



**ІНФОРМАЦІЙНИЙ БЮЛЕТЕНЬ  
КОНФЕДЕРАЦІЇ РОБОТОДАВЦІВ УКРАЇНИ**

**№6**



**ВЕРЕСЕНЬ 2007 р.**

## **ЗМІСТ**

### **Конкурентоспроможність бізнесу**

- Антимонопольний комітет не готовий дати оцінку діям ЗАТ «Укргаз-Енерго» 3
- Підприємці обговорили систему державного контролю та нагляду у сфері господарської діяльності 4

### **Соціальний діалог**

- Роботодавці сформувавши власну сторону у Національній тристоронній соціально-економічній раді 6

### **Соціальна відповідальність**

- Представництво ООН в Україні презентувало довідник соціально-відповідальних компаній 7
- Медіа і корпоративна соціальна відповідальність 7

### **Ринок праці та удосконалення системи професійного навчання**

- Відбулась консультативна зустріч Конфедерації роботодавців з Європейським фондом освіти та Світовим банком 8
- Відбувся II Всеукраїнський Форум «Збереження і розвиток трудового потенціалу України» 8
- Розвиток трудового потенціалу – один із головних факторів підвищення конкурентоспроможності України 9

### **Міжнародна співпраця**

- Результативність колективних переговорів в металургійній промисловості – досвід Швеції та України 12
- Досвід реформ соціально-трудова відносин в Німеччині буде застосовано в Україні 12

## **КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ БІЗНЕСУ**

### **Антимонопольний комітет не готовий дати оцінку діям ЗАТ «УкрГаз-Енерго»**

**4/09/2007**

Антимонопольний комітет розглянув звернення Конфедерації роботодавців України та ряду промислових підприємств щодо правомірності підвищення ЗАТ «УкрГаз-Енерго» ціни на природний газ на величину витрат, пов'язаних із зберіганням природного газу.

«За результатами аналізу матеріалів та інформації, Комітет на сьогодні не має можливості надати остаточні висновки щодо наявності або відсутності ознак порушення законодавства про захист економічної конкуренції у діях ЗАТ «УкрГаз-Енерго» щодо підвищення ціни на природний газ на обсяг витрат, пов'язаних із зберіганням природного газу у підземних сховищах газу, тобто на 20 грн.», - зазначається у листі Антимонопольного комітету.

Антимонопольним комітетом будуть направлені додаткові запити щодо надання необхідних обґрунтувань, розрахунків, копій відповідних документів тощо до НАК «Нафтобаз України», ЗАТ «УкрГаз-Енерго» та Національної комісії регулювання електроенергетики.

За результатами узагальнення та аналізу отриманої інформації, матеріалів та розрахунків Антимонопольним комітетом у межах компетенції буде вжито відповідних заходів.

#### **Довідка**

В середині травня 2007 року, Конфедерація роботодавців України звернулась до Антимонопольного комітету України з проханням вжити негайних заходів для недопущення будь-якого порушення антимонопольного законодавства з боку ЗАТ «УкрГаз-Енерго» та корегування монополістом до кінця 2007 року встановлених на початок року цін і тарифів на продукцію та послуги.

Приводом для цього, стала надіслана ЗАТ «УкрГаз-Енерго» промисловим споживачам металургійної, машинобудівної, хімічної та інших галузей, додаткова угода до діючих договорів на постачання природного газу, в якій зазначено, що до ціни газу додатково включається вартість витрат Товариства зі зберігання природного газу у підземних сховищах.

Послуга зі зберігання природного газу, як окрема, не передбачена існуючими договорами сторін і є додатковою умовою ЗАТ «УкрГаз-Енерго».

Таким чином, вимагаючи від підприємств – споживачів природного газу додаткову плату, та безпідставно виділяючи зберігання природного газу до окремої послуги, ЗАТ «УкрГаз-Енерго» зловживає своїм монопольним становищем на загальнодержавному ринку постачання імпортованого природного газу та порушує положення частини першої та пунктів 1) і 5) частини другої статті 13 Закону України «Про захист економічної конкуренції».

Негативні наслідки від одностороннього підвищення ціни на газ для промислових підприємств України зазнає вся економіка країни. Дії газового монополіста призведуть до зростання інфляції, зниження конкурентоспроможності підприємств, економічне зростання буде суттєво загальмовано, що врешті решт призведе до погіршення добробуту громадян.

Відповідно до Закону України «Про захист економічної конкуренції»:

1. Зловживанням монопольним (домінуючим) становищем на ринку є дії чи бездіяльність суб'єкта господарювання, який займає монопольне (домінуюче) становище на ринку, що призвели або можуть призвести до недопущення, усунення чи обмеження конкуренції, або ущемлення інтересів інших суб'єктів господарювання чи споживачів, які були б неможливими за умов існування значної конкуренції на ринку.

2. Зловживанням монопольним (домінуючим) становищем на ринку, зокрема, визнається:

1) встановлення таких цін чи інших умов придбання або реалізації товару, які неможливо було б встановити за умов існування значної конкуренції на ринку;

5) часткова або повна відмова від придбання або реалізації товару за відсутності альтернативних джерел реалізації чи придбання.

## **Підприємці обговорили систему державного контролю та нагляду у сфері господарської діяльності**

**25/09/2007**

25 вересня 2007р. в Торгово-промисловій палаті України відбулось засідання круглого столу на тему: “Система державного контролю та нагляду у сфері господарської діяльності”.

В засіданні круглого столу взяли участь: представники Держпідприємництва України, Київської міської державної адміністрації, Конфедерації роботодавців України, об'єднань підприємців, а також члени Комітету підприємців малого і середнього бізнесу при Торгово-промисловій палаті України та інші фахівці.

Учасники засідання обговорили проблеми, пов'язані з питаннями контролю та нагляду у сфері господарської діяльності, а також шляхів реалізації Закону України “Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності”.

Виступаючи перед учасниками засідання круглого столу, перший віцепрезидент, генеральний директор Спілки підприємців малих, середніх і приватизованих підприємств України Вячеслав Биковець зазначив, що існуюча в Україні система контролю і перевірок суб'єктів господарювання гальмує розвиток бізнесу і знижує його конкурентоспроможність.

В Україні перевірки мають масовий характер – близько 95% підприємств перевіряється щорічно. Непрозорі та застарілі вимоги, складна процедура перевірок змушують підприємців вдаватися до неофіційних платежів представникам контролюючих органів. Це призводить до підвищення рівня корупції та нівелює основну функцію системи контролю – забезпечення життя та здоров'я громадян, захист навколишнього природного середовища та забезпечення безпеки держави.

За даними дослідження “Бізнес-середовище в Україні – 2007”, проведеного Проектом Міжнародної фінансової корпорації “Ділове середовище та розвиток підприємництва в Україні”, “тотальний контроль гальмує розвиток малого і середнього бізнесу та економіки в цілому”:

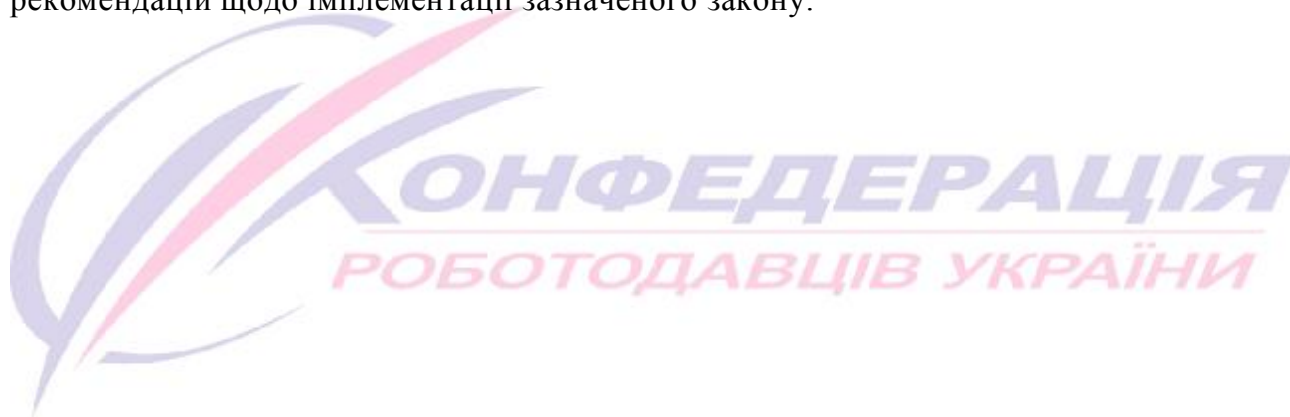
- Україна посідає 128 місце в рейтингу Doing Business 2007, який щороку оцінює умови для ведення бізнесу (для порівняння Литва – 16 місце);

- дві третини (63%) українських підприємців при спілкуванні з держчиновниками використовують “неофіційні способи” вирішення регуляторних проблем;

- Україна та Таджикистан – лише дві країни на пострадянському просторі, де перевірки мають тотальний характер – 95% та 96% підприємств відповідно;
- підприємці України витратили 189 млн. грн. тільки на оплату часу своїм працівникам, задіяним у процесі перевірок контролюючими органами;
- у 2006р. половина усіх закладів громадського харчування України були перевірені податковою службою, а дві третини – органами пожежного нагляду. Проте підприємства торгівлі, схожі з точки зору пожежної безпеки та операцій з готівкою із закладами громадського харчування, перевіряли у півтора-два рази менше.

Найактивнішими інспектуючими органами залишаються Державна податкова адміністрація України, Державний департамент пожежної безпеки і Державна санітарно-епідеміологічна служба: у 2006р. кожна з цих організацій перевірила понад 50% підприємств України.

З прийняттям Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» створюється система державного регулювання у сфері господарської (в тому числі підприємницької) діяльності. Разом з тим, у підприємницької спільноти є побоювання, що Уряд зволікатиме з прийняттям відповідних норм, передбачених Законом. Це загрожує створенням правових колізій, які досі мають місце із Законом України «Про дозвільну систему у сфері господарської діяльності». Тому, за результатами круглого столу було прийнято ряд рекомендацій щодо імплементації зазначеного закону.



## СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ

### Роботодавці сформуваали власну сторону у Національній тристоронній соціально-економічній раді

04/09/2007

В Києві, 4 серпня 2007 року, відбулось спільне засідання всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців.

Представники 13 з 14 зареєстрованих Мін'юстом всеукраїнських об'єднань роботодавців визначили основні принципи і підходи до визначення квот представництва у складі Національної тристоронньої соціально-економічної ради та органах, які діють на тристоронній основі відповідно до законодавства про зайнятість населення та загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Протягом тижня буде сформований персональний склад від кожного всеукраїнського об'єднання.

«Легітимність рішень сторони роботодавців визначається, перш за все, можливістю кожного з всеукраїнських об'єднань мати свій голос у складі Національної ради при прийнятті рішень та їх участі у роботі інших органів які діють на тристоронній основі. Досягнуті домовленості також передбачають можливість новостворених об'єднань роботодавців в подальшому увійти до складу Національної ради», - зауважив Співголова Національної тристоронньої соціально-економічної ради, Виконавчий Віце-президент Конфедерації роботодавців України Олексій Мірошніченко.

Під час засідання був також затверджений порядок визначення представників та заступника Співголови від всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців у складі Національної тристоронньої соціально-економічної ради та створена робоча група для підготовки нової редакції Закону України «Про організації роботодавців».

#### Довідка

Національна тристороння соціально-економічна рада утворена 29 грудня 2005 року як дорадчо-консультативний орган при Президентові України у складі представників трьох сторін соціального діалогу: Кабінету Міністрів України, всеукраїнських професійних спілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців.

Міністерством юстиції України, на 4 вересня 2007 року, зареєстровано відповідно до Закону України «Про організації роботодавців» 14 об'єднань організацій роботодавців, які відповідно мають всеукраїнський статус.

## **СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ**

### **Представництво ООН в Україні презентувало довідник соціально-відповідальних компаній**

**19/09/2007**

В Києві, в конференц-залі готелю Хаятт, 19 вересня цього року, відбулась презентація першого Довідника соціально відповідальних компаній України у рамках мережі ініціативи Глобального договору та у партнерстві з Українською Торгово-Промисловою палатою, Європейською Бізнес Асоціацією та Американською Торгівельною Палатою, за підтримки Української Мережі Громадянської Дії в Україні (UCAN).

У презентації взяли участь представники Уряду, Міжнародної організації праці, Конфедерації роботодавців, бізнесу, іноземних дипломатичних установ, ЗМІ та інші зацікавлені особи.

Було представлено перше двомовне видання, яке містить інформацію про деякі соціально відповідальні компанії, які працюють в Україні та сприяють розвитку корпоративної соціальної відповідальності.

Під час привітальної промови Координатор системи Організації Об'єднаних Націй в Україні, Френсіс О'Доннелл (Francis O'Donnell) зазначив, що «відповідальність компаній полягає у двох вимірах: прагненні задовольнити потреби суспільства через участь у розвитку суспільства та у захисті довкілля, а також у намаганні відповідати за своїх працівників та практикувати принципи етики бізнесу на своїх робочих місцях».

Публікація має на меті підвищення рівня нового іміджу національного бізнесу, який піклується про соціальні питання, проблеми довкілля та управління.

Однак, не всі компанії, які підписали Глобальний договір ООН представлені в першому виданні презентованого довідника, але можливо знайдуть своє відображення у його подальших виданнях.

### **Медіа і корпоративна соціальна відповідальність**

**18/09/2007**

"Медіа і корпоративна соціальна відповідальність" – такою була тема семінару-практикуму, який відбувся в Донецьку, 18 вересня 2007 року, для регіональних мас-медіа. Головною метою заходу було донести позицію вітчизняних компаній, влади та громадських організацій до представників мас-медіа щодо адекватного і коректного висвітлення діяльності компаній в контексті їхньої корпоративної соціальної політики.

В роботі семінару взяли участь заступник голови Донецької облради пан Ішков, депутат Облради Марина Черенкова, директор з міжнародних зв'язків та стосунків з інвесторами компанії СКМ Джок Мендоза-Вілсон, а також представники ТНК-БП, Конфедерації роботодавців України та інші фахівці з соціальної відповідальності.

Під час семінару було презентовано стратегії корпоративної соціальної відповідальності таких вітчизняних компаній, як СКМ, ТНК-БП, презентовано певні теоретичні аспекти корпоративної соціальної відповідальності та генезису цього явища. Представник Конфедерації роботодавців ознайомив присутніх з теоретичними та історичними передумовами розвитку корпоративної соціальної відповідальності.

Підготовлені за участю співробітників Конфедерації роботодавців України проект Декларації соціально-відповідального бізнесу та Глосарій корпоративної соціальної відповідальності увійшли у брошуру з матеріалами роботи семінару.

## **РИНОК ПРАЦІ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ**

### **Відбулась консультативна зустріч Конфедерації роботодавців з Європейським фондом освіти та Світовим банком**

**11/09/2007**

11 вересня 2007 року в офісі Конфедерації роботодавців України відбулась багатостороння консультативна зустріч за участю Гельмута Зелофа з Європейського фонду освіти (ЄФО). У зустрічі також взяли участь представник Світового Банку Олена Бех, національні експерти ЄФО Людмила Щербак та Павло Полянський.

Тема зустрічі - використання стратегії та практики застосування професійної орієнтації в Україні, організації процесу навчання протягом життя.

Учасники обговорили систему професійної орієнтації в Україні та впровадження процесу навчання протягом життя. Під час обговорення Гельмут Зелоф зазначив, що саме за допомогою організацій роботодавців у 2002 році Єврокомісією було прийнято резолюцію щодо навчання протягом життя, яке сьогодні спрямоване на формування активного ринку праці.

Після плідного обговорення сторони домовилися про продовження співпраці і обмін досвідом.

### **Відбувся II Всеукраїнський Форум «Збереження і розвиток трудового потенціалу України»**

**20/09/2007**

В Києві, 20 вересня 2007 року, відбувся II Всеукраїнський Форум «Збереження і розвиток трудового потенціалу України».

Участь у Форумі взяли представники Мінекономіки, Мінпраці, Міносвіти, Мінздраву, Верховної ради України, Міжнародної організації праці, Конфедерації роботодавців, профспілок, а також науковці та інші фахівці з питань трудового потенціалу.

Головуючим на Форумі виступив Міністр економіки Анатолій Кінах, який під час виступу наголосив, що за даними Міністерства, кількість працюючого населення у більшості регіонів невпинно зменшується. У найближчому майбутньому це може призвести до гальмування економічного розвитку держави. Вже сьогодні гостру нестачу кваліфікованих робочих кадрів відчувають понад 28 відсотка промислових і 60 відсотка сільськогосподарських підприємств.

Голова Федерації профспілок Олександр Юркін зауважив, що підйом економіки не використовується для відтворення трудового потенціалу, а Заступник міністра праці та соціальної політики Наталя Іванова звернула увагу присутніх на проблеми ринку праці та недостатню кваліфікацію працюючих. За її словами біля 1/3 працюючого населення не мають професійної освіти, а біля 12 відсотків не мають середньої освіти. «Ми повинні підняти роль соціального діалогу... для скоординованих дій всіх суб`єктів ринку праці», - підсумувала заступник міністра свій виступ.

Кризисний стан з трудовим потенціалом відзначали у своїх доповідях всі виступаючі, і представники влади, і науковці, і роботодавці.

Зокрема у своєму виступі «Розвиток трудового потенціалу – один із головних факторів підвищення конкурентоспроможності України» Виконавчий Віце-президент Конфедерації роботодавців Олексій Мірошніченко навів причини кризового стану трудового потенціалу України та план термінових заходів для покращення становища.

Ці заходи, на думку роботодавців мають бути відображені у Концепції, яку за результатами обговорення було прийнято на Форумі та буде надіслано до Президента України, Верховної Ради та Кабінету Міністрів.

## **Розвиток трудового потенціалу – один із головних факторів підвищення конкурентоспроможності України**

**20/09/2007**

*Виступ Виконавчого Віце-президента Конфедерації роботодавців України Олексія Мірошніченка на II Всеукраїнському Форумі «Збереження і розвиток трудового потенціалу України» 20 вересня 2007 року.*

Шановні колеги!

Перш за все, дозвольте подякувати за ваше наполегливе і послідовне відношення до найбільш важливої проблеми якою є збереження та розвиток трудового потенціалу України про свідчить проведення цього Форуму вдруге.

Сьогодні економіка України працює у жорстких ринкових умовах. Основними факторами, які безпосередньо впливають на її конкурентоспроможність є:

- використання енерго- та матеріалоемних технологій на виробництві;
- вплив державних монополій на стабільність бізнесу;
- непрозора та нестабільна державна фіскальна політика;
- гостра нестача кваліфікованих робітників та недостатня кваліфікація працюючих.

В своєму виступі за браком часу я зупинюсь лише на останньому аспекті.

Сьогодні біля 30% промислових і майже 60% сільськогосподарських підприємств відчувають нестачу кваліфікованих робітничих кадрів.

Також ми повинні пам'ятати і про невтішний прогноз щодо демографічної ситуації, як в Україні, так і в наших сусідів. Тому все гостріше перед нами постає питання формування трудоворесурсної безпеки національної економіки. На сьогодні це один із головних викликів для України, як незалежної держави.

Ефективна робота підприємств вимагає постійного впровадження нових інноваційних технологій, нового обладнання, які в свою чергу потребують від робітника нових навичок, вмінь та високої кваліфікації.

Підтвердженням того, що у світі приділяється особлива увагу розвитку кваліфікацій є останні рішення країн світових лідерів які, до речі, є сьогодні нашими найближчими сусідами.

Так у жовтні 2000 році, на засіданні Європейської Ради в Лісабоні, було проголошено стратегічну мету перетворення Європейського союзу в найбільш динамічну економіку, яка базується на знаннях; необхідність радикальної модернізації систем освіти; посилення взаємодії між економікою, політикою зайнятості та розвитком людських ресурсів за рахунок забезпечення високоякісного професійного навчання. Європейський союз приділяє особливу увагу реформуванню системи освіти для країн, які прагнуть вступити до ЄС. Більш того, на Саміті великої вісімки в

Німеччині у червні поточного року лідери світових держав ще раз підтвердили, що європейські країни продовжуватимуть реформи на підставі Лісабонської стратегії.

Шановні колеги, сьогодні в Україні з'явився ефективний власник, який усвідомлює свою соціальну відповідальність перед суспільством та прагне стабільного розвитку бізнесу. Багато українських підприємств проводять навчання та підвищення кваліфікації робітників на виробництві. Цей процес відбувається не зважаючи на зарегульованість та бюрократизм, які притаманні системі отримання дозволів на проведення навчання на виробництві. Так, для отримання дозволу на здійснення навчання на виробництві необхідно виконати вимоги понад 50 нормативних актів: законів, постанов та розпоряджень Уряду, наказів Міністерства освіти, Міністерства праці, Держгірпромнагляду. Мова вже не йде про термін отримання відповідної ліцензії, який становить від 6 місяців до року та вартість цього процесу. Таку розкіш можуть собі дозволити тільки дуже великі підприємства. Не мотивує бізнес до процесу навчання і державна фіскальна політика, яка на сьогодні обмежує розмір витрат на всі види навчання 3,0 % від фонду оплати праці за звітний період.

Другий важливий блок питань, який би я хотів підняти у своєму виступі це процес підготовки кваліфікованих робітничих кадрів в системі професійно-технічної освіти.

Нажаль, сьогодні система освіти не може задовольнити вимоги роботодавців, ринку праці до якості кваліфікованої робочої сили. Також загострилась проблема нестачі кваліфікованих кадрів, особливо інженерно-технічних фахівців. Навчальні заклади сьогодні готують у великій кількості економістів, юристів, фінансистів, а потрібні механіки, технологи. Більш того, за даними Державної служби зайнятості в професійно-технічних навчальних закладах готують у 3,5 рази менше кадрів з розрахунку на 10 тисяч населення, ніж у вищих навчальних закладах. В той же час, ринок праці на 80 відсотків зацікавлений у робітничих професіях і менш як на 20 відсотків у фахівцях з вищою освітою. Як результат – держава марно витрачає гроші та має безробітних із вищою освітою. Досить влучно в Угорщині назвали цю проблему «дипломованим безробіттям». Саме професійно-технічна освіта сьогодні перетворилась лише на сходинку до вищої освіти, тобто, зорієнтована на ринок освітніх послуг і знову, значна частина державного бюджету неефективно використовується на навчання тих, хто ніколи не буде кваліфікованим робітником.

Національна економіка України працює у ринкових умовах, тому і система ПТО, як її складова, повинна бути зацікавлена у високій якості наданих послуг та бути зорієнтованою на задоволення потреб ринку праці, на результати навчання, а не на його процес. Але для цього необхідно надати більше самостійності, перш за все фінансової, безпосередньо навчальним закладам; необхідно навчити керівників навчальних закладів бути менеджерами, які ефективно працюють у ринкових умовах.

Я не хочу звинувачувати систему ПТО в усіх негараздах, які є на ринку праці з нестачею кваліфікованих працівників. Скоріше навпаки я хотів би подякувати цим людям, які взагалі зберегли цю систему до сьогоднішнього дня, які працюють в ній за невелику заробітну плату і своїм ентузіазмом забезпечують навчання більш ніж 200 тис. учнів щорічно.

Система професійно-технічної освіти була сформована за радянські часи і успішно виконувала свої завдання в умовах соціалістичної економіки. Така система освіти «надає знання», але не розвиває кваліфікації та компетенції. Необхідно створити умови для швидкого та безболісного переходу системи підготовки кадрів до умов ринкової економіки, якій притаманна гостра конкуренція і зберегти накопичений за попередні роки позитивний досвід. Система освіти залишилась у соціалізмі, а

підприємства пішли до ринку. В зв'язку з цим вважаю, що нам необхідно запровадити наступне:

- перейти на фінансування результату навчання, а не процесу навчання, як це відбувається сьогодні;
- надати більшу фінансову свободу навчальним закладам та зняти будь-які обмеження щодо їх фінансування;
- підвищити відповідальність, в тому числі фінансову, учбового закладу за якість навчання, його результати.

Система навчання повинна мати прискорений, випереджальний, інноваційний характер з метою формування компетентної та кваліфікованої особистості, а також створювати умови для розвитку та самореалізації особистості протягом життя.

Комплексне вирішення зазначених проблем полягає у системному підході та об'єднанні зусиль роботодавців, професійних спілок, державних інституцій.

Однією з площадок для обговорення цих проблем та координації зусиль може стати Національна тристороння соціально-економічна рада до складу якої входять всі зацікавлені сторони: роботодавці, профспілки, урядовці. «Як і раніше, енергійний трипартизм є передумовою подальшого сталого розвитку» - про це зазначив під час свого виступу Генеральний директор Міжнародної організації праці Хуан Сомавія на щорічній Конференції МОП цього року.

**Що, на думку роботодавців потрібно робити вже зараз, і я би просив, щоб це було зафіксовано в резолюції Форуму та відображено у Концепції:**

- розпочати роботу над створенням Національної системи кваліфікації;
- створити центральний орган виконавчої влади, до якого передати всю систему професійно-технічної освіти незалежно від відомчого підпорядкування;
- створити Національне агентство кваліфікацій – органу з управління процесами прогнозування потреби у трудових ресурсах, набуття, розробки і визнання кваліфікацій;
- створити систему державних атестаційних центрів щодо підтвердження різного роду кваліфікацій, в тому числі набутих і неформальним шляхом;
- спростити дозвільну систему щодо отримання ліцензій на навчання працівників на виробництві;
- законодавчо закріпити норми щодо зняття обмежень витрат роботодавця на навчання та підвищення кваліфікації працівників;
- розробити державну програму щодо створення умов розвитку внутрішньої міграції.

На закінчення, хотів би подякувати за надану можливість виступити та підтвердити прагнення нашої організації до співпраці в такому важливому напрямку, як збереження та розвиток трудового потенціалу нашої держави!

## **МІЖНАРОДНА СПІВПРАЦЯ**

### **Результативність колективних переговорів в металургійній промисловості – досвід Швеції та України**

**25-26/09/2007**

У Києві, 25-26 вересня 2007 року, в рамках впровадження проекту «Діалог на ринку праці»- Україна відбувся семінар «Результативність колективних переговорів в металургійній промисловості – досвід Швеції та України».

З боку Швеції участь у семінарі брали представники відповідної галузевої організації роботодавців METALLGRUPEN та галузевої профспілки IF METALL.

Українська сторона була представлена представниками Федерації металургів України, Федерації роботодавців – гірників України, Федерації роботодавців України, Профспілок трудящих металургійної та гірничодобувної промисловості, Конфедерації вільних профспілок України.

**Ознайомитись зі всіма матеріалами семінару можна на сайті Конфедерації роботодавців України.**

#### **Довідка**

Labour Market Dialogue ("Діалог на ринку праці") є програмою міжнародного співробітництва, ініціаторами та рушійною силою якої є ведучі організації шведського ринку праці:

- Конфедерація підприємств Швеції (SN);
- Конфедерація профспілок Швеції (LO);
- Конфедерація професійних працівників Швеції (TCO) та їх відповідні оперативні міжнародні агенції;
- Міжнародна Рада Конфедерації підприємств Швеції (NIR);
- Секретаріат міжнародного профспілкового співробітництва в області розвитку LO та TCO (LO-TCO Bistandsnamnd).

Конфедерація роботодавців України, 26 жовтня 2006 року, була включена до Правління проекту "Діалог на ринку праці Україна" (Labour Market Dialogue).

У фокусі проекту "Діалог на ринку праці" питання ринку праці, питання виробничих відносин, основних трудових норм та інших прав людини, економічного розвитку, справедливого розподілення ресурсів тощо.

### **Досвід реформ соціально-трудова відносин в Німеччині буде застосовано в Україні**

**23-25/09/2007**

Минулого тижня, Фонд Фридриха Еберта, в Берліні та Людвігсфельде (Німеччина), провів для української делегації інформаційну програму «Реформа соціально-трудова відносин в Німеччині: досвід для процесу реформ в Україні».

З української сторони у програмі прийняли участь керівники Конфедерації роботодавців України, Національної тристоронньої соціально-економічної ради, Мінпраці, профспілок.

Німецька сторона була представлена Крістофом Альбертом з Берлінського наукового центру, Оттамаром Шрайнером, депутатом Німецького Бундестагу, керівниками німецьких профспілок та роботодавців.

Учасники змогли ознайомитись з сьогоднішнім станом соціально-трудоких відносин в Німеччині та майбутнім соціальної держави; досвідом діяльності Об'єднання німецьких профспілок та ролі держави у знаходженні консенсусу в сфері соціальної політики; відносинами профспілок з роботодавцями та державою; тарифної автономії, як основи соціального партнерства.

Цікавим виявився досвід Федерального об'єднання німецьких спілок роботодавців в обстоюванні інтересів своїх членів в політичному процесі та реформи тарифної політики.

Українська делегація також відвідала ТОВ «ДаймлерКрайслер Людвігсфельде» (DaimlerChrysler Ludwigsfelde GmbH), де змогла ознайомитись із соціальним партнерством на рівні підприємства, проведенням інспекції і охорони праці, співпраці з інспекторами Професійної страхової спілки.

Отриманий під час перебування української делегації в Німеччині досвід є досить корисним у впровадженні міжнародних норм соціального партнерства в Україні, а досвід з укладання тарифної угоди в Німеччині та його норми будуть в подальшому використані при укладанні галузевих угод в Україні.

**Для ознайомлення зі зразком тарифної угоди, яка укладається в Німеччині та рекомендаціями щодо її укладання звертайтеся до Конфедерації роботодавців України.**

