

– дотримання єдиних вимог та правил оформлення службових документів, які закріплені національними стандартами;

– дотримання вимог та правил організації роботи зі службовими документами, які зафіксовані у законодавчих і нормативно-правових актах України, що регламентують роботу з інформацією та документацією;

– впровадження комп'ютерних технологій на всіх етапах документування управлінської інформації для автоматизованого опрацювання задокументованої інформації.

УДК 331.1

*Ільєнко А.В.,*

асистент,

кафедра економіки праці та управління персоналом  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

## **НАСЛІДКИ ГАЛУЗЕВОГО КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ**

Сьогодні в Україні діє Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки [1]. Нова угода не була підписана, бо були великі розбіжності точок зору серед роботодавців та представників профспілок. Проект угоди був розроблений та розглядався робочою групою.

Зараз є чинними 26 регіональних і 67 галузеві угоди станом Аналіз угод дозволяє зробити такі висновки, щодо наслідків колективно-договірного регулювання в оплаті праці:

- умови та показники оплати праці добре прописані у галузевих угодах, які мають «сильні профспілки», переважно у промислових видах економічної діяльності та зі значним експортним потенціалом, а саме: мікробіологічної,

нафтохімічної та хімічної, машинобудівної, енергетичної, металургійної видів економічної діяльності та АПК. Як наслідок, лише сильні експортні види економічної діяльності мають можливість прописувати вищі зобов'язання перед найманими працівниками у сфері оплати праці. Все це підкріплено активними діями профспілок у соціальному діалозі;

- роботодавці мають низький ступінь зацікавленості або взагалі не зацікавлені у розробці угод на різних рівнях, а особливо підвищенні умов оплати праці, як складової формування конкурентоспроможного працівника на ринку праці. Як наслідок, в Україні більшість робочої сили є дешевою, яка в майбутньому не здатна заплатити самотійно за підвищення кваліфікації. Роботодавці пропагують політику зниження чи відсутності змін соціальних норм для найманих працівником, або ігнорують необхідність вирішення виникаючих проблем. Незважаючи на те, що кількість спільних домовленостей зросла з 6 (Генеральна угода за 2002-2003 роки) до 16 (Генеральна угода на 2010 - 2012), значна кількість з них не була виконана. Більшість зобов'язань, що пов'язані з питаннями оплати праці в Генеральній угоді на 2010 - 2012 не були виконані;

- держава є найгіршим роботодавцем. 96% угод, у яких роботодавцем виступає держава (бюджетна сфера є декларативними та фіктивними. Умови оплати праці встановлено на рівні законодавчих актів, регулюючих бюджетну сферу. Мінімальний розмір заробітної плати на фактичному рівні не завжди відповідає мінімально встановленого рівня, що затверджується у Державному бюджеті на відповідний рік. За цього відбуваються порушення диспропорцій в оплаті праці. 40,2% договорів містять умови оплати праці нижче, ніж передбачено Галузевою угодою;

- 51,4% умов оплати праці зазначених в галузевих угодах носять рекомендаційний характер, навіть у випадках, коли галузева угода дублює чинне законодавство про оплату праці України;

- відсутнє наукове обґрунтування міжгалузевих співвідношень в оплаті праці та мінімального галузевого стандарту оплати праці. Якщо ще в 2007-2008

роках (79%) аналізуючи галузеві угоди простежувалася чітка зв'язок в оплаті праці для загальних професій неосновних виробництв, то в 2014 - 2015, такий зв'язок існує тільки в 35% угод;

- в 65,2% галузевих угод обов'язкові доплати і надбавки не мають чітко визначеного розміру, умов і масштабу застосування. Частина умов оплати праці зв'язування з додатковою частиною заробітної плати, що є обов'язковим на законодавчому рівні або певної Генеральною угодою носять рекомендаційний характер;

- тільки у 12,4% галузевих угод містяться конкретні домовленості і рекомендації з нормування праці, наприклад, такі як:

1) застосовувати знижені норми виробітку для інвалідів, вагітних жінок, для молодих робітників, прийнятих на роботу після закінчення загальноосвітньої школи, ПТУ, курсів, звільнення зі строкової військової служби, а також тих, що пройшли навчання безпосередньо на виробництві;

2) визначено зобов'язання проводити перегляд норм виробітку (часу), нормативів чисельності, зміна умов праці при наявності економічного і технічного обґрунтування за погодженням з профспілковими комітетами; по-третє передбачений механізм впровадження та зміни норм, а саме: якщо на окремих видах робіт відсутні технічно обґрунтовані норми праці або умови технології чи організації праці не відповідають умовам, які закладені в міжгалузевих і галузевих збірниках з нормування праці, підприємства самостійно організують опрацювання провідних трудових нормативів, стверджують, впроваджують за погодженням з профспілковим комітетом.

Аналіз територіальних угод виявив такі тенденції:

- питання нормування праці майже не розглядаються або носять рекомендаційний характер;

- сфера дії територіальних угод в 97,8% умов оплати праці поширюється на комунально-господарський комплекс і не носить міжгалузевий характер. Отже, галузеві угоди мають більш широкий характер дії за поширеністю на штатних працівників. Також, галузеві угоди носять міжгалузевий характер,

оскільки можуть охоплювати кілька видів (підвидів) економічної діяльності та поширюватися і невиробничий персонал;

- не має механізму впливу за порушення умов визначених у регіональних угодах.

### *Література*

1. Генеральна Угода між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та Всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2002-2003 роки, <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/n0001697-02>(режим доступу 22.12.2014)
  2. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, Всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та Всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004-2005 роки, <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/n0262697-04>(режим доступу 22.12.2014)
  3. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, Всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та Всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008 – 2009 роки, <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/n0002120-08>(режим доступу 22.12.2014)
  4. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки, <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/n0006120-10> (режим доступу 22.12.2014)
-