліктних ситуацій в області.

Надавати інформацію до відповідних компетентних органів (відділення Національної служби посередництва і примирення, ради соціального партнерства) про факти неправової (некоректної) поведінки Сторін Угоди, невиконання прийнятих зобов'язань, рішень законодавчої та виконавчої влади, які можуть призвести до виникнення колективних трудових спорів (конфліктів).

Нести взаємну й особисту відповідальність представниками кожної Сторони Угоди за виконання прийнятих зобов'язань, норм, положень відповідно до законодавства України.

У період дії цієї Угоди за умови виконання Сторонами взаємних зобов'язань, профспілкова сторона утримується від організації страйків, масових виступів з питань, вирішення яких передбачається Угодою.

Обласна державна адміністрація зобов'язується:

7.1. Створювати сприятливі умови для ефективної діяльності організацій роботодавців у різних видах економічної діяльності, містах та районах.

7.2. Забезпечити в районах та містах області повідому реєстрацію всіх колективних договорів та їх відповідність нормам чинного законодавства, Генеральної, регіональної та галузевих угод.

7.3. Забезпечити участь представників профспілок у робочих органах, комісіях, радах тощо, які відстежують та вирішують питання захисту соціально-економічних та соціально-трудова прав і гарантій населення області.

7.4. Сприяти взаємній інформованості Сторін Угоди про хід її виконання. Нести відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань відповідно до законодавства України.

Обласне об'єднання організацій роботодавців зобов'язується:

7.5. Сприяти організаціям роботодавців в містах і районах області з питань налагодження соціального діалогу на цих рівнях.

7.6. У межах чинного законодавства забезпечувати умови для статутної діяльності профспілкових організацій та їх виборних органів, не чинити перепон при створенні і функціонуванні профспілкових організацій.

7.7. Сприяти укладенню та виконанню колективних договорів і угод.

7.8. Своєчасно інформувати Сторони соціального діалогу про господарські рішення, що супроводжуються змінами соціального характеру.

Профспілки зобов'язуються:

7.9. Брати активну участь у роботі всіх формувань соціального партнерства.

7.10. Надавати практичну та методичну допомогу підприємствам, установам й організаціям регіону в розробці колективних договорів і угод.

7.11. Забезпечувати навчання профспілкового активу з питань соціального партнерства, виконання договорів і угод, правових методів вирішення трудових спорів.

7.12. Інформувати членів профспілок через профспілкові видання про зміст Угоди та її виконання.

7.13. Нести відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань відповідно до законодавства України.

VIII. Механізм реалізації угоди

8.1. Прийняті зобов'язання та досягнуті домовленості є обов'язковими для виконання Сторонами.

8.2. Спірні питання, пов'язані з виконанням Угоди, розглядаються та вирішуються радою соціального партнерства у складі рівного числа представників Сторін.

8.3. Жодна зі Сторін, що Уклала угоду, не має права в односторонньому порядку протягом терміну її дії приймати рішення, що погіршують норми й положення Угоди, або припиняють її дію.

8.4. Зміни й доповнення до Угоди у зв'язку із змінами у чинному законодавстві, Генеральній угоді або за ініціативою Сторін вносяться після проведення переговорів або консультацій та досягнення домовленостей і набувають чинності після підписання Сторонами.

8.5. Кожна із Сторін має право письмово повідомити іншу сторону про необхідність внесення змін і доповнень до діючої Угоди.

8.6. Контроль за виконанням Угоди проводиться Сторонами. Стан виконання Угоди розглядається Сторонами двічі на рік на спільному засіданні повноважних представників Сторін за результатами роботи за I півріччя та за цілий рік за обов'язковою участю керівників органів (організацій), які підписали Угоду, про що складається і підписується сторонами відповідний протокол.

8.7. Аналогічний протокол складається і підписується сторонами при невиконанні положень Угоди, термін реалізації яких минув. Кожна із Сторін визначає персонально відповідальних осіб за виконання

положень Угоди.

8.8. У разі порушення однією із Сторін положень Угоди інша сторона у 5-денний термін має право на позачергове скликання засідання повноважних представників Сторін. Розбіжності і спори, що виникають, вирішуються згідно порядку, визначеного ст. 11 Закону України “Про колективні договори і угоди”.

8.9. За порушення, невиконання й неналежне виконання зобов'язань Угоди посадові особи Сторін несуть відповідальності згідно зі ст. 18 Закону України “Про колективні договори і угоди”, Кодексом України про адміністративні правопорушення та іншими нормами чинного законодавства України.

8.10. Угода підписується у трьох примірниках, які знаходяться у кожній зі Сторін і мають однакову юридичну силу.

8.11. Ця Угода підлягає повідомній реєстрації в Міністерстві праці та соціальної політики України.

8.12. Після реєстрації Угода відкрита для приєднання до неї інших профспілкових об'єднань і об'єднань роботодавців, які не брали участі у переговорах, якщо вони візьмуть на себе зобов'язання щодо її виконання відповідно до порядку, що визначається кожною стороною.

УГОДУ ПІДПИСАЛИ:

Голова обласної державної
адміністрації

Виконуючий обов'язки голови
правління обласного об'єднання
організацій роботодавців

Голова федерації
профспілок
області

М.Романюк

В.Гунчик

І.Карпомиз

Українське державне підприємство поштового зв'язку "УКРПОШТА"

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

УДППЗ "УКРПОШТА" НА 2007-2009 РОКИ

Прийнятий на конференції

трудового колективу

14 липня 2007 року

м. Київ

1. Загальні положення

1.1. Сторонами Колективного договору є:

- адміністрація Українського державного підприємства поштового зв'язку "Укрпошта" в особі Генерального директора -Федорової О.Ю., що діє на підставі Статуту підприємства "Укрпошта";
- об'єднана профспілкова організація Українського державного підприємства поштового зв'язку "Укрпошта" в особі в.о. голови - Харченко Л.О., який діє на підставі Положення про об'єднану профспілкову організацію (ОПО) УДППЗ "Укрпошта".

1.2. Сторони визнають повноваження один одного та зобов'язуються додержуватися принципів соціального партнерства і рівноправності сторін, добровільності у прийнятті зобов'язань взаємної відповідальності, конструктивності та аргу-ментованості під час проведення переговорів з укладання Колективного договору, внесенню змін та доповнень до нього.

1.3. Колективний договір укладений на основі діючого законодавства України і встановлює взаємні зобов'язання адміністрації УДППЗ "Укрпошта" (далі - Адміністрація) й Об'єднаної профспілкової організації УДППЗ "Укрпошта" (далі - ОПО) з метою регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин та погодження інтересів працівників і власника.

Додатки до Колективного договору є його невід'ємною частиною. Окремі додатки, підготовлені філіалами УДППЗ "Укрпошта", можуть за дорученням Адміністрації підписуватися директором філіалу та за дорученням трудового колективу філіалу відповідним профспілковим органом.

1.4. Дія Колективного договору поширюється на всіх працівників УДППЗ "Укрпошта" (далі - Підприємство) незалежно від їх членства в професійних спілках і має обов'язковий характер для обох Сторін Колективного договору.

1.5. Колективний договір укладено терміном на 3 роки. Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками Сторін і продовжує діяти до укладення нового. У разі зміни власника Підприємства чинність Колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період Сторони мають розпочати переговори про укладання нового чи внесення змін або доповнень до чинного Колективного договору.

1.6. Зміни та доповнення до Колективного договору вносяться в письмовій формі у зв'язку зі змінами законодавства України, а також за ініціативою однієї зі Сторін після проведення переговорів. Доповнення та зміни до Колективного договору вносяться лише за взаємною згодою Сторін.

1.7. Прийняті Верховною Радою України та Кабінетом Міністрів України нові нормативно-правові акти, що забезпечують більш високі гарантії, ніж передбачені Колективним договором, мають пріоритет перед відповідними Положеннями Колективного договору.

2. Виробничі відносини

Колективним договором передбачається регулювання виробничих відносин шляхом:

2.1. Забезпечення участі Сторін у формуванні та реалізації стратегії та прогнозування розвитку Підприємства.

2.2. Координації дій Сторін з упровадження систем матеріального та морального стимулювання для підвищення ефективності виробництва.

3. Зайнятість працівників

3.1. Реорганізація Підприємства, зміна форми власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися не раніше як через три місяці після надання до відповідного профспілкового органу інформації, зокрема, про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення.

3.2. Вивільнення працівників у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці може здійснюватися тільки після використання всіх наявних можливостей для забезпечення зайнятості персоналу на Підприємстві. Не допускається звільнення працівника з роботи за ініціативою Адміністрації без достатніх підстав.

3.3. Про наступне вивільнення працівників персонально попереджувати не пізніше ніж за два місяці згідно зі ст. 49-2 КЗпП.

3.4. При зниженні обсягів виробництва з метою збереження робочих місць і кваліфікованих

працівників власник або уповноважений ним орган може встановити за згодою працівника режим роботи з неповним робочим днем чи неповним робочим тижнем (відповідно до ст. 56 КЗпП).

4. Режим праці та відпочинку

Сторони домовились:

4.1. Робочий час Підприємства регламентується Правилами внутрішнього трудового розпорядку та наказами Підприємства.

Початок робочого дня генеральної дирекції УДППЗ "Укрпошта" з 8 год. 30 хв., закінчення робочого часу - 17 год. 30 хв., перерва на обід з 13 год. до 13 год. 45 хв.

4.2. Відповідно до діючого законодавства України при регулюванні робочого часу в Підприємстві Сторони виходять з того, що нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень при шестиденному та п'ятиденному робочому тижні, 36 годин при скороченій тривалості робочого часу.

4.3. На безперервних виробництвах, де робочий час неможливо організувати за графіками п'яти- або шестиденного робочого тижня, застосовуються графіки змінності, які забезпечують безперервну роботу персоналу. На таких виробництвах відповідно до статті 61 КЗпП встановлюється підсумований облік робочого часу з обліковими періодами - один місяць, квартал, півріччя, рік. (Перелік посад, яким встановлюється підсумований облік робочого часу визначається самостійно за окремою Угодою між адміністрацією та профспілковою організацією філіалу).

Графіки змінності передбачають регулярні вихідні дні для кожного працівника. Перехід з однієї зміни до іншої здійснюється після відпочинку, тривалість якого не може бути меншою за подвійну тривалість робочої зміни (включаючи і час перерви на обід) відповідно до ст. 59 КЗпП. (Графіки змінності роботи визначаються за наказами філіалів, відособлених виробничих підрозділів).

За згодою між працівником і адміністрацією може встановлюватись неповний робочий день або неповний робочий тиждень відповідно до ст. 56 КЗпП.

Для працівників підприємства (філіалу, відособленого виробничого підрозділу), у випадках виробничої необхідності робочий день може встановлюватись із подовженими перервами в роботі тривалістю до двох годин, включаючи час для відпочинку та вживання їжі. Під час цих перерв працівник може відлучатися з місця роботи.

4.4. Режим праці та відпочинку працівників Підприємства встановлюється відповідно до чинного законодавства України.

4.5. Щорічні відпустки надаються працівникам підприємства відповідно до Закону України "Про відпустки". Графіки щорічних відпусток персоналу узгоджуються з профспілковим органом, затверджуються керівником та доводяться до відома працівників не пізніше 15 грудня поточного року. При складанні графіків враховуються виробничі потреби Підприємства та інтереси працівників.

Працівник може бути відкликаний із відпустки відповідно до законодавства України.

4.6. Як компенсація за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу працівникам Підприємства надається щорічна додаткова відпустка за ненормований робочий день. Конкретну тривалість відпусток, назву професій та посад працівників, для яких встановлюється ненормований робочий день і надається у зв'язку з цим додаткова відпустка визначено додатком № 4.

Надання відпусток за ненормований робочий день провадиться з урахуванням вимог частини першої статті 10 Закону України "Про відпустки".

4.7. Працівникам за їх бажанням надається відпустка без збереження заробітної плати згідно із ст. 84 КЗпП.

4.8. Час початку і закінчення щоденної роботи, перерви для відпочинку та харчування передбачається Правилами внутрішнього трудового розпорядку та наказом по Підприємству (філіалу, відособленому виробничому підрозділу).

4.9. Працівникам, професія чи посада яких входить до Переліку професій і посад з особливим характером роботи, в шкідливих і важких умовах надається додаткова відпустка (Додатки №№ 14, 15).

4.10. Надання щорічної додаткової відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці (статті 7 і 8 Закону України "Про відпустки") провадиться за відповідними Списками виробництв, цехів, професій і посад, затвердженими постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 року № 1290 (Додатки №№ 1 і 2).

Щорічна додаткова відпустка, регламентована Додатками № 4 (за ненормований робочий день) та №№ 14, 15 (за особливий характер роботи, за шкідливі та важкі умови), надається понад щорічну основну відпустку лише за однією підставою, обраною працівником.

4.11. Загальна тривалість відпустки, враховуючи всі додаткові відпустки, не повинна перевищувати 59 календарних днів. Учасники ліквідації аварії на ЧАЕС (які мають відповідний статус) одержують відпустку відповідно до Закону України "Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи".

4.12. При укладанні трудового договору власник повинен ознайомити працівника з умовами найму, Правилами внутрішнього трудового розпорядку Підприємства, Колективним договором та іншими умовами відповідно до статті 29 КЗпП України.

5. Оплата праці, нормування праці

Адміністрація зобов'язується:

5.1. Оплату праці здійснювати відповідно до Закону України "Про оплату праці", Кодексу законів про працю України, інших законодавчих, нормативних актів і Галузевої угоди.

5.2. Оплату праці працівників УДППЗ "Укрпошта" здійснювати на основі Схеми посадових окладів (тарифних ставок) працівників УДППЗ "Укрпошта" (Додаток 1) та Положення про оплату праці працівників УДППЗ "Укрпошта" (Додаток № 2).

5.3. Обчислення середньої заробітної плати для визначення розміру всіх виплат (оплата за час щорічної відпустки, зокрема відпустки у зв'язку з навчанням, допомоги в разі тимчасової непрацездатності, вагітності та пологів, компенсації за невикористання відпустки, вихідної допомоги у зв'язку із звільненням та інших випадках) здійснювати відповідно до законодавства України.

5.4. Преміювання працівників проводити відповідно до Положень (Додатки №№ 2.4, 2.5, 2.6, 2.7).

5.5. Заробітну плату працівникам Підприємства виплачувати регулярно двічі на місяць - аванс та остаточний розрахунок за місяць через проміжок часу, який не перевищує 16 календарних днів. (Графіки виплати заробітної плати визначаються за окремими Додатками філіалів).

Термін виплати заохочувальних та компенсаційних виплат визначених у підпункті "Інші заохочувальні та компенсаційні виплати" розділу 7 "Соціальні пільги та виплати" визначати за окремою угодою між адміністрацією та профспілковою організацією за місцем виплати.

5.6. Оплату праці учнів за час їх первинної професійної підготовки на виробництві проводити відповідно до чинного законодавства України, а робітників під час їх перепідготовки і підвищення кваліфікації - за рішенням керівника Підприємства (філіалу, відособленого виробничого підрозділу).

5.7. Оплату праці кваліфікованих працівників Підприємства, залучених для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників, для здійснення керівництва виробничою практикою студентів проводити згідно з Положенням (Додаток № 2.9).

5.8. На виробництві забезпечувати постійне нормування праці.

5.9. Вважати оптимальним співвідношення посадового окладу (тарифної ставки) у середній заробітній платі працівників до 65 відсотків.

5.10. Персональну відповідальність за своєчасність виплати заробітної плати покладати на керівника підприємства, філіалу, відособленого виробничого підрозділу.

5.11. У разі затримки виплати заробітної плати необхідно нараховувати компенсацію втрати частини заробітної плати працівників відповідно до законодавства України.

У разі виникнення на підприємстві (філіалі, відособленому виробничому підрозділі) заборгованості із заробітної плати, розробляти графіки її погашення і щомісяця надавати працівникам витяги із особового рахунку з даними про дату утворення і розміру заборгованості та розміру нарахованої компенсації за затримку виплати заробітної плати.

5.12. Проводити індексацію грошових доходів працюючих згідно з законодавством України.

5.13. Оплату праці за сумісництвом проводити відповідно до законодавства України, постанови Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 року "Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій".

6. Охорона праці

Адміністрація зобов'язується:

6.1. Розробляти за участю Сторін Колективного договору та забезпечувати виконання щорічних Комплексних заходів щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійних захворювань та аваріям в УДППЗ "Укрпошта" (Додаток № 10).

6.2. При укладанні трудового договору інформувати працівника під розписку про умови праці та наявність на робочому місці небезпечних та шкідливих факторів, його права і пільги при роботі в цих умовах.

6.3. Забезпечувати:

- видачу працівникам спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту згідно зі встановленими нормами відповідно до Переліку професій та посад працівників (Додатки №№ 16,17);

- видачу чергового спецодягу, спецвзуття та засобів захисту працівникам, яким вони не передбачені за нормами, але за умовами праці необхідне їх застосування на час виконання робіт.

6.4. Надавати працівникам, зайнятим на роботах зі шкідливими і важкими умовами праці та робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням, такі пільги та компенсації:

- доплату до тарифних ставок (окладів) за роботу з важкими і шкідливими умовами праці згідно з Переліком робіт (Додаток №11);

- молоко або інші рівноцінні харчові продукти згідно з Переліком професій та посад працівників (Додаток № 12);

- мило та миючі засоби згідно з переліком професій та посад працівників (Додаток № 13);

- додаткову відпустку за особливий характер праці згідно з Переліком професій і посад (Додаток №

14);

- додаткову відпустку за роботу в шкідливих і важких умовах праці згідно з Переліком професій і посад (Додаток № 15).

6.5. Забезпечувати проходження за рахунок Підприємства (філіалу, відособленого виробничого підрозділу) обов'язкових (попередніх та періодичних) медичних та наркологічних оглядів із збереженням середньої заробітної плати та місця роботи (посади):

- особам у віці до 21 року;

- працівникам, яким необхідно систематично проходити медичні огляди згідно із ст.17 Закону України "Про охорону праці" і наказом Міністерства охорони здоров'я України від 31.03.1994 р. №45.

Вирішувати питання щодо переведення працівника на інше місце роботи при наявності медичних протипоказань стосовно його стану здоров'я для виконання робіт за професією (посадою).

6.6. Забезпечувати наявність в усіх виробничих підрозділах аптечки першої допомоги та систематично її поповнювати необхідними медикаментами у відповідності до вимог Правил безпеки під час виконання робіт на об'єктах операторів поштового зв'язку. Перелік медикаментів, якими комплектується аптечка, складається за рекомендацією медичного закладу. Поповнення аптечки здійснюється після витрачання або закінчення термінів придатності ліків.

6.7. За працівником, який втратив працездатність повністю або частково у зв'язку з нещасним випадком на виробництві або професійним захворюванням, зберігати гарантії, передбачені чинним законодавством.

6.8. Зберігати за працівником місце роботи та заробітну плату на час призупинення експлуатації підрозділу, дільниці, обладнання органом державного нагляду за охороною праці або службою охорони праці.

6.9. Надавати працівникам, які є уповноваженими трудових колективів з питань охорони праці, час зі збереженням заробітної плати на термін до 16 годин на місяць (при необхідності) для залучення до перевірок стосовно виконання вимог щодо охорони праці.

6.10. Відповідно до статті 29 Закону України "Про пожежну безпеку" членам добровільної пожежної дружини у разі їх активної участі в попередженні, гасінні пожеж та ліквідації аварій надавати додаткову відпустку із збереженням заробітної плати.

6.11. Забезпечувати заміну або ремонт спеціального взуття і спеціального одягу, що стали непридатними для носіння до закінчення встановленого терміну їх експлуатації з незалежних від працівника причин.

При необхідності, додатково понад встановлені норми, видавати працівникові певні засоби індивідуального захисту, якщо фактичні умови праці цього працівника вимагають їх застосування.

7. Соціальні пільги та виплати

Для працівників Підприємства надаються додаткові, не передбачені законодавчими актами України трудові та соціально-побутові пільги. При цьому обсяг пільг, встановлених для працівників філіалу, не може перевищувати той, що наведений у даному розділі. (Перелік соціальних пільг визначається за окремим Додатком філіалу).

За наявності коштів Підприємства надаються такі соціальні пільги:

7.1. Студентам-заочникам, які навчаються в навчальних закладах, сплачується: повна вартість проїзду (туди і назад) на залізничному й автобусному транспорті для участі в сесіях та захисту диплому.

Вартість проїзду залізничним транспортом оплачується у розмірі, що не перевищує вартість проїзного квитка в плацкартному вагоні.

7.2. Щомісячно надається матеріальна допомога всім працівникам на оплату житлово-комунальних послуг у розмірі, визначеному окремим рішенням адміністрації підприємства (філіалу, відособленого виробничого підрозділу) та комітету профспілки (Додаток № 5).

7.3. Надається матеріальна допомога у випадках: при тривалій хворобі для придбання ліків, ургентній ситуації та хворобі, що потребує хірургічного втручання, а також у разі несподіваного нещастя (пожежа, повінь тощо) та в інших випадках. Розмір матеріальної допомоги визначає керівник Підприємства (філіалу, відособленого виробничого підрозділу) за погодженням з постійно діючою комісією Підприємства (філіалу, відособленого виробничого підрозділу) "По розгляду звернень працівників УДППЗ "Укрпошта", за умови відсутності зазначеної комісії - погоджувати з профспілковою організацією.

7.4. Виділяються кошти на оплату ритуальних послуг у разі смерті близьких родичів працівника (дружини, чоловіка, батьків, дітей) у розмірі до 10 величин вартості мінімальних заробітних плат, встановлених державою.

Поховання працівника у разі його смерті, так само як і пенсіонера, який пішов на пенсію з Підприємства (філіалу) і більше ніде не працював, проводиться за рахунок коштів Підприємства (філіалу).

7.5. Працівнику, що звільняється у зв'язку з виходом на пенсію, зокрема за інвалідністю видається одноразова грошова виплата в розмірі до трьох посадових окладів згідно зі штатним розписом.

Конкретні розміри визначаються за окремим рішенням між адміністрацією та профспілковою організацією підприємства (філіалу, відособленого виробничого підрозділу). Вказана виплата проводиться одноразово.

7.6. Щомісяця надається матеріальна допомога в розмірі до 5-ти неоподаткованих мінімумів

заробітної плати працівникам, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною віком до 1-го року.

7.7. Надається матеріальна допомога на оздоровлення при виході у відпустку згідно з Положенням (Додаток № 6).

7.8. Надається одноразова матеріальна допомога в розмірі до 100 грн. одному з батьків, які працюють на Підприємстві та мають дитину-інваліда (за наявності відповідного посвідчення).

7.9. За окремим рішенням адміністрації Підприємства (філіалу) та профспілкової організації надається матеріальна допомога непрацюючим пенсіонерам, які пішли на пенсію з Підприємства (філіалу, відособленого виробничого підрозділу).

7.10. Працівникам Підприємства (філіалу, відособленого виробничого підрозділу) на підставі заяв надається транспорт по собівартості для перевезення особистого палива, заготовки сільськогосподарських продуктів та на інші потреби.

7.11. Працівникам Підприємства надається безвідсоткова короткострокова позика на термін до одного року в межах коштів, визначених кошторисом (Додаток № 7).

7.12. У разі запрошення на роботу генеральним директором УДППЗ "Укрпошта" (директором філіалу - за погодженням з Підприємством) висококваліфікованого спеціаліста та в окремих випадках працюючим висококваліфікованим спеціалістам може надаватися у межах відповідного кошторису (генеральної дирекції, дирекції) довгострокова безвідсоткова позика для придбання житла на термін до 15 років (Додаток № 8).

7.13. Працівникам у зв'язку з їх ювілейною датою виплачується одноразове заохочення у розмірі до двох місячних фондів заробітної плати згідно зі штатним розписом. Ювілейні дати для жінок та чоловіків - 50 та 60 років (Додаток № 2.8).

7.14. Працівникам за науковий ступінь кандидата або доктора наук з відповідної спеціальності проводиться доплата в розмірі відповідно 15 і 20 відсотків посадового окладу. Доплата за науковий ступінь виплачується працівникам у тому разі, коли їх діяльність збігається за профілем з науковим ступенем.

7.15. Оплата за навчання працівників, які навчаються без відриву від виробництва за напрямками діяльності Підприємства (філіалу), здійснюється на договірній основі за погодженням з УДППЗ "Укрпошта".

7.16. Витрати на безкоштовне користування місцевим і міжміським телефонним зв'язком у межах України з квартирною телефонною лінією генерального директора (директора) здійснюються відповідно до контрактів цих керівників за рахунок коштів Підприємства (філіалу).

7.17. Підприємству, філіалу надається право визначати у межах власних коштів розмір заохочення працівникам за умови нагородження їх не галузевими нагородами урядового та місцевого рівня (зокрема Грамотами, Подяками Президента, Кабінету Міністрів та Верховної Ради України, держадміністрацій, обласної Ради народних депутатів, міського Голови тощо).

7.18. Організовується робота з метою надання працівникам Підприємства (філіалу, відособленого виробничого підрозділу) медичних послуг відповідними спеціалістами.

7.19. Направляються власні кошти Підприємства (філіалу) на здешевлення путівок для працівників та їх дітей.

7.20. Надається за рахунок коштів генеральної дирекції УДППЗ "Укрпошта" щомісячна матеріальна допомога у розмірі 50% від мінімальної заробітної плати опікунам чи піклувальникам дітей (з моменту оформлення опікунства і до досягнення дитиною 18 років), за умови, коли єдиний або обидва батьки були працівниками Підприємства (філіалу, відособленого виробничого підрозділу) і загинули під час виконання службових обов'язків (Додаток № 9).

7.21. Забезпечуються за рахунок Підприємства деякі категорії працівників ГНЦ "Зелена Буча" спеціальним одягом, зокрема: стрільці, начальник окремої команди та адміністратори. Вартість спеціального одягу включати до сукупного оподаткованого доходу працівника та обкладати прибутковим податком як додаткові матеріальні та соціальні блага.

7.22. Працівникам надаються одноразові грошові виплати, не пов'язані з конкретними результатами роботи, до державних, професійних свят, ювілейних та пам'ятних дат в історії України (підприємства, філіалу) за окремим поданням керівників УДППЗ "Укрпошта" (філіалів, відособлених виробничих підрозділів, виробничих та структурних підрозділів) або профспілкової організації у розмірі до одного посадового окладу з урахуванням доплат і надбавок відповідно до штатного розпису. Конкретний розмір заохочення визначати за окремою угодою між адміністрацією та профспілковою організацією відповідно до додатку №2.21.

7.23. В окремих випадках дирекціями можуть прийматись для працівників інші соціальні пільги за окремою угодою між адміністрацією та профспілковою організацією дирекції у межах затвердженого кошторису на ці цілі.

8. Об'єднана профспілкова організація УДППЗ "Укрпошта", її права та гарантії діяльності

8.1. Об'єднана профспілкова організація УДППЗ "Укрпошта" з метою забезпечення захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників зобов'язується здійснювати громадський контроль за:

- виконанням законодавства про працю та охорону праці;
- виконанням Колективного договору;

- своєчасною виплатою заробітної плати;
- державним соціальним страхуванням працівників у призначенні допомоги із соціального страхування;
- підготовкою та поданням Власником документів, необхідних для призначення пенсій працівникам та членам їх сімей;
- наданням пенсіонерам та інвалідам, які працювали на Підприємстві, права користування соціальними пільгами, передбаченими цим Колективним договором.

8.2. Сторони зобов'язуються разом вирішувати питання:

- запровадження, перегляду та зміни норм праці, оплати праці працівників, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних і компенсаційних виплат;
- робочого часу і часу відпочинку, погодження графіків змінності та надання відпусток, запровадження підсумованого обліку робочого часу;
- соціального розвитку Підприємства, поліпшення умов праці, охорони здоров'я;
- щодо соціально-економічних питань, визначенні та затвердженні переліку і порядку надання працівникам соціальних пільг;
- проведення фінансування дитячого оздоровлення, відпочинку працівників та членів їх сімей через профспілкові організації.

8.3. Адміністрація зобов'язується:

- надавати первинним профспілковим організаціям для забезпечення їх діяльності, проведення засідань, зборів працівників, обладнане приміщення з опаленням, освітленням, засобами зв'язку, прибиранням, охороною та транспорт;
- за наявності письмових заяв працівників-членів профспілки щомісячно і безоплатно протягом 3-х днів після виплати заробітної плати перераховувати через бухгалтерію на рахунок профспілкової організації членські внески (за окремим договором);
- щомісяця відраховувати профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу не менше 0,3 відсотка фонду оплати праці;
- на запити профспілкових організацій надавати інформацію з питань, що торкаються умов та оплати праці працівників, соціально-економічного розвитку Підприємства, виконання Колективного договору;
- членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, надавати можливість виконувати громадські обов'язки в інтересах трудового колективу в робочий час із збереженням середньої зарплати, а також брати участь у роботі виборних профспілкових органів та проходити підготовку в системі профспілкового навчання не менше двох годин на тиждень;
- працівників, що були звільнені зі свого місця роботи у зв'язку з їх обранням до складу виборних профспілкових органів, поновлювати після закінчення їхніх повноважень на попередній роботі (посаді) або надавати їм іншу рівноцінну роботу (за згодою);
- забезпечити участь представників профспілок у розробленні заходів за результатами аналізу стану охорони праці, аварійності та травматизму, спрямованих на поліпшення умов та охорони праці на Підприємстві (філіалі);
- представляти в необхідних випадках трудові, соціально-економічні права та інтереси членів профспілок у судових та інших органах державної влади і місцевого самоврядування відповідно до законодавства;
- інформувати відповідні органи виконавчої влади про факти Порушень законодавства про працю, усунення яких потребує Державного втручання;
- забезпечити участь представників профспілок у розслідуванні нещасних випадків на виробництві, розробці заходів щодо їх усунення.

8.4. Поширювати на осіб, що працюють у штаті галузевих профспілкових організацій на засадах звільнення від виробничої діяльності, умови преміювання, виплати винагород, надання соціальних гарантій, пільг, які встановлені для працівників Підприємства та передбачені Колективним договором.

9. Контроль за виконанням Колективного договору, відповідальність Сторін за його невиконання

Сторони домовились:

9.1. Спільно обговорювати питання, що торкаються підвищення рівня заробітної плати, забезпечення зайнятості, поліпшення умов праці та встановлення додаткових соціальних пільг у межах своїх повноважень. Давати спільні рекомендації філіалам для формування Колективного договору.

9.2. Забезпечити персональну відповідальність керівників Підприємства, філіалів за дотриманням чинного законодавства України, умов даного Колективного договору, зокрема щодо розрахунку звільнених працівників, із питань заробітної плати, компенсацій, виплати вихідної допомоги тощо.

9.3. Контроль за виконанням Колективного договору проводити безпосередньо Сторонами, що його уклали чи уповноваженими ними представниками.

Сторони щорічно взаємозвітують про його виконання на спільному засіданні представників Сторін та на конференції трудового колективу.

9.4. При невиконанні зобов'язань, включених до цього Колективного договору, Сторони несуть відповідальність згідно із законодавством України.

9.5. Кожна із Сторін безпосередньо несе відповідальність за виконання взятих нею зобов'язань.

9.6. У разі порушення чи невиконання з вини конкретного керівника зобов'язань, внесених до Колективного договору, ця посадова особа несе відповідальність згідно із законодавством України, Закону України "Про Колективні договори і угоди".

Генеральний директор
УДППЗ "Укрпошта"
Федорова О.Ю.

в.о. голови об'єднаної профспілкової
організації УДППЗ "Укрпошта"
Харченко Л.О.

Моніторинг стану виконання заходів щодо реалізації положень Регіональної угоди на 2006 – 2008 роки між Волинською обласною державною адміністрацією, обласним об'єднанням організацій роботодавців та федерацією профспілок області станом на 1 січня 2009 року

№ з/п	Зміст заходів Угоди	Зміст виконання
1	2	3
1	Забезпечувати систематичний контроль за ходом виконання Програм економічного і соціального розвитку області на 2007 та 2008 роки	<p>Рішенням сесії обласної ради від 15 січня 2008 року № 17/2 затверджено Програму економічного і соціального розвитку області на 2008 рік (далі - Програма).</p> <p>Підсумки виконання Програми економічного і соціального розвитку щоквартально розглядається на розширених засіданнях колегії облдержадміністрації.</p> <p>Розпорядженням голови облдержадміністрації від 10.01.2009 №1 схвалено проект Програми економічного і соціального розвитку області на 2009 рік.</p>
2	Сприяти залученню коштів міжнародних фінансових організацій для підтримки програм та проектів щодо соціально-економічного розвитку області, у тому числі для розвитку малого підприємництва. Продовжити роботу зі створення сприятливого інвестиційного клімату області з метою активізації інвестиційної діяльності	<p>Протягом 2008 року згідно Закону України “Про режим іноземного інвестування” в області зареєстровано 41 прямих іноземних інвестицій на загальну суму у 11,5 млн.дол. США, що поступили у 18 місцевих підприємств малого та середнього бізнесу.</p> <p>Валютні та матеріальні цінності, інвестовані у господарський комплекс регіону у звітному періоді надійшли з країн Європейського союзу, зокрема Австрії, Словаччини, Німеччини, Іспанії, Польщі, Данії, Нідерландів, Кіпру а також з Канади та США.</p> <p>У звітному періоді 88,83 іноземних капіталовкладень спрямовано на розвиток виробничої сфери, а саме деревообробної галузі (49,7%), машинобудування (38,6%), будівельної індустрії (0,5%).</p> <p>Решта іноземних надходжень внесено інвесторрами у розвиток сільського господарства області.</p> <p>Фінансово-матеріальні ресурси отримали інвестиційні об'єкти міст Луцька, Нововолинська, та Ковеля, а також Луцького Горохівського, Ківерцівського і Ратнівського районів.</p> <p>З метою формування інвестиційного іміджу регіону та збільшення обсягів залучених іноземних інвестицій протягом 2008 року в області:</p> <p>- 24 жовтня у Луцьку проведено Волинський інвестиційний форум, участь в якому взяли представники Республіки Польща, Республіки Білорусь, Російської Федерації. Метою заходу була презентація інвестиційного потенціалу Волині, сприяння налагодженню ділових контактів у сфері міжнародного співробітництва та подальше</p>

№ з/п	Зміст заходів Угоди	Зміст виконання
1	2	3
		<p>підвищення інвестиційного іміджу області;</p> <p>- продовжено співпрацю з торгівельно-економічними місіями у складі посольств України (Республіка Білорусь, Російська Федерація, Азербайджанська Республіка, Республіка Польща, Чорногорія).та державним інформаційно-аналітичним центром моніторингу зовнішніх товарних ринків “Держзовнішінформ” у частині обміну розповсюдження інформації про економічний потенціал області, а також бізнес-пропозицій та інвестиційних проектів місцевих і зарубіжних суб’єктів підприємництва.</p> <p>У 2008 році розпочав практичну діяльність Волинський обласний бізнес-інкубатор, створений у рамках реалізації проекту програми Добросусідства “Польща, Білорусь, Україна” за фінансової підтримки Європейського Союзу.</p> <p>Створений банк даних інвестиційних пропозицій підприємств області. Це 68 інвестиційних пропозицій на суму 188 млн. дол. США.</p>
3	<p>Уживати заходів щодо подальшого розвитку промислового та сільськогосподарського виробництва, підвищення якості та конкурентоспроможності продукції, впровадження енергозберігаючих технологій</p>	<p>За січень-грудень 2008 року обсяги промислового виробництва у порівнянні з минулим роком знизились на 10,3 відсотка. За січень-листопад реалізовано промислової продукції на 8234,4 млн. гривень. Обсяги продукції сільського господарства зросли на 2 відсотка.</p> <p>В області проводиться комплекс робіт з впровадження енергозберігаючих технологій та обладнання з урахуванням завдань Комплексної програми енергозбереження області на 2007-2010 роки.</p> <p>У сільськогосподарських підприємствах реконструюються виробничі приміщення, оновлюється техніка і устаткування для ферм, запроваджуються нові технології.</p> <p>Станом на 01.01.2009 року на 64 підприємствах і організаціях впроваджено і сертифіковано 66 систем управління якістю, з яких 59 – сертифіковано у системі УкрСЕПРО.</p>
4	<p>Сприяти реалізації регіональних програм перспективного розвитку вугільної та розвитку торф’яної промисловості на період до 2010 року</p>	<p>У 2008 році продовжувався розвиток підприємств добувної промисловості, підвищилась ефективність її діяльності.</p> <p>Дострокове виконане планове завдання з видобутку порівняно з попереднім роком зросли на 20 відсотків.</p> <p>У 2008 році діючими шахтами видобуто понад 574 тис. тонн. енергетичного вугілля при плані 550 тис. тонн. Планове завдання з видобутку вугілля виконане на 104,4 відсотка.</p> <p>Торфобрикетними заводами протягом січня – грудня 2008 року виготовлено майже 73 тис. тонн торфобрикетів. За цей період</p>

№ з/п	Зміст заходів Угоди	Зміст виконання
1	2	3
		реалізовано 70 тис.тонн торфобрикетів.
5	Проводити тендери на право перевезення пасажирів на міських, приміських і міжміських внутрішньообласних маршрутах. Поновити склад тендерного комітету, включивши до його складу представників від обласного об'єднання організацій роботодавців та федерації профспілок області	За звітний період проведено 6 засідань конкурсного комітету і визначено 120 перевізників на приміських та міжміських внутрішньо-обласних маршрутах області. Відповідно до розпорядження голови облдержадміністрації від 14 квітня 2008 року №138 “Про новий склад конкурсного комітету – постійно діючого органу з підготовки та проведення конкурсу на перевезення пасажирів на приміських та міжміських внутрішньо-обласних автобусних маршрутах загального користування області” включені до конкурсного комітету Сохацький А.Л. – виконавчий директор обласного об'єднання роботодавців та Карпомиз І.І. – голова Ради федерації профспілок в області.
6	Уживати заходів щодо забезпечення виконання та своєчасного фінансування Регіональної програми розвитку малого підприємництва на 2007-2008 роки, реалізації єдиної державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності. З метою створення сприятливих умов для розвитку малого бізнесу та створення нових робочих місць обговорювати в установленому порядку за участю роботодавців та профспілок проекти регуляторних актів та враховувати їх пропозиції під час доопрацювання зазначених актів	На фінансування заходів Регіональної програми підтримки розвитку малого підприємництва на 2007-2008 роки у 2008 році використано 670 тис.грн. коштів обласного бюджету. Проводиться щоквартальний моніторинг виконання програмних заходів та використання коштів. З метою залучення до обговорення проектів регуляторних актів суб'єктів підприємницької діяльності, їх громадських об'єднань проекти регуляторних актів оприлюднюються на веб-сайті облдержадміністрації, у “Волинській газеті” та у визначені терміни проводяться їх громадські слухання. В області реалізовано План підготовки проектів регуляторних актів облдержадміністрації на 2008 рік та відповідний План затверджений на 2009 рік. Аналогічна робота проведена райдержадміністраціями, виконкомми міських (міст обласного значення) рад.
7	Створювати умови для підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва та удосконалення інфраструктури аграрного ринку. Сприяти формуванню цінової політики на продукцію сільського господарства на основі поєднання вільного ціноутворення з механізмами ринкового регулювання, розширенню мережі сільськогосподарських продовольчих ринків та забезпеченню належних умов їх функціонування	З метою сприяння розвитку і стабільному функціонуванню інфраструктури аграрного ринку, відповідно до обласного плану заходів з надання соціально спрямованих дорадчих послуг за рахунок коштів державного бюджету, Волинською сільськогосподарською дорадчою службою у 2008 році проведено ряд навчальних семінарів з питань створення сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів, маркетингових груп та кредитних спілок.
8	На стадії формування проекту бюджету вносити пропозиції Міністерству фінансів України про передбачення субвенції з Державного бюджету на компенсацію витрат за	Законом України “Про Державний бюджет України на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України” області

№ з/п	Зміст заходів Угоди	Зміст виконання
1	2	3
	<p>пільговий проїзд окремих категорій громадян з урахуванням фактичних обсягів перевезень цієї категорії громадян, що склалася в області</p>	<p>затверджено субвенцію на надання пільг з послуг зв'язку, інших передбачених законодавством пільг та компенсаційні виплати за пільговий проїзд окремих категорій громадян в сумі 25544,3 тис. гривень.</p> <p>У загальному обсязі субвенції обсяг витрат на відшкодування витрат за пільгові перевезення становить 16783,1 тис. гривень.</p> <p>Розрахунки проведено, виходячи з контингенту пільговиків, розмірів забезпечення фінансовим ресурсом, кількості маршрутів, кредиторської заборгованості на початок бюджетного періоду.</p>
9	<p>Сприяти своєчасному вирішенню питання щодо забезпечення фінансування будівельних об'єктів, які будуються за рахунок державних коштів та, у разі виникнення, погашенню заборгованості розпорядниками бюджетних коштів за виконане державне замовлення</p>	<p>Кредиторська заборгованість за виконані у 2008 році підрядними організаціями роботи на об'єктах становить у розрізі субвенцій з державного бюджету місцевим бюджетам і бюджетних програм:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Субвенція з державного бюджету місцевим бюджетам на соціально-економічний розвиток – 66,482 тис. грн.; - Загальнодержавна програма реформування і розвитку житлово-комунального господарства – 958,4262 тис. грн.; - Бюджетна програма “Ліквідація наслідків підтоплення територій в містах і селищах України” – 688,7362 тис. грн.; - Бюджетна програма “Паспортизація, інвентаризація та реставрація пам'яток архітектури” – 600,0 тис. грн.; - Чорнобильська будівельна програма – 15,315 тис. грн. <p>Заборгованість по об'єктах, де роботи виконувались відповідно до субвенцій з державного бюджету місцевим бюджетам і бюджетних програм, зареєстрована в органах Держказначейства.</p>
10	<p>Залучати до участі у зустрічах, нарадах, засіданнях колегії облдержадміністрації з соціально-економічних питань керівників облпрофради, галузевих профспілок, обласного об'єднання організацій роботодавців, обласних галузевих організацій роботодавців</p>	<p>До участі у засіданнях колегії облдержадміністрації, комісій, нарадах, зустрічах з соціально-економічних питань залучаються керівники федерації профспілок області, галузевих профспілок, обласного об'єднання організацій роботодавців.</p>
11	<p>Сприяти проведенню конкурсу “Кращий роботодавець року”, інших оглядів-конкурсів, спрямованих на підвищення ефективності господарського комплексу області</p>	<p>Обласним центром зайнятості за підсумками створення у минулому році було визначено 28 підприємств області для участі у щорічній Всеукраїнській програмі “Роботодавці України”</p> <p>Серед них такі провідні підприємства області, як відкриті акціонерні товариства “СКФ Україна”, “Луцький автомобільний завод”, державні підприємства “Луцький спиртогорілчаний комбінат” та “Луцький ремонтний завод “Мотор”, товариство з обмеженою відповідальністю “Гербор-Холдинг”, спільні підприємства “Модерн-Експо”, “Теріхем-Луцьк”.</p>

№ з/п	Зміст заходів Угоди	Зміст виконання
1	2	3
12	Порушувати клопотання перед урядом щодо виділення коштів для розвитку дорожньо-транспортного комплексу області відповідно до норм чинного законодавства	Міністерству фінансів України облдержадміністрацією були подані пропозиції (лист від 04.06.07 №2347/17/2-07) щодо обсягів фінансування на 2008 рік ремонтно-будівельних робіт на автомобільних дорогах комунальної власності, проїзна частина яких суміщається з дорогами загального користування і, які передбачається передати у державну власність з віднесенням до сфери управління Укравтодору.
13	Регулярно аналізувати стан ринку праці в регіоні. Вносити пропозиції щодо поліпшення ситуації у сфері зайнятості. Надавати цю інформацію раді федерації профспілок області	В обласному центрі зайнятості щодавно аналізується стан ринку праці регіону. На апаратних нарадах розглядаються питання виконання завдань Територіальної програми зайнятості населення, вносяться пропозиції щодо поліпшення ситуації у сфері зайнятості.
14	Забезпечити постійний моніторинг тенденцій зайнятості, безробіття, збалансованості попиту та пропозиції на ринку праці, створення нових робочих місць	Постійно проводиться моніторинг тенденцій зайнятості та безробіття, створення нових робочих місць.
15	У 2007 - 2008 роках за участю роботодавців та профспілок забезпечити щороку: - створення не менше як 20 тис. нових робочих місць у всіх галузях економіки; - працевлаштування на вільні та новостворені робочі місця за сприянням державної служби зайнятості не менш 33 тис. безробітних; - направлення на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації не менше 6,2 тис. безробітних осіб; залучення до участі в оплачуваних громадських роботах не менше 12 тис. незайнятих та безробітних осіб	За 2008 рік в області створено 26283 нових робочих місць, що становить 125,2 % до річного завдання Територіальної програми зайнятості. На вільні та новостворені робочі місця працевлаштовано понад 35 тис. незайнятих осіб. Рівень працевлаштування в порівнянні з відповідним періодом минулого року зменшився на 4% і склав 45,2%. За рахунок надання дотацій роботодавця працевлаштовано 2795 безробітних, що складає 120% завдання Програми зайнятості. 1330 безробітних отримали одноразову допомогу по безробіттю для відкриття власної справи, що склало 127% завдання. До оплачуваних громадських робіт залучено 12968 незайнятих осіб, що складає 111% річного завдання Територіальної програми зайнятості населення. Найбільш масово оплачувані громадські роботи проводились у сільському господарстві, оптовій та роздрібній торгівлі, охороні здоров'я та соціальній сфері.
16	Сприяти розширенню сфери застосування праці у сільській місцевості шляхом: - розвитку малих підприємств з переробки сільгосппродукції; - створення заготівельних, збутових, агросервісних фірм; - організації сімейних фермерських господарств; - розвитку особистих підсобних господарств з використанням потенціалу кредитних спілок	Станом 01.01.2009 року зареєстровано 36 сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів, які протягом 2008 року надали послуг на суму 476,3 тис. грн., що на 312,2 тис.грн. більше, ніж за аналогічний період минулого року. Функціонує 28 пунктів заготівлі продовольчої продукції, 43 - іншої сільськогосподарської продукції, 233 пункти заготівлі молока. В області зареєстровано 888 фермерських господарств, функціонують 169,5 тис. особистих селянських господарств, 18 кредитних спілок.

№ з/п	Зміст заходів Угоди	Зміст виконання
1	2	3
17	<p>Забезпечити удосконалення профорієнтаційної роботи та професійного навчання безробітних громадян за професіями та спеціальностями, які користуються попитом на ринку праці області</p>	<p>Обласною службою зайнятості надається спектр профорієнтаційних послуг для безробітних: індивідуальні (інформаційно-довідкові, профорієнтаційні, психодіагностичні консультації), групові (інформаційно-довідкові консультації, уроки реального життя, семінари, тренінги, лекції) та масові (ярмарки кар'єр, ярмарки вакансій, ярмарки професій).</p> <p>Протягом 2008 року 144522 профорієнтаційних послуг через центри зайнятості отримали більше 92 тис. осіб, з них 53,5 тис. осіб-незайнятих трудовою діяльністю.</p>
18	<p>Сприяти розвитку мережі молодіжних центрів праці, молодіжних бізнес-центрів, забезпечити їх взаємодію зі службою зайнятості</p>	<p>Обласним центром зайнятості спільно з обласним молодіжним центром праці реалізовано різнопланові проекти роботи з молоддю. З метою працевлаштування молоді реалізовується спільний проект "Обираємо роботу – обираємо заробіток".</p> <p>Продовжується співпраця з навчальним центром підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів ВАТ "Луцький автомобільний завод", "Центром кар'єри", Волинського національного університету ім. Лесі Українки.</p>
19	<p>Уживати заходів, спрямованих на підвищення заробітної плати працюючим в області та випереджаюче зростання темпів реальної заробітної плати порівняно з темпами зростання реального валового внутрішнього продукту. Сприяти зростанню її рівня у 2007 - 2008 роках не менше ніж на 25 відсотків</p>	<p>Забезпечено здійснення системного моніторингу у сфері оплати праці за видами економічної діяльності, в розрізі районів і міст області та вжиття до керівників підприємств, які допускають порушення законодавства в частині оплати праці, заходів впливу, передбачених законодавством.</p> <p>За 2008 року рівень середньомісячної заробітної плати штатних працівників області у порівнянні з аналогічним періодом 2007 року зріс на 36,3 % і становить 1380 гривень..</p>
20	<p>Домагатися зменшення частки працівників, які отримують заробітну плату нижчу за прожитковий мінімум для працездатної особи. Уживати конкретних заходів щодо виявлення фактів приховування реальної заробітної плати та виведення її з "тіні"</p>	<p>За даними податкових органів, протягом 2008 року легалізовано 838 найманих працівників та заробітну плату в сумі 788,9 тис. грн. (сплачено податку в сумі 84,8 тис. грн.)</p> <p>Податкових агентів, які допустили випадки виплати заробітної плати у розмірі менше мінімального було заслухано на засіданнях комісій при органах місцевої влади, в результаті чого 522 податкових агенти підвищили рівень виплати заробітної плати. До бюджету додатково сплачено 189,4 тис. грн. податку з доходів фізичних осіб.</p>
21	<p>Сприяти застосуванню на підприємствах, в установах та організаціях переліку й розміру доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників об'єднань, підприємств, організацій, що мають міжгалузевий характер</p>	<p>Додатком до проекту Регіональної угоди між облдержадміністрацією, об'єднанням організацій роботодавців та федерацією профспілок області на 2009-2011 роки передбачено перелік видів та мінімальних розмірів доплат і надбавок до тарифних</p>

№ з/п	Зміст заходів Угоди	Зміст виконання
1	2	3
		ставок, окладів і посадових окладів працівників об'єднань, підприємств і організацій, що мають міжгалузевий характер (п.2.8. угоди).
22	Продовжити роботу щодо зростання заробітної плати працівникам бюджетної сфери області на основі Єдиної тарифної сітки	Відповідно до листа Державного департаменту за додержанням законодавства про працю від 02.04.08 №013-0458-43 управліннями праці та соціального захисту населення райдержадміністрацій та міськвиконкомів забезпечено контроль за ходом впровадження Єдиної тарифної сітки, про що у встановлений термін інформується Мінпраці.
23	Підвищувати ефективність колективно-договірного регулювання трудових відносин	Місцевими органами праці проводиться моніторинг укладення колективних договорів на підприємствах, в установах та організаціях, надається консультаційно-методична допомога, здійснюється реєстрація, облік та зберігання колективних договорів, змін та доповнень до них. У жовтні 2008 року направлено лист райдержадміністраціям та міськвиконкомам щодо стану колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин.
24	При реєстрації колективних договорів підприємств, установ та організацій області, змін та доповнень до них домагатися: - приведення їх положень у відповідність з нормами чинної Генеральної угоди, регіональної та галузевих угод; - установлення тарифної ставки робітника I розряду (крім установ, організацій та закладів окремих галузей бюджетної сфери) у розмірі, визначеному законом та забезпечення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; - зростання питомої ваги оплати праці у структурі загальних витрат на виробництво продукції; - наявності графіка погашення заборгованості з виплати заробітної плати для підприємств-боржників.	Управління праці та соціального захисту населення райдержадміністрацій та міськвиконкомів при реєстрації колективних договорів підприємств, установ та організацій області, змін та доповнень до них шляхом проведення реєстраційних написів домагаються: - приведення їх положень у відповідність з нормами чинної Генеральної угоди, регіональної та галузевих угод; - установлення тарифної ставки робітника I розряду (крім установ, організацій та закладів окремих галузей бюджетної сфери) у розмірі, визначеному законом та забезпечення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; - зростання питомої ваги оплати праці у структурі загальних витрат на виробництво продукції; - наявності графіка погашення заборгованості з виплати заробітної плати для підприємств-боржників. Рекомендовано керівникам підприємств, установ та організацій встановлювати у колективних договорах конкретний розмір заробітної плати, з якої сплачувалися б внески на соціальне страхування та передбачати відповідальність за недотримання цієї норми.
25	Здійснювати державний контроль щодо реалізації прав і гарантій у сфері оплати праці. Уживати ефективних заходів щодо ліквідації заборгованості з виплати заробітної плати, забезпечення мінімальних гарантій в оплаті праці, встановлювати постійний	Стан організації роботи місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування щодо забезпечення своєчасної виплати заробітної плати та погашення заборгованості з неї регулярно

№ з/п	Зміст заходів Угоди	Зміст виконання
1	2	3
	<p>контроль за їх виконанням. Притягувати до відповідальності осіб, винних у порушенні трудового законодавства. Інформацію із зазначеного питання направляти федерації профспілок області</p>	<p>розглядався на розширених засіданнях колегії облдержадміністрації, нарадах у голови облдержадміністрації та його заступників.</p> <p>Забезпечено роботу обласної комісії з питань забезпечення своєчасності виплати заробітної плати, пенсій, стипендій та інших соціальних виплат. За 2008 рік проведено 9 її засідання.</p> <p>Територіальною державною інспекцією праці в області протягом січня – грудня 2008 року перевірено 187 підприємств-боржників. За результатами перевірок складено та передано до суду 130 протоколів про адмінправопорушення, винесено 41 постанову за ст.188⁶ КУпАП України. Роботодавцям внесено 62 подання про притягнення посадових осіб до дисциплінарної відповідальності. До правоохоронних органів в порядку ст.97 КПК України передано 100 матеріалів, за якими порушено 12 кримінальних справ.</p> <p>Місцевими органами праці здійснено 1087 перевірок. Порушення ст.115 КЗпП України щодо забезпечення своєчасної виплати заробітної плати встановлено на кожному третьому з числа перевірених підприємств, недотримання мінімальних гарантій в оплаті праці – на кожному сьомому. Керівникам підприємств, де виявлені порушення трудового законодавства, внесені пропозиції та рекомендації щодо їх усунення, за виконанням яких встановлений контроль. На розгляд до правоохоронних органів для вжиття заходів впливу передано 283 матеріали перевірок, до територіальної державної інспекції праці в області – 143 матеріали перевірок.</p> <p>За поданням місцевих органів праці 238 керівників підприємств, які не забезпечили усунення виявлених в ході перевірок порушень, заслухано на засіданнях районних та міських комісій (робочих груп) з питань забезпечення своєчасності погашення заборгованості із заробітної плати, пенсій, стипендій та інших соціальних виплат, 34 керівники – на колегіях райдержадміністрацій.</p> <p>За статистичними даними, станом на 1 січня 2009 року загальна сума невикраденої заробітної плати в області становить 8614,5 тис. гривень.</p> <p>Із загальної суми боргу на економічно активні підприємства припадає 7125,6 тис.грн., або 82,7% .</p> <p>На підприємства-банкрути припадає 984,4 тис.грн., або 11,4% .</p> <p>На економічно неактивні підприємства припадає 504,5 тис.грн., або 5,9 % загального боргу.</p>

№ з/п	Зміст заходів Угоди	Зміст виконання
1	2	3
26	<p>Здійснювати моніторинг стану соціально-трудових відносин на підприємствах, в установах та організаціях області. Своєчасно вживати заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), а у разі їх виникнення – всебічно сприяти своєчасному їх вирішенню. При зверненні сторін колективних трудових спорів направляти представників для участі в примирних процедурах</p>	<p>За даними моніторингу, проведеного відділенням Національної служби посередництва і примирення в області протягом 2008 року з метою запобігання виникненню колективних трудових спорів взято на контроль 45 розбіжностей між сторонами соціально - трудових відносин на 39 підприємствах . З врахуванням 10 підприємств, де розбіжності залишались невирішеними на початок року, відділення сприяло врегулюванню 71 розбіжності на 49 підприємствах, де зайнято 15854 працівників.</p>
27	<p>Здійснювати аналіз дотримання умов виконання колективних договорів (угод) та уживати відповідних заходів впливу до керівників підприємств, установ та організацій, винних у порушенні трудового законодавства</p>	<p>Протягом 2008 року державними інспекторами праці області здійснено 1500 перевірок на 1240 суб'єктах підприємницької діяльності щодо додержання законодавства про працю.</p> <p>У ході перевірок встановлено 5850 порушень окремих норм трудового законодавства. Порушення законодавства з питань оплати праці становлять 62,2%, недотримання умов робочого часу і відпочинку – 21,4% , порушення з питань укладення і дотримання умов трудових договорів – 6%. Внесено роботодавцям 344 подання про притягнення посадових осіб до дисциплінарної відповідальності, з яких 85 – задоволено.</p> <p>Правоохоронним органами направлено 376 матеріалів, з них 127 – в порядку ст. 97 КПК України, за якими порушено 41 кримінальну справу.</p>
28	<p>Здійснювати постійний контроль за дотриманням роботодавцями підприємств усіх форм власності вимог законодавства про охорону праці, захист навколишнього середовища, координувати діяльність органів нагляду та контролю щодо цих питань</p>	<p>З метою забезпечення контролю за додержанням законодавства про охорону праці спеціалістами головного управління та управлінь праці і соціального захисту населення райдержадміністрацій і міськвиконкомів протягом 2008 року проведено 504 перевірок на підприємствах, в організаціях та установах області. За результатами перевірок керівникам підприємств направлено 487 приписів на усунення виявлених недоліків і порушень.</p>
29	<p>Здійснювати експертизу умов праці й державний контроль за якістю проведення атестації робочих місць та обґрунтованого віднесення їх до категорії з важкими та шкідливими умовами праці</p>	<p>Контроль за забезпеченням соціального захисту працівників, зайнятих в шкідливих і важких умовах праці, а також за якістю проведення атестації робочих місць за умовами праці, правильністю встановлення та надання пільг і компенсацій за роботу в зазначених умовах здійснювався державною експертизою умов праці області. З цією метою протягом 2008 року перевірено 880 підприємств, на 26,5</p>

№ з/п	Зміст заходів Угоди	Зміст виконання
1	2	3
		відсотках з яких виявлено, що атестація робочих місць за умовами праці у встановлені терміни не була проведена. За результатами перевірок керівникам підприємств направлено 425 приписів для усунення виявлених недоліків та 4 подання про припинення дії прийнятих рішень щодо надання пільг і компенсацій працівникам, що встановлені всупереч чинному законодавству.
30	Забезпечити щорічний розгляд на засіданнях обласної комісії з питань безпечної життєдіяльності населення стану охорони праці на виробництві, виробничого травматизму та професійної захворюваності, вживати відповідних заходів до його поліпшення	Протягом 2008 року засідання обласної комісії з питань безпечної життєдіяльності населення не проводились.
31	Здійснювати контроль за додержанням законодавства щодо ВІЛ/СНІД у сфері праці. Протидіяти дискримінації громадян за ВІЛ-статусом	Державними інспекторами праці протягом 2008 року проведено 71 семінар з представниками роботодавців та профспілок з питань профілактики ВІЛ/СНІДу на робочих місцях. За підтримки Міжнародної громадської організації "Соціальні ініціативи з охорони праці та здоров'я" з метою реалізації проекту "Посилення координації та розробки політики з профілактики ВІЛ/СНІД" у травні минулого року з державними інспекторами праці було проведено тренінг. За наслідками проведеного тренінгу державними інспекторами праці було проведено 52 перевірки на підприємствах області з вищезазначених питань.
32	Забезпечити обов'язкове страхування медичних працівників на випадок інфікування вірусом імунодефіциту людини при виконанні ними службових обов'язків	Щорічно здійснюється планування видатків на обов'язкове страхування медичних працівників на випадок інфікування вірусом імунодефіциту людини, при виконанні ними службових обов'язків, передбачених постановою КМУ від 16 жовтня 1998 року №1642. За 2008 рік на зазначену мету використано кошти на суму 13,7 тис. гривень.
3 3.	За рахунок коштів обласного відділення Фонду соціального захисту інвалідів створити протягом 2007 - 2008 років щороку 15 додаткових робочих місць для працевлаштування інвалідів	Протягом 2008 року за рахунок коштів обласного відділення Фонду соціального захисту інвалідів для працевлаштування інвалідів створено 37 робочих місць. З початку року працевлаштовано 20 інвалідів. З них 10 інвалідів працевлаштовані після отримання професійної освіти за кошти Фонду соціального захисту інвалідів за

№ з/п	Зміст заходів Угоди	Зміст виконання
1	2	3
		направленням обласної служби зайнятості.
34	Сприяти розвитку малих підприємств громадських організацій інвалідів, спільно з Регіональною комісією з питань діяльності підприємств і організацій громадських організацій інвалідів, надавати їм пільги в оподаткуванні відповідно до чинного законодавства та фінансову підтримку під створення додаткових робочих місць для працевлаштування інвалідів	Протягом 2008 року відбулося 5 засідань Регіональної комісії з питань діяльності підприємств і організацій громадських організацій інвалідів, де було прийнято рішення про надання пільг в оподаткуванні підприємствам громадських організацій інвалідів “ГПК”, “Захар”, “Зоря плюс”, “Поступ”, та Луцькому учбово-виробничому підприємству УТОС, “ЦСТРІ”Енергія-І”.
35	У межах виділених коштів проводити фінансування навчання інвалідів у вищих навчальних закладах I-IV рівнів акредитації та навчання робітничим професіям за направленням центрів зайнятості за рахунок коштів обласного відділення Фонду соціального захисту інвалідів	На протязі 2008 року за кошти Фонду соціального захисту інвалідів навчалось 70 інвалідів. За направленням служби зайнятості здобували професійну освіту 98 осіб з інвалідністю, з них 7 осіб – на замовлення роботодавців. Серед осіб з обмеженими фізичними можливостями 20 – закінчили курси “підприємців-початківців”, 13 – отримали одноразову допомогу для зайняття підприємницькою діяльністю та започаткували Власну справу. За кошти Фонду загальнообов’язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття навчались 69 осіб, за кошти Фонду соціального захисту інвалідів – 29 осіб.
36	Сприяти розширенню мережі центрів раннього втручання і соціальної реабілітації та центрів соціально-трудової реабілітації осіб з обмеженими можливостями	В області діє обласний центр ранньої реабілітації дітей інвалідів. Фінансування здійснюється за рахунок державного бюджету (профінансовано з початку року – 3,2 млн. грн.). На даний час проходять реабілітацію 243 дітей-інвалідів з усієї області.
37	Здійснювати постійний контроль на споживчому ринку за наданням споживачам необхідної, доступної та достовірної інформації про товари, роботи та послуги, а також режим роботи суб’єктів господарювання	За звітний період проведено 948 перевірок суб’єктів господарювання, порушення виявлені у 865, що становить 91% від перевірених. За матеріалами перевірок протягом 2008 року за порушення законодавства про захист прав споживачів в частині відсутності необхідної, достовірної та своєчасної інформації для споживачів про продукцію до суб’єктів господарювання застосовано 141 тис. грн., та 235 осіб притягнуто до адмінвідповідальності на суму 25 тис. гривень.
38	Забезпечити реалізацію норм та надання розмірів державної допомоги, визначених Законами України “Про державну допомогу сім’ям з дітьми” і “Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам”, “Про державну соціальну допомогу	Протягом 2008 року в області призначено допомогу сім’ям з дітьми відповідно до Закону України “Про державну соціальну допомогу сім’ям з дітьми” 58,6 тис. одержувачам на загальну суму

№ з/п	Зміст заходів Угоди	Зміст виконання
1	2	3
	малозабезпеченим сім'ям" за рахунок коштів субвенції з державного бюджету	<p>273, 5 млн. гривень.</p> <p>Станом на 01.01.2009 року забезпечено державною соціальною допомогою 9 тисяч. малозабезпечених сімей. Загальна сума призначеної і виплаченої допомоги становить 79,4 млн. гривень.</p> <p>9 891 дитина-інвалід та інвалід з дитинства отримали соціальну допомогу відповідно до Закону України "Про державну соціальну допомогу інвалідам з дитинства та дітям-інвалідам". Сума виплаченої допомоги становить 70,0 млн. гривень.</p>
39	Проводити роботу щодо удосконалення в районах і містах області на базі структури територіальних центрів соціального обслуговування пенсіонерів, інвалідів, одиноких непрацездатних громадян, мережі нестационарних установ щодо надання допомоги з комплексом служб соціально-побутового призначення (магазинів, їдалень, аптечних кіосків, пунктів побутового, транспортного обслуговування тощо). Сприяти організації безкоштовного харчування та харчування за пільговими цінами малозабезпечених громадян	<p>В області функціонує 20 територіальних центрів соціального обслуговування пенсіонерів та одиноких непрацездатних громадян. Ними надаються різноманітні соціальні послуги більше 47 тис. осіб.</p> <p>За рахунок місцевих бюджетів, позабюджетних коштів, інших надходжень надано грошову допомогу малозабезпеченим непрацездатним громадянам на суму 446,3 тис. гривень 3647 особам. Натуральну допомогу у вигляді гарячих обідів, продуктів харчування, медикаментів, промислових товарів, палива отримало 41501 осіб на загальну суму 1370,0 тис. гривень.</p>
40	Забезпечити чітку організацію роботи щодо надання населенню субсидій на житлово-комунальні послуги, тверде паливо та скраплений газ у відповідності до чинного законодавства, систематично проводити перевірки достовірності поданих документів із залученням відповідних служб, депутатів, громадськості	<p>В області продовжується робота з питань надання населенню субсидій на оплату житлово-комунальних послуг в умовах підвищення цін і тарифів.</p> <p>Упродовж січня-грудня 2008 року в області 26863 сім'ї звернулося за субсидіями для відшкодування витрат на оплату житлово-комунальних послуг. Призначено субсидії 25072 сім'ям. Середній розмір призначеної субсидії – 89,01 гривень. Загальна сума нарахованих за цей період субсидій становить 12,9 млн. гривень. На покриття субсидій організаціям, які надають житлово-комунальні послуги, перераховано 12,9 млн. гривень.</p> <p>Крім того, протягом звітнього періоду 8278 сімей звернулося за призначенням готівкової субсидії на придбання твердого палива та скрапленого газу. Отримали готівкові субсидії 7659 сімей на загальну суму 2,4 млн. грн. Середній розмір складає 323,49 грн.</p>
41	Забезпечити здійснення контролю за встановленням тарифів на житлово-комунальні послуги, послуги транспорту в розмірі, що відповідає економічно обгрунтованому рівню з одночасним здійсненням заходів щодо соціального захисту населення	За 2008 рік державною інспекцією з контролю за цінами в області перевірено 31 підприємство з питань додержання державної дисципліни цін, що надають житлово-комунальні послуги, порушення встановлено на 20 підприємствах, що становить 64,5 відсотків до

№ з/п	Зміст заходів Угоди	Зміст виконання
1	2	3
		<p>кількості перевірених. Сума неправомірно нарахованих коштів склала 378,2 тис. грн. Застосовано штрафних санкцій на суму 221,9 тис. грн. За результатами перевірок попереджено обрахування споживачів (в розрахунку на рік) на суму 3382,3 тис. грн.</p> <p>До 10 посадових осіб, з вини яких були допущені порушення дисципліни цін, застосовано адміністративне стягнення на суму 850 гривень.</p> <p>Тариф на перевезення пасажирів тролейбусом у м. Луцьку з 01.09.02008 року зріс на 50 відсотків.</p>
42	<p>У межах надходжень субвенції з державного бюджету забезпечити підприємствам транспорту компенсацію витрат за пільговий проїзд окремих категорій громадян</p>	<p>У 2008 році на відшкодування витрат транспортних підприємств за пільгові перевезення громадян спрямовано 15625,2 тис. грн. надходжень відповідної субвенції з державного бюджету, з яких 7186,7 тис. грн. – підприємствам автотранспорту, 6609,4 тис. грн. – залізничного транспорту. За рахунок зазначених коштів погашено заборгованість за минулий рік у сумі 2113,5 тис. грн. та проведено поточні видатки обсягом 13511,7 тис. гривень.</p> <p>Станом на 1 січня 2009 року заборгованість перед перевізниками становить 1180,4 тис. гривень.</p>
43	<p>Забезпечити організацію безкоштовного харчування учнів 1-4 класів та 5-11 класів з малозабезпечених сімей та дітей-сиріт загальноосвітніх навчальних закладів згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 22 листопада 2004 року № 1591 “Про затвердження норм харчування у навчальних та оздоровчих закладах” у межах фінансових можливостей місцевих бюджетів</p>	<p>Налагоджене гаряче харчування в школах області по виділенню коштів для дітей із малозабезпеченої сімей, дітей-сиріт, дітей 1-4 класів із державного бюджету.</p> <p>Усіма видами гарячого харчування охоплено 96,3 відсотка учнів, що на 0,9% більше ніж у минулому році. Вартість харчування 1 учня в день у середньому становить у сільській місцевості – 3,0 гривні, у міській – 3,50 гривні, 1 вихованця загальноосвітньої школи-інтернату – 20 гривень, дитини-сироти – 24 гривень.</p>
44	<p>Забезпечити відшкодування пільг з медичного обслуговування громадян, постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи, у Порядку, затвердженому розпорядженням голови обласної державної адміністрації від 15 вересня 2006 року № 318 “Про затвердження Порядку відшкодування коштів за придбані лікарські засоби за пільговими рецептами громадянам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи”</p>	<p>На 2008 рік за програмою 090212 “Пільги на медичне обслуговування громадянам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи” профінансовано 5,8 млн. грн.</p> <p>Відпуск ліків громадянам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи здійснювався відповідно до розпорядження голови облдержадміністрації від 15 вересня 2006 року № 318 “Про затвердження Порядку відшкодування коштів за придбані лікарські засоби за пільговими рецептами громадянам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи”, а з 24 липня 2008 року відповідно до рішення сесії обласної ради № 20/10 “Про</p>

№ з/п	Зміст заходів Угоди	Зміст виконання
1	2	3
		<p>затвердження Порядку використання коштів, передбачених в обласному бюджеті на пільгове медичне обслуговування громадянам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи” та змінами від 28.11.2008 року № 24/26 у пункті 3.2 відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 17.10.2008 року № 955 “Про заходи щодо стабілізації цін на лікарські засоби і виробу медичного призначення”.</p> <p>Кошти, передбачені кошторисом доходів на 2008 рік, були затверджені рішенням обласної ради від 15.01.2008 року №17/6 “Про обласний бюджет на 2008 рік”, розподілені районам і містам пропорційно чисельності громадян, постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи, та у відповідності до норм Бюджетного кодексу України.</p> <p>Особи, яким передбачено безоплатний відпуск лікарських засобів згідно із Законом України “Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи” за 2008 рік використали кошти в сумі 1,2 тис. гривень.</p>
45	<p>Забезпечувати санаторно-курортне лікування та оздоровлення осіб, постраждалих від аварії на ЧАЕС. Перевагу надавати соціально незахищеним категоріям населення: інвалідам, дітям-сиротам, напівсиротам, хронічно хворим особам. Залучати кошти місцевих бюджетів, підприємств, благодійних організацій для організації медичного санаторно-курортного лікування осіб, насамперед дітей, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи</p>	<p>Відповідно до програми 2501360 “Оздоровлення громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи” здійснюється лікування громадян області, постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи.</p> <p>Згідно з Законом України “Про Державний бюджет на 2008 рік та про внесення змін до деяких законодавчих актів України” видатки на закупівлю путівок були передбачені безпосередньо Міністерству праці та соціальної політики України з послідуочим розподілом закуплених путівок адміністративно-територіальним одиницям.</p> <p>В області проживає 154613 постраждалих громадян, з яких у 2008 році оздоровлено 9339 осіб (6% від потреби), з них:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 8238 дітей у складі груп, - 413 батьків з дітьми, - 688 дорослих. <p>Оздоровлено 56 дітей-інвалідів, інвалідність яких пов'язана з наслідками Чорнобильської катастрофи та 100 дітей-сиріт у складі груп, а також 62 дитини, інвалідність яких пов'язана з наслідками Чорнобильської катастрофи по путівках матері і дитини.</p> <p>Проводиться диспансеризація дітей постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи, розробляються плани оздоровлення по</p>

№ з/п	Зміст заходів Угоди	Зміст виконання
1	2	3
		профілю оздоровлення, видаються рекомендації за результатами диспансеризації.
46	Уживати заходів щодо захисту прав та інтересів жінок, створення належних умов для забезпечення гендерної рівності	Рішенням обласної ради від 21.06.2007 №13/15 затверджено обласну програму з утвердження гендерної рівності на період до 2010 року. Проблемними залишаються питання значної питомої ваги жінок серед безробітних (на початок 2008 року вона становила майже 60%). Співвідношення рівня заробітної плати чоловіків і жінок за минулий рік становить 81,6%.
47	Забезпечити у межах бюджетних призначень своєчасне фінансування на виплату заробітної плати працівникам бюджетних установ і закладів бюджетної сфери, що утримуються за рахунок коштів місцевих бюджетів	Нарахування і виплата заробітної плати працівникам установ і закладів окремих галузей бюджетної сфери здійснюється відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 3 травня 2007 року № 682 "Про запровадження тарифних коефіцієнтів Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, передбачених за II етапом" з урахуванням постанови Кабінету Міністрів України від 25 жовтня 2008 року № 939 "Питання оплати праці працівників установ, закладів та організацій бюджетної сфери" та відповідних галузевих наказів. Протягом 2008 року на фінансування заробітної плати з нарахуваннями з обласного бюджету спрямовано 1944059,3 тис. грн., або 100 % до затверджених бюджетних асигнувань на цей період. Заборгованість із виплати заробітної плати працівникам бюджетних установ, що фінансуються з місцевих бюджетів, станом на 1 січня 2009 року відсутня.
48	Уживати заходи щодо ліквідації неповної зайнятості працівників культури, при цьому не допускати скорочення мережі закладів культури та чисельності їх працівників, зміцнювати матеріально-технічну базу закладів освіти, культури, спорту	В області постійно ведеться робота щодо зміцнення навчально-матеріальної та матеріально-технічної бази закладів освіти. У 581 котельні проводились різного виду роботи: заміна котлів, насосів, реконструкція приміщень, систем опалення. Введено в дію 5 шкіл новобудов на 827 учнівських місць, шляхом добудови та реконструкції приміщень введено в дію 21 класна кімната, 4 їдальні, об лаштована 1 майстерня, збудовано 2 спортивних зали, облаштовано пандуси для забезпечення безперешкодного доступу людей з обмеженими фізичними можливостями.

№ з/п	Зміст заходів Угоди	Зміст виконання
1	2	3
49	Надавати матеріальну допомогу студентам-сиротам і студентам, позбавлених батьківської опіки, за рахунок видатків, що передбачаються в кошторисах відповідних установ освіти та у межах реалізації програм і заходів щодо сім'ї, жінок, молоді та дітей	<p>В останні роки значно загострилася проблема соціального сирітства.</p> <p>В області налічується 1860 дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, з них 282 дитини-сироти та дитини, позбавленої батьківського піклування навчається у ВНЗ I-IV р.а</p> <p>У вищих навчальних закладах I-II р.а., що фіксуються з обласного бюджету навчається 87 студенти з числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування. На виплату матеріальної допомоги цієї категорії студентів виплачено 121 тис. гривень.</p>
50	Не допускати скорочення мережі початкових спеціалізованих мистецьких навчальних закладів та контингенту учнів у них. Сприяти створенню належних умов для їх функціонування, збереження та розвитку, відкриттю філіалів і класів у сільській місцевості	<p>В області функціонує 37 початкових спеціалізованих мистецьких навчальних закладів, 19 філіалів та 35 інструментальних класів у сільській місцевості. В зазначених закладах навчається 7,2 тис. учнів, з яких 15% складають діти-сироти, діти з неповних і багатодітних сімей, які згідно з чинним законодавством звільнені від оплати за навчання. Скорочення мережі податкових спеціалізованих мистецьких навчальних закладів протягом останніх років не допускалося.</p>
51	Забезпечити виконання державної програми відпочинку та оздоровлення дітей на період до 2008 року	<p>В області поетапно реалізовується обласна програма відпочинку та оздоровлення дітей на період до 2008 року, затверджена розпорядженням голови облдержадміністрації від 07.04.03 №133.</p> <p>Протягом 2008 року оздоровлено 61361 дитину, що складає 45,6% дітей шкільного віку. В області працювало 586 оздоровчих закладів, з них 529 – з денним перебуванням.</p> <p>На зазначені цілі витрачено 16 903,0 тис.грн., з яких з місцевого бюджету – 14 890,2 тис. грн., залучених коштів – 1 014,6 тис. грн. та 1 691,2 тис. грн. з Фонду з тимчасової втрати працездатності.</p> <p>116 дітей області відпочивали та оздоровлювались у Польщі, Німеччині, Швеції, Норвегії.</p> <p>У Міжнародному дитячому центрі “Артек” за пільговими путівками у 2008 році оздоровлено 90 дітей, 188 дітей пільгових категорій оздоровлено у Державному підприємстві “Український дитячий центр “Молода гвардія”.</p> <p>Оздоровчими послугами забезпечено 1 427 дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, 22 707 дітей з багатодітних та малозабезпечених сімей.</p>

№ з/п	Зміст заходів Угоди	Зміст виконання
1	2	3
52	Брати участь в організації та проведенні культурно-масових та спортивних заходів, свят, змагань, які відбуваються на території області	<p>З метою підтримки творчо обдарованої молоді, організації її культурного дозвілля, інтелектуального розвитку у I півріччі цього року проведено обласні відбіркові тури конкурсу КВН юних інспекторів руху, Всеукраїнського фестивалю творчості дітей села “Золоте зернятко”, Всеукраїнського молодіжного фестивалю авторської пісні та співаної поезії ” Срібна підкова”, фестивалю сучасної пісні “Червона рута”.</p> <p>За фінансового сприяння управління у справах сім’ї молоді та спорту, Волинь представлено на Всеукраїнських конкурсах та фестивалях “Таланти багатодітної родини”, “Родинні скарби України”, “Звичайне диво”.</p>
53	Забезпечити виконання державної програми розвитку фізичної культури і спорту в області на 2007 - 2011 роки	<p>Рішенням сесії обласної, міських та районних рад затверджені обласна (7 грудня 2006 року № 7/4) та 20 районних і міських Програм розвитку фізичної культури і спорту на 2007-2011 роки. Забезпечений контроль за ходом її виконання.</p> <p>В області збережено мережу дитячо-юнацьких спортивних шкіл. Працює школа вищої спортивної майстерності, 43 дитячо-юнацьких спортивних школи, у тому числі 3 спеціалізованих.</p> <p>В групах і секціях дитячо-юнацьких спортивних шкіл займається 19480 учнів, що становить 14,6 % від загальної кількості школярів області. Навчально–тренувальний процес здійснює 532 тренери-викладача.</p> <p>Протягом 2008 року проведено обласну спартакіаду “Волинь спортивна – 2008”. Близько 2,5 тисяч волинських спортсменів з олімпійських та не олімпійських видів спорту прийняли участь у цьому комплексному заході.</p> <p>Всього за 2008 рік обласним та міськими центрами “Спорт для всіх” проведено 246 фізкультурно-оздоровчих та спортивно-масових заходів, у яких взяло участь понад 7700 учасників.</p>
54	Створювати сприятливі умови для ефективної діяльності організацій роботодавців у різних видах економічної діяльності, містах та районах	За сприяння місцевих органів виконавчої влади та місцевого самоврядування в усіх районах та містах області створені територіальні організації роботодавців.
55	Сприяти забезпеченню у районах та містах області повідомної реєстрації всіх колективних договорів та їх відповідності нормам чинного законодавства, Генеральної, регіональної та галузевих угод	<p>Місцевими органами праці та соціального захисту населення забезпечено повідомну реєстрацію колективних договорів.</p> <p>В області намітилася позитивна тенденція щодо укладення</p>

№ з/п	Зміст заходів Угоди	Зміст виконання
1	2	3
		<p>колективних договорів. Якщо станом на 1 липня 2007 року кількість укладених колективних договорів становила 2483, то станом на 1 липня 2008 року їх кількість зросла до 2566, або на 3,3 відсотка. Чисельність працівників, охоплених колективними договорами, збільшилася з 191551 до 202660 і їх питома вага становить 86,3%.</p> <p>У жовтні цього року направлено лист райдержадміністраціям та міськвиконкомам щодо стану колдоговірного регулювання соціально-трудова відносин.</p>
56	<p>Забезпечити участь представників профспілок у робочих органах, комісіях, радах тощо, які відстежують та вирішують питання захисту соціально-економічних та соціально-трудова прав і гарантій населення області</p>	<p>Керівники федерації профспілок області регулярно залучаються до участі у засіданнях колегії облдержадміністрації, обласної комісії з питань забезпечення своєчасності погашення заборгованості із заробітної плати, пенсій, стипендій та інших соціальних виплат, нарадах, робочих зустрічах з питань захисту трудових та соціально-економічних прав і гарантій громадян.</p>
57	<p>Сприяти взаємній інформованості сторін Угоди про хід її виконання. Нести відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань відповідно до законодавства України</p>	<p>Хід реалізації зобов'язань облдержадміністрації, визначених Угодою, аналізується за підсумками роботи за рік та півроку. Сторони соціального партнерства регулярно інформуються з цього питання.</p>

Додаток К

Моніторинг членства у Федерації профспілок Волинської області

	Назва профспілки	Всього профорганізацій			Членів профспілок		
		2007	2008	+ -	2007	2008	+ -
1	Працівників агропромислового розвитку	596	574	-22	55096	49520	- 5578
2	Працівників автосільгоспмаш	16	16	0	7785	8200	+ 415
3	Працівників текстильної і легкої промисловості	9	8	-1	2145	1800	-345
4	Працівників лісового господарства	28	28	0	6558	6525	-33
5	Працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування	84	79	-5	9122	9113	-9
6	Працівників будівництва і промбудматеріалів	34	30	-4	3621	3436	- 185
7	Працівників автотранспорту і шляхового господарства	15	15	0	2129	1663	-466
8	Працівників і підприємців торгівлі, громадського харчування та послуг	30	26	-4	1923	1581	-342
9	Працівників споживчої кооперації	120	106	-14	6233	5936	-297
10	Працівників освіти і науки	861	873	+ 12	50735	51926	+1191
11	Працівників охорони здоров'я	147	145	-2	26448	26481	+33
12	Працівників культури	129	129	+ 0	5682	5560	-122
13	Працівників держустанов	369	248	-121	12690	7417	-5273
14	Працівників енергетики і електротехнічної промисловості	9	9	0	3988	4190	+ 202
15	Працівників вугільної промисловості	25	20	-5	5844	5866	+22
16	Працівників Волинської філії ВАТ "Укртелеком"	11	12	1	2506	2500	-6
17	Працівників зв'язку дирекції УДППЗ "Укрпошта "	15	15	0	2972	3003	+ 31
18	Профкоми, що виходять на ФПО	24	24	+ 0	4210	3522	-688
19	Всього по області	2522	2357	-165	209687	198239	-11448

Статистичні дані для розрахунку порівняльної оцінки розвитку соціального
партнерства в регіоні*

Таблиця Ю 1

Блок 1 “Розвиток виробництва та ефективність зайнятості”, 2006-2008 рр.									
Назва районів і міст	Рівень використання робочого часу, в % до табельного фонду робочого часу			Рівень безробіття, %			Рівень працевлаштування, %		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Горохівський	79,3	80,6	79,7	5,67	3,35	3,33	29,3	33	40,3
Іваничівський	84,0	83,5	84,7	4,93	3,59	4,13	31	38,6	44,5
Камінь-Каширський	74,5	74,1	75,8	3,98	2,54	2,49	24,9	29,6	38,7
Ківерцівський	80,1	80,3	81,8	3,76	2,81	2,41	32,4	35,9	44
Локачинський	74,1	75,1	77,5	7,15	5,28	4,16	23,6	26,3	32,4
Луцький	85,4	86,1	87,2	2,8	1,79	1,56	38,2	44,9	53,3
Любешівський	69,7	70,5	70,9	3,4	2,79	2,46	33,5	34,9	41,8
Любомльський	79,8	80,9	81,7	5,46	4,09	4,43	27,5	30,4	31,9
Маневицький	73,6	74,1	73,8	4,1	2,75	2,04	33,8	40,7	50,7
Ратнівський	71,0	71,0	72,5	7,34	4,43	4,15	25,5	25,8	34
Рожищенський	75,5	75,7	76,4	5,8	4,58	3,09	30,7	33,1	40,4
Старовижівський	74,0	74,9	77,2	8,28	6,93	5,2	28,4	30,6	37,9
Турійський	71,6	73,6	74,8	7,59	6,82	6,28	29,3	29,8	32,6
Шацький	70,5	70,2	71,7	6,87	6,35	5,57	26,4	29,9	36,9
м.Володимир-Волинський район	84,05	83,9	83,45	4,1	3,24	2,66	42,2	44,9	50,4
м.Ковель і район	79,5	78,9	80,2	3,99	2,84	2,28	47,2	51,5	61
м. Луцьк	84,7	85,6	86,4	1,93	1,75	1,22	60,1	62,7	65,9
м. Нововолинськ	80,7	80,9	81,6	3,79	3,1	2,67	43,4	45,8	51,6
По області	80,8	81,5	82,4	4,34	3,13	2,66	39,1	42,5	49,3
Стандартне відхилення	5,16	5,11	4,93	1,77	1,56	1,38	9,18	9,53	9,68

Блок 2 “Своєчасність та рівень оплати праці”, 2006-2008 рр.									
Назва районів і міст	Середньомісячна заробітна плата в розрахунку на одного штатного працівника, грн.			Заборгованість з виплати з/пл. у % до середньорічного фонду оплати праці за попередній рік			Частка працівників, яким своєчасно не виплачено заробітну плату, в % до середньооблікової кількості		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Горохівський	448	584	729	2,6	0,2	0,3	19,2	7,9	7,8
Іваничівський	475	623	757	4,6	4,6	2,1	8,1	3,4	3,1
Камінь-Каширський	463	602	758	1,2	1,1	0,5	37,8	14,2	15,6
Ківерцівський	508	653	870	12,0	3,6	1,9	26,8	18,6	17,5
Локачинський	452	613	807	12,6	0,7	0,4	36,0	22,8	21,3
Луцький	526	688	981	2,5	0,1	3,1	24,3	6,9	8,0
Любешівський	437	571	733	29,7	10,6	3,0	36,4	19,8	19,3
Любомльський	604	830	1040	11,9	7,5	0,6	18,8	12,4	11,3
Маневицький	471	619	798	3,3	1,0	0,4	20,4	14,2	13,3
Ратнівський	428	519	691	4,8	0,5	3,0	23,6	14,5	12,5
Рожищенський	407	514	722	13,3	4,8	3,7	26,8	16,4	15,9
Старовижівський	460	600	801	12,7	1,9	0,8	27,6	17,0	16,3
Турійський	405	534	652	4,3	2,7	3,8	31,2	21,3	21,1
Шацький	429	543	725	8,3	3,1	0,1	20,1	22,7	22,3
м.Володимир-Волинський район	518	660	825	4,8	2,3	1,6	7,5	3,0	3,1
м.Ковель і район	570	732	937	3,9	4,0	2,1	8,3	4,9	4,8
м. Луцьк	721	940	1197	13,2	3,8	1,9	11,1	6,8	6,3
м. Нововолинськ	749	919	1254	43,0	39,9	6,4	36,8	32,4	33,5
По області	591	773	1013	10,6	5,5	2,0	23,4	10,6	10,4
Станд. відхилення	98,84	126,89	169,95	10,29	8,83	1,6	9,84	7,76	7,76

Блок3 “Умови праці та соціальний захист” 2006-2008 рр.												
Назва районів і міст	Кількість працівників зайнятих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, в % до облікової кількості штатних працівників.			Кількість потерпілих від травматизму, пов’язаного з виробництвом, на 1000 працюючих.			Кількість працівників, які навчилися новим професіям, % до облікової кількості штатних працівників.			Плинність кадрів у % до середньо-облікової кількості штатних працівників		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Горохівський	23,2	24,1	27,0	0,9	1,2	0,6	0,1	0,3	0,3	19,4	18,1	21,5
Іваничівський	20,5	22,3	24,4	1,3	1,3	0,7	0,1	0,1	0,1	26,7	32,1	31,2
Камінь-Каширський	2,8	5,3	9,4	0,1	1,1	0,6	1,2	2,6	1,4	9,2	11,9	11,8
Ківерцівський	18,9	23,6	27,1	1,8	1,3	1,0	1,3	1,4	1,8	9,6	20,9	23,4
Локачинський	28,7	31,5	34,9	0,9	0,3	0,3	0,5	0,3	0,1	17,1	16,7	14,1
Луцький	15,1	16,3	17,4	1,4	2,3	1,0	0,3	0,1	0,4	26,6	36,8	40,2
Любешівський	10,1	13,8	16,8	0,7	0,4	0,9	1,1	0,1	0,1	17,8	16,9	21,8
Любомльський	19,6	22,7	25,1	0,6	1,0	0,8	0,4	1,0	0,6	15,0	18,8	22,2
Маневицький	20,9	20,3	19,4	1,3	0,4	0,5	0,9	0,7	0,9	16,9	21,6	27,8
Ратнівський	16,4	17,1	17,8	0,9	0,5	0,3	0,7	3,0	3,2	18,6	22,3	29,4
Рожищенський	15,4	13,5	11,7	0,3	0,1	0,9	0,9	0,7	0,8	17,2	19,1	27,5
Старовижівський	24,4	19,8	16,8	0,5	1,3	1,6	1,1	0,1	0,1	14,5	18,4	19,5
Турійський	12,8	13,4	13,7	0,6	0,6	0,1	0,3	0,2	0,1	9,6	10,7	9,3
Шацький	18,1	14,5	10,8	0,1	0,4	0,1	0,1	0,1	0,1	18,9	16,9	16,7
м.Володимир-Волинський район	11,5	13,6	16,3	0,9	1,2	0,6	3,4	1,7	1,5	17,2	15,8	27,7
м.Ковель і район	21,1	22,0	23,6	2,0	0,9	1,0	2,7	1,3	1,6	15,5	12,8	15,7
м. Луцьк	25,6	25,1	24,4	1,3	1,3	1,1	1,3	1,4	1,4	20,9	20,6	25,0
м. Нововолинськ	50,9	48,3	47,1	18,1	17,4	19,6	6,0	3,1	6,3	18,1	23,1	25,1
По області	23,3	24,2	24,9	2,1	2,1	2,1	1,4	1,2	1,5	17,3	19,7	24,0
Станд. відхилення	9,68	8,98	9,03	3,97	3,81	4,34	1,43	0,99	1,49	4,7	6,26	7,38

Блок 4 “Ступінь охоплення та рівень виконання колективних договорів”, 2006-2008 рр.												
Назва районів і міст	Чисельність працівників охоплених колективними договорами в % до загальної кількості зайнятих в регіоні			Рівень виконання зобов'язань по колективним договорам, %								
				організація праці			оплата праці			охорона праці		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Горохівський	89,0	88,7	88,2	96,8	98,7	99,2	95,2	96,0	98,6	96,1	96,2	97,5
Іваничівський	100,0	91,9	78,3	100,0	99,8	99,8	98,7	99,2	99,7	99,3	99,8	99,8
Камінь-Каширський	86,2	89,5	90,1	96,7	97,9	98,1	96,8	97,6	98,0	98,4	98,4	98,8
Ківерцівський	76,0	73,7	86,2	89,7	96,6	98,2	90,7	93,9	96,5	86,2	94,0	97,9
Локачинський	62,3	88,0	91,4	90,8	98,9	100,0	99,1	99,8	100,0	100,0	100,0	100,0
Луцький	58,6	62,6	67,0	97,6	99,0	98,7	96,5	96,9	98,1	98,0	97,9	98,4
Любешівський	99,6	98,6	93,1	95,4	91,9	94,7	94,3	91,7	94,4	93,2	93,9	94,2
Любомльський	88,7	87,9	88,8	95,6	99,6	97,4	96,9	99,2	96,8	98,7	100,0	98,6
Маневицький	88,8	89,2	89,7	97,3	99,0	99,7	96,6	96,5	99,2	93,0	98,4	98,7
Ратнівський	51,5	91,3	96,0	100,0	100,0	100,0	98,1	99,9	100,0	100,0	100,0	100,0
Рожищенський	85,2	86,8	89,0	86,2	81,6	97,9	84,3	81,9	96,5	92,6	87,6	99,5
Старовижівський	82,7	85,2	86,9	93,7	99,2	98,5	92,6	96,5	97,5	92,3	95,8	97,6
Турійський	97,4	95,8	96,8	90,7	93,2	94,5	92,1	94,5	94,5	91,6	93,2	93,1
Шацький м.Володимир і район	69,8	84,8	83,5	97,0	99,6	100,0	96,2	99,5	98,6	89,5	98,1	97,2
м.Ковель і район	94,1	91,0	93,2	96,2	98,1	98,4	96,9	97,1	98,0	96,6	97,5	98,1
м. Луцьк	82,0	88,9	89,6	92,5	98,6	98,9	92,1	97,8	98,0	93,4	97,5	97,9
м. Луцьк	79,6	80,1	75,4	97,5	97,8	99,0	98,5	98,4	99,0	98,0	98,3	98,7
м. Нововолинськ	95,0	93,4	95,0	96,5	96,2	96,3	96,9	95,9	96,6	94,7	97,7	98,3
По області	81,5	83,9	83,3	95,7	97,3	98,5	96,2	96,9	98,2	96,2	97,6	98,3
Станд. відхилення	13,76	8,06	7,46	3,60	4,30	1,62	3,57	4,08	1,61	3,79	3,05	1,75

* Джерела: Статистичний щорічник Волині за 2006, 2007 та 2008 рр.; Матеріали підсумкової колегії Волинської ОДА за 2006, 2007 та 2008 роки [145].

Стандартизовані значення вихідних статистичних даних

Таблиця Я.1

Блок 1 “Розвиток виробництва та ефективність зайнятості”, 2006-2008 рр.									
Назва районів і міст	Рівень використання робочого часу, в % до табельного фонду робочого часу			Рівень безробіття, %			Рівень працевлаштування, %		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Горохівський	15,38	15,78	16,16	3,21	2,14	2,41	3,19	3,46	4,17
Іваничівський	16,29	16,35	17,17	2,79	2,29	2,98	3,38	4,05	4,60
Камінь-Каширський	14,45	14,51	15,37	2,25	1,62	1,80	2,71	3,11	4,00
Ківерцівський	15,53	15,72	16,58	2,13	1,80	1,74	3,53	3,77	4,55
Локачинський	14,37	14,70	15,71	4,04	3,38	3,01	2,57	2,76	3,35
Луцький	16,56	16,86	17,68	1,58	1,14	1,13	4,16	4,71	5,51
Любешівський	13,52	13,80	14,37	1,92	1,78	1,78	3,65	3,66	4,32
Любомльський	15,47	15,84	16,56	3,09	2,61	3,20	3,00	3,19	3,30
Маневицький	14,27	14,51	14,96	2,32	1,76	1,47	3,68	4,27	5,24
Ратнівський	13,77	13,90	14,70	4,15	2,83	3,00	2,78	2,71	3,51
Рожищенський	14,64	14,82	15,49	3,28	2,93	2,23	3,35	3,47	4,18
Старовижівський	14,35	14,67	15,65	4,68	4,43	3,76	3,09	3,21	3,92
Турійський	13,88	14,41	15,17	4,29	4,36	4,54	3,19	3,13	3,37
Шацький	13,67	13,75	14,54	3,88	4,06	4,03	2,88	3,14	3,81
м.Володимир-Волинський район	16,30	16,43	16,92	2,32	2,07	1,92	4,60	4,71	5,21
м.Ковель і район	15,42	15,45	16,26	2,26	1,82	1,65	5,14	5,40	6,30
м. Луцьк	16,42	16,76	17,52	1,09	1,12	0,88	6,55	6,58	6,81
м. Нововолинськ	15,65	15,84	16,54	2,14	1,98	1,93	4,73	4,81	5,33
По області	15,67	15,96	16,71	2,45	2,00	1,92	4,26	4,46	5,10

Блок 2 “Своєчасність та рівень оплати праці”, 2006-2008 рр.									
Назва районів і міст	Середньомісячна заробітна плата в розрахунку на одного штатного працівника, грн.			Заборгованість з виплати з/пл. у % до середньорічного фонду оплати праці за попередній рік			Частка працівників, яким своєчасно не виплачено заробітну плату, в % до середньооблікової кількості		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Горохівський	4,53	4,60	4,29	0,25	0,02	0,19	1,95	1,02	1,01
Іваничівський	4,81	4,91	4,45	0,45	0,52	1,31	0,82	0,44	0,40
Камінь-Каширський	4,68	4,74	4,46	0,12	0,12	0,31	3,84	1,83	2,01
Ківерцівський	5,14	5,15	5,12	1,17	0,41	1,19	2,72	2,40	2,26
Локачинський	4,57	4,83	4,75	1,22	0,08	0,25	3,66	2,94	2,75
Луцький	5,32	5,42	5,77	0,24	0,01	1,94	2,47	0,89	1,03
Любешівський	4,42	4,50	4,31	2,89	1,20	1,87	3,70	2,55	2,49
Любомльський	6,11	6,54	6,12	1,16	0,85	0,37	1,91	1,60	1,46
Маневицький	4,77	4,88	4,70	0,32	0,11	0,25	2,07	1,83	1,71
Ратнівський	4,33	4,09	4,07	0,47	0,06	1,87	2,40	1,87	1,61
Рожищенський	4,12	4,05	4,25	1,29	0,54	2,31	2,72	2,11	2,05
Старовижівський	4,65	4,73	4,71	1,23	0,22	0,50	2,81	2,19	2,10
Турійський	4,10	4,21	3,84	0,42	0,31	2,37	3,17	2,74	2,72
Шацький	4,34	4,28	4,27	0,81	0,35	0,06	2,04	2,93	2,87
м.Володимир-Волинський район	5,24	5,20	4,85	0,47	0,26	1,00	0,76	0,39	0,40
м.Ковель і район	5,77	5,77	5,51	0,38	0,45	1,31	0,84	0,63	0,62
м. Луцьк	7,29	7,41	7,04	1,28	0,43	1,19	1,13	0,88	0,81
м. Нововолинськ	7,58	7,24	7,38	4,18	4,52	4,00	3,74	4,18	4,32
По області	5,98	6,09	5,96	1,03	0,62	1,25	2,38	1,37	1,34

Блок3 “Умови праці та соціальний захист”, 2006-2008 рр.												
Назва районів і міст	Кількість працівників зайнятих в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, в % до облікової кількості штатних працівників.			Кількість потерпілих від травматизму, пов’язаного з виробництвом, на 1000 працюючих.			Кількість працівників, які навчилися новим професіям, % до облікової кількості штатних працівників.			Плинність кадрів у % до середньо-облікової кількості штатних працівників		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Горохівський	2,40	2,69	2,99	0,23	0,31	0,14	0,07	0,30	0,20	4,13	2,89	2,91
Іваничівський	2,12	2,48	2,70	0,33	0,34	0,16	0,07	0,10	0,07	5,68	5,13	4,23
Камінь-Каширський	0,29	0,59	1,04	0,03	0,29	0,14	0,84	2,62	0,94	1,96	1,90	1,60
Ківерцівський	1,95	2,63	3,00	0,45	0,34	0,23	0,91	1,41	1,21	2,04	3,34	3,17
Локачинський	2,97	3,51	3,87	0,23	0,08	0,07	0,35	0,30	0,07	3,64	2,67	1,91
Луцький	1,56	1,82	1,93	0,35	0,60	0,23	0,21	0,10	0,27	5,66	5,88	5,45
Любешівський	1,04	1,54	1,86	0,18	0,10	0,21	0,77	0,10	0,07	3,79	2,70	2,95
Любомльський	2,03	2,53	2,78	0,15	0,26	0,18	0,28	1,01	0,40	3,19	3,00	3,01
Маневицький	2,16	2,26	2,15	0,33	0,10	0,12	0,63	0,70	0,60	3,60	3,45	3,77
Ратнівський	1,69	1,91	1,97	0,23	0,13	0,07	0,49	3,02	2,14	3,96	3,56	3,98
Рожищенський	1,59	1,50	1,30	0,08	0,03	0,21	0,63	0,70	0,54	3,66	3,05	3,73
Старовижівський	2,52	2,21	1,86	0,13	0,34	0,37	0,77	0,10	0,07	3,08	2,94	2,64
Турійський	1,32	1,49	1,52	0,15	0,16	0,02	0,21	0,20	0,07	2,04	1,71	1,26
Шацький	1,87	1,62	1,20	0,03	0,10	0,02	0,07	0,10	0,07	4,02	2,70	2,26
м.Володимир-Волинський район	1,19	1,52	1,81	0,23	0,31	0,14	2,37	1,71	1,01	3,66	2,52	3,75
м.Ковель і район	2,18	2,45	2,61	0,50	0,24	0,23	1,88	1,31	1,07	3,30	2,05	2,13
м. Луцьк	2,65	2,80	2,70	0,33	0,34	0,25	0,91	1,41	0,94	4,45	3,29	3,39
м. Нововолинськ	5,26	5,38	5,22	4,56	4,57	4,51	4,19	3,12	4,22	3,85	3,69	3,40
По області	2,41	2,70	2,76	0,53	0,55	0,48	0,98	1,21	1,01	3,68	3,15	3,25

Таблиця Я.4

Блок 4 “Ступінь охоплення та рівень виконання колективних договорів”, 2006-2008 рр.												
Назва районів і міст	Чисельність працівників охоплених колективними договорами в % до загальної кількості зайнятих в регіоні			Рівень виконання зобов'язань по колективним договорам, %								
				організація праці			оплата праці			охорона праці		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Горохівський	6,47	11,01	11,82	26,92	22,93	61,25	26,66	23,52	61,21	25,35	31,56	55,62
Іваничівський	7,27	11,41	10,50	27,81	23,19	61,62	27,64	24,31	61,90	26,19	32,74	56,93
Камінь-Каширський	6,27	11,11	12,08	26,90	22,75	60,57	27,11	23,91	60,84	25,95	32,28	56,36
Ківерцівський	5,52	9,15	11,56	24,95	22,44	60,64	25,40	23,01	59,91	22,74	30,84	55,84
Локачинський	4,53	10,92	12,25	25,25	22,98	61,75	27,75	24,45	62,08	26,38	32,81	57,04
Луцький	4,26	7,77	8,98	27,15	23,00	60,95	27,03	23,74	60,90	25,85	32,12	56,13
Любешівський	7,24	12,24	12,48	26,53	21,35	58,48	26,41	22,47	58,61	24,58	30,81	53,73
Любомльський	6,45	10,91	11,91	26,59	23,14	60,14	27,14	24,31	60,10	26,03	32,81	56,24
Маневицький	6,46	11,07	12,03	27,06	23,00	61,56	27,05	23,64	61,59	24,53	32,28	56,30
Ратнівський	3,74	11,33	12,87	27,81	23,23	61,75	27,47	24,48	62,08	26,38	32,81	57,04
Рожищенський	6,19	10,77	11,93	23,97	18,96	60,45	23,61	20,07	59,91	24,42	28,74	56,76
Старовижівський	6,01	10,58	11,65	26,06	23,05	60,82	25,93	23,64	60,53	24,35	31,43	55,67
Турійський	7,08	11,89	12,98	25,23	21,65	58,35	25,79	23,15	58,67	24,16	30,58	53,11
Шацький	5,07	10,53	11,19	26,98	23,14	61,75	26,94	24,38	61,21	23,61	32,18	55,44
м.Володимир-Волинський район	6,84	11,30	12,50	26,76	22,79	60,76	27,14	23,79	60,84	25,48	31,99	55,96
м.Ковель і район	5,96	11,03	12,01	25,73	22,91	61,07	25,79	23,96	60,84	24,64	31,99	55,84
м. Луцьк	5,79	9,94	10,11	27,12	22,72	61,13	27,59	24,11	61,46	25,85	32,25	56,30
м. Нововолинськ	6,91	11,59	12,74	26,84	22,35	59,46	27,14	23,50	59,97	24,98	32,05	56,07
По області	5,92	10,41	11,17	26,62	22,61	60,82	26,94	23,74	60,97	25,37	32,02	56,07