



Центр соціальної безпеки  
та регіональних ініціатив

**«Участь організацій малого та середнього бізнесу  
у переговорному процесі з органами влади  
при формуванні політики регулювання соціально-трудової сфери»**

Київ-2017



*Дослідження виконано в рамках проекту «Аналіз практик участі організацій малого та середнього бізнесу у переговорному процесі з органами влади при формуванні політики регулювання соціально-трудової сфери» під егідою Української національної Платформи Форуму громадянського суспільства Східного Партнерства та Української сторони Платформи громадянського суспільства Україна – ЄС за підтримки Європейського Союзу та Міжнародного фонду «Відродження» в рамках грантового компоненту проекту «Громадська синергія».*

*Твердження, висловлені в документі, є особистою позицією авторів і необов'язково відображають точку зору Європейського Союзу та Міжнародного фонду «Відродження».*

## ЗМІСТ

Перелік використаних скорочень.....	4
Вступ.....	5
Методика та організація дослідження .....	6
1. Сучасний стан малого та середнього бізнесу в Україні: сутність та роль в економіці .....	8
2. Місце МСБ в колективно-договірному регулюванні ринку праці .....	11
3. Розпорошеність консультативно-дорадчих органів в сфері МСБ та їх вплив на формування політики регулювання соціально-трудової сфери.....	15
Висновки.....	18
Рекомендації підвищення інституційної спроможності МСБ в Україні.....	20

## **ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ СКОРОЧЕНЬ**

**USAID** - United States Agency for International Development

**Держкомстат** – Державний комітет статистики України

**ДРС** – Державна регуляторна служба

**ЄС** – Європейський Союз

**КВЕД** - Класифікація видів економічної діяльності

**КМУ** – Кабінет Міністрів України

**ЛЕВ** – програма «Лідерство в економічному врядуванні»

**МЕРТ** – Міністерство економічного розвитку і торгівлі

**МСБ** – Малий та середній бізнес

**МСП** – Малі та середні підприємства

**НСПП** – Національна служба посередництва і примирення

**НТСЕР** - Національна тристороння соціально-економічна рада

**ТТСЕР** – Територіальна тристороння соціально-економічна рада

**ФОП** – Фізичні особи-підприємці

## ВСТУП

Малий і середній бізнес (МСБ) – це основа економічного розвитку держави, головне джерело надходжень до бюджету країни, забезпечення зайнятості населення та створення нових робочих місць.

В нормативно-правових документах вживається поняття «мале та середнє підприємництво». Під категорію малого та середнього підприємництва підпадають малі та середні підприємства, кількість працівників яких не перевищує 250 осіб, річний дохід яких не перевищує 50 млн. євро та фізичні особи-підприємці. При використанні скорочення для категорій мале та середнє підприємництво і малі та середні підприємства використовується одна аббревіатура МСП, що призводить до ототожнення цих понять та не надає можливості продемонструвати наскільки вагомою є роль фізичних осіб-підприємців (ФОП) в сфері малого та середнього підприємництва.

В даному дослідженні для позначення поняття малі та середні підприємства використовується скорочення МСП, для позначення всієї сфери малого та середнього підприємництва (юридичні особи та фізичні-особи підприємці) використовується скорочення МСБ.

Частка МСБ в економіці України становить 99%. Сектор МСБ охоплює 79,1% зайнятого населення. Таким чином при формуванні політики регулювання соціально-трудої сфери органи державної влади мають першочергово враховувати точку зору представників малого та середнього бізнесу.

В Україні малий і середній бізнес має характерні риси, серед яких слід виділити:

- високий рівень недовіри до органів влади та недержавних об'єднань в сфері МСБ;
- розпорошеність інфраструктури підтримки малого та середнього бізнесу;
- незадовільний управлінський рівень, через несистемну вертикальну та горизонтальну взаємодію самих органів влади, які регулюють сферу малого та середнього підприємництва та низький рівень взаємодії влади та представників МСП на національному та регіональному рівнях;
- брак знань, досвіду і культури ринкових відносин як в середовищі органів влади так і в середовищі МСБ;
- низький рівень представництва МСБ при прийнятті рішень в соціально-трудої сфері.

Врахування цих особливостей при реформуванні та регулюванні соціально-трудої сфери сприятиме налагодженню взаємодії бізнесу і влади, підвищенню якості управлінських рішень, підвищенню рівня зайнятості та розвитку МСБ в країні.

Ефективність політики щодо МСБ залежить від наявності спільного бачення майбутнього цього сектору владою та бізнесом. Тому вироблення політики має відбуватись у процесі відкритої та постійної взаємодії між органами влади та представниками МСБ.

## МЕТОДИКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Дослідження участі організацій малого та середнього бізнесу у переговорному процесі з органами влади при формуванні політики регулювання соціально-трудової сфери» проводилось протягом липня-листопада 2017 року.

Під час дослідження *здійснено правову експертизу можливостей участі організацій МСБ як суб'єкта переговорів з органами влади при формуванні політики регулювання соціально-трудової сфери.* В ході проведення правової експертизи проаналізовано нормативно-правові акти:

- Закон України «Про розвиток і державну підтримку малого та середнього підприємництва в Україні»;
- Законом України «Про засади державної регуляторної політики у сфері господарської діяльності»;
- Закон України «Про соціальний діалог в Україні»;
- Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;
- Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»;
- Закон України «Про колективні договори і угоди»;
- Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»;
- Закон України «Про місцеве самоврядування»;
- Закон України «Про зайнятість населення»;
- Закон України «Про охорону праці»;
- Закон України «Про оплату праці»;
- Указ Президента України від 17.11.1998 р. «Про утворення Національної служби посередництва і примирення»;
- Указ Президента України від 02.04.2011 р. «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду».

Важливу роль в регулюванні соціально-трудових відносин відіграють Конвенції та Рекомендації Міжнародної організації праці (МОП):

- Конвенція № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію»;
- Конвенція № 98 «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів»;
- Конвенція № 144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та супроводжуюча її Рекомендація № 152 щодо процедури тристоронніх консультацій для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та національним заходам, що стосуються діяльності МОП;
- Конвенція № 154 про сприяння колективним переговорам;
- Рекомендація № 91 щодо колективних договорів;
- Рекомендація № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу;
- Рекомендація № 113 щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та національному масштабі;

- Рекомендація № 152 щодо процедури тристоронніх консультацій для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та національним заходам, що стосуються діяльності МОП;

- Рекомендація № 163 щодо сприяння колективним переговорам тощо.

**Географія проекту: проведено 4 регіональні круглі столи та 1 круглий стіл на місцевому рівні:**

- м. Харків 15 вересня 2017 р.

- м. Одеса 22 вересня 2017 р.

- м. Чернівці 6 жовтня 2017 р.

- м. Київ 20 жовтня 2017 р.

- м. Нетішин (Хмельницька обл.) 2 листопада 2017р.

В регіональних круглих столах взяли участь представники *14 областей України та м.Київ*: Дніпропетровська, Житомирська, Івано-Франківська, Київська, Миколаївська, Одеська, Полтавська, Сумська, Харківська, Херсонська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька, Чернігівська.

*Загалом у круглих столах взяло участь понад 120 осіб, які представляють:*

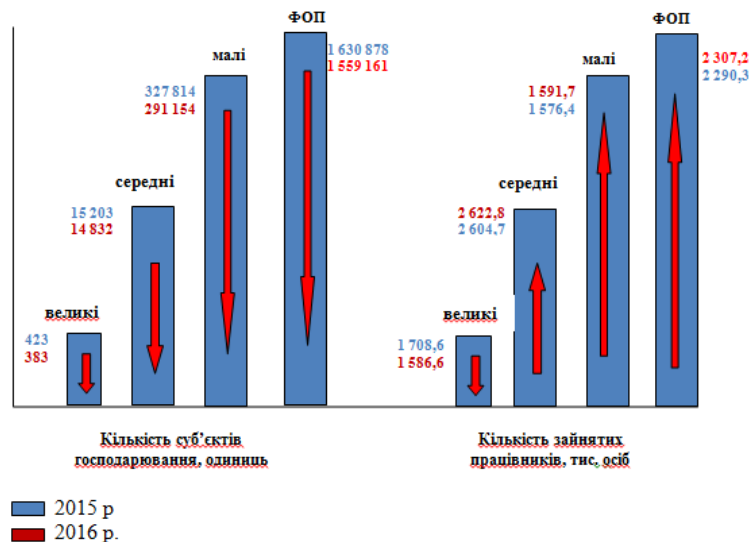
- Профспілки
- Бізнес асоціації
- Організації роботодавців
- Громадські організації
- ФОПи
- Навчальні заклади
- Органи місцевої влади

Під час круглих столів учасників ознайомлено з існуючими каналами комунікації МСБ та органів влади, обговорювалось практичне застосування законодавчих норм/положень участі МСБ в переговорному процесі з органами влади та напрацьовані рекомендації підвищення інституційної спроможності МСБ в переговорному процесі з органами влади при формуванні політики соціально-трудової сфери.

На завершальному етапі реалізації дослідження проведена систематизація отриманих результатів.

# 1. СУЧАСНИЙ СТАН МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ В УКРАЇНІ: СУТНІСТЬ ТА РОЛЬ В ЕКОНОМІЦІ

За даними Державного комітету статистики України кількісні показники суб'єктів господарювання в 2015-2016 роках демонструють від'ємну тенденцію. В 2016 році кількість суб'єктів господарювання зменшилась у всіх сферах: великому, середньому, малому підприємстві та серед фізичних осіб-підприємців (ФОП). В той же час лише середовище малого та середнього бізнесу в Україні забезпечує створення нових робочих місць.



Таблиця 1. Показники структурної статистики по суб'єктах господарювання з розподілом за їх розмірами<sup>1</sup>

Кількість фізичних осіб-підприємців (ФОП) в Україні, з моменту підписання президентом Петром Порошенком змін до законодавства щодо їхнього оподаткування (з 27 грудня 2016 року), до квітня 2017 року скоротилася на 250 тисяч. За інформацією сервісу моніторингу реєстраційних даних українських компаній OpenDataBot, за цей період припинили діяльність понад 300 тисяч ФОПів, при цьому відкрилися 50 тисяч нових. За оцінками сервісу, найбільше закритих ФОП припадає на Київську (44 004), Харківську (26 222) і Дніпропетровську (26 558) області<sup>2</sup>.

Одночасно, наведена статистика не дозволяє оцінити реальний стан МСБ в Україні. Розподіл на малий, середній та великий бізнес на основі двох критеріїв: кількість працівників; річний дохід з прив'язкою до євро не розкриває реальну картину стану МСП в Україні.

Значні коливання курсу валют в Україні призвели до ситуації коли підприємства з кількістю працівників понад 251 (в Європі такі підприємства відносяться до категорії «великі») через показник річного доходу менше 50 млн. євро потрапляють до категорії «середні».

<sup>1</sup> Дані Державного комітету статистики України <http://www.ukrstat.gov.ua/>

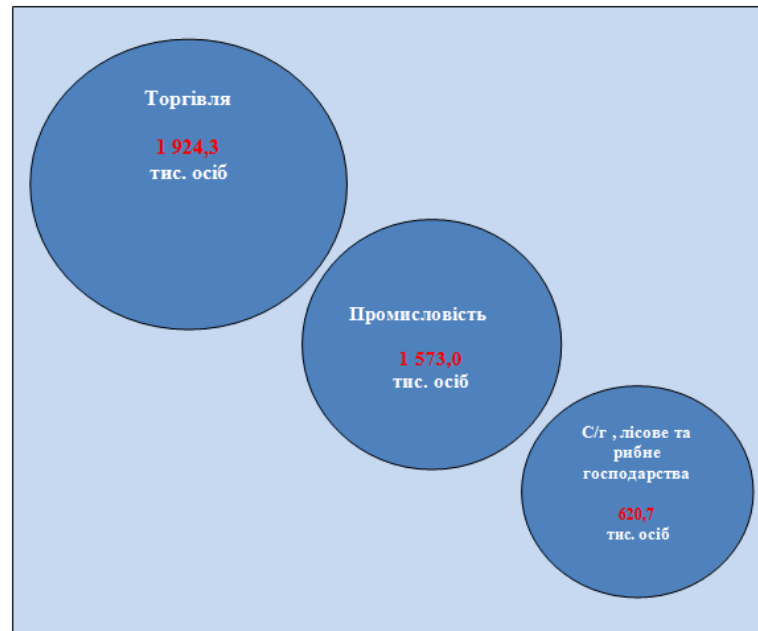
<sup>2</sup> Сервіс моніторингу реєстраційних даних українських компаній OpenDataBot <https://opendatabot.com/blog/40-fopagedon-stop>



За даними OpenDataBot станом на серпень 2017р. в Україні — 2 662 353 власників на 1,5 млн. компаній. Серед власників, найбільших за кількістю компаній — Рінат Ахметов (303 компанії), Петро Порошенко (76), Дмитро Фірташ (72) та Ігор Коломойський (45)<sup>3</sup>.

Таким чином, компанії, власники яких є найбільшими представниками великого бізнесу в Україні, складають левову частку і в середовищі МСП.

Малий та середній бізнес є лідером по кількості зайнятого населення в 2016 році за видами економічної діяльності (КВЕД) поданими в таблицях:



Таблиця 2. ТОП 3 галузей економіки з найбільшим % зайнятого населення в сфері МСБ<sup>4</sup>.

Показник в 1 573,0 тисяч осіб, зайнятих в промисловості в секторі МСБ в порівнянні з 778,5 тисяч осіб, зайнятих на великих підприємствах підтверджує, що існуючі статистичні дані не відображають повної картини стану бізнес-середовища. Такі показники виникають через формальне дроблення великого бізнесу на малі та середні підприємства.

Законодавство визначає, що інфраструктурою підтримки малого і середнього підприємництва є підприємства, установи та організації незалежно від форми власності, які провадять діяльність, спрямовану на розвиток суб'єктів малого і середнього підприємництва, їх інвестиційної та інноваційної активності, просування вироблених ними товарів (робіт, послуг), результатів інтелектуальної діяльності на внутрішній і зовнішній ринки.

До об'єктів інфраструктури підтримки малого і середнього підприємництва належать бізнес-центри, бізнес-інкубатори, інноваційні бізнес-інкубатори, науково-технологічні центри, центри трансферу технологій, фонди підтримки малого підприємництва, лізингові компанії, консультативні центри, інші

<sup>3</sup> Сервіс моніторингу реєстраційних даних українських компаній OpenDataBot <https://opendatabot.com/blog/40-fopagedon-stop>

<sup>4</sup> Дані Державного комітету статистики України <http://www.ukrstat.gov.ua/>

підприємства, установи та організації, основним завданням яких є сприяння розвитку малого і середнього підприємництва<sup>5</sup>.

За даними Міністерства економічного розвитку і торгівлі найбільша кількість об'єктів інфраструктури створена в м. Київ, Донецькій, Вінницькій та Харківській областях. Загалом по Україні найбільша кількість об'єктів інфраструктури припадає на інформаційно-консультативні установи (2 660), громадські об'єднання підприємців (1613), інноваційні фонди і компанії (653), координаційні ради (498).

Станом на 01.01.2017 року у **751 навчальному закладі** запроваджено навчання основам підприємництва (найбільше навчальних закладів в: Донецькій обл. – 292, Львівській – 121, Черкаській обл. – 52). В той же час **перепідготовку і підвищення кваліфікації** в сфері підприємництва здійснюють лише **83 навчальні заклади**. Проведено **21 776 навчальних семінарів**, тренінгів, форумів, круглих столів конференцій (найбільше в: Донецькій, Вінницькій, Черкаській областях), які охопили майже **200 тисяч учасників**<sup>6</sup>.

Головна причина існування значної кількості об'єктів інфраструктури підтримки МСБ - розгалужена система грантової підтримки діяльності організацій в сфері малого і середнього підприємництва за рахунок коштів Європейською союзу, Канади, Сполучених штатів Америки, Швеції тощо. Існують державні фінансової програми підтримки діяльності бізнес-об'єднань.

Головним чином вони направлені на популяризацію, підтримку розвитку МСБ, навчання підприємців як відкрити свою справу, щодо норм законодавства в сфері регулювання діяльності МСБ, фінансова підтримка стартапів в сфері малого та середнього підприємництва. Це підтверджує залученість значної кількості підприємців до реалізації проектів. В той же час, фактично відсутні програми розвитку МСБ щодо питань: *соціально-трудова політика в сфері МСБ, скільки підприємств продовжило існування після виконання проектів в рамках фінансової підтримки стартапу; яка кількість учасників тренінгів, семінарів продовжили чи розпочали підприємницьку діяльність в національному та регіональному розрізі тощо.*

Дуже низький відсоток громадських об'єднань, бізнес-асоціацій, організацій роботодавців, профспілок, які займаються навчанням бізнес-середовища щодо можливостей взаємодії підприємців з органами влади в сфері соціально-трудових відносин. Це призводить до існування «вакууму інформації» серед підприємців, щодо можливості їхнього залучення до переговорного процесу.

Розпорошеність об'єктів інфраструктури підтримки малого і середнього підприємництва, недостатній рівень інформування середовища МСБ про можливості участі в переговорному процесі з органами влади, призводять до низького рівня залучення підприємців до бізнес-асоціацій, організацій роботодавців та формує уявлення про профспілки як «ворога», а не «партнера» бізнесу, що в свою чергу створює умови, коли відбувається перешкоджання

<sup>5</sup> Ст.14. ч.1 Закону України «Про розвиток та державну підтримку малого і середнього підприємництва в Україні» <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/4618-17>

<sup>6</sup> Дані Міністерства економічного розвитку і торгівлі <http://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=0ced3c9f-a057-4852-9072-151dd387356a&title=Institutsii-SchoZabezpechuiutPidtrimkuPidprimnitstva>

створенню профспілок в сфері МСП. *ФОПи - знаходяться поза процесом регулювання соціально-трудової сфери. Вони перебувають на перетині діяльності профспілок та організацій роботодавців: ФОП, які наймають працівників, належать до категорії роботодавців; ФОП, які працюють самостійно або разом з членами своєї родини, потрапляють до категорії працівників. Сезонність роботи, нестабільність економічної ситуації призводять до частой зміни приналежності ФОПів то до сторони профспілок, то до сторони роботодавців, що позбавляє їх можливості постійної участі в обговоренні питань соціально-трудової сфери.*

Про відсутність зацікавленості представників МСП в співпраці з бізнес-асоціаціями повідомляється в презентації повного звіту "Щорічна оцінка ділового клімату 2016", який підготовлено в рамках Програми "Лідерство в економічному врядуванні" (USAID ЛЕВ)<sup>7</sup>. За результатами дослідження лише 15 % МСП є членами хоча б однієї бізнес-асоціації. МСП не приєднується до бізнес-асоціацій, тому, що

48 % не мають у цьому потреби;

26% вважають, що бізнес-асоціації захищають інтереси обмеженого кола осіб;

21% не бачать бізнес-асоціації, яка б відповідала їхнім інтересам<sup>8</sup>.

Відображення кількісного показника участі представників МСБ в профспілках та організаціях роботодавців на даний момент є неможливий. Аналіз членства в даних організаціях відбувається з прив'язкою до національного, галузевого чи територіального рівнів. Статистика з розподілом на малий, середній та великий бізнес на відображається ні при підтвердженні статусу репрезентативності, ні при підписанні тристоронніх чи двосторонніх угод в сфері соціально-трудових відносин.

## 2. МІСЦЕ МСБ В КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОМУ РЕГУЛЮВАННІ РИНКУ ПРАЦІ

В Україні взаємодія бізнесу і держави, зазвичай, здійснюється через консультативно-дорадчі органи. *Консультативно-дорадчими органами* в сфері регулювання соціально-трудової політики є *Національна, галузеві, територіальні тристоронні соціально-економічні ради.*

*Соціальний діалог – це головний інструмент регулювання соціально-трудових відносин, який відбувається на тристоронній основі: бізнес – держава – працівники.* Головна мета соціального діалогу - визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин<sup>9</sup>.

<sup>7</sup> Діловий клімат та розвиток МСП: чого очікує бізнес (за результатами 2-ї щорічної оцінки ділового клімату) [https://www.slideshare.net/IER\\_Kyiv/2016-80646193](https://www.slideshare.net/IER_Kyiv/2016-80646193)

<sup>8</sup> В дослідженні вказано результати опитування серед МСП, які не є членами бізнес-асоціацій.

<sup>9</sup> Ст.1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>

*Колективно-договірне регулювання соціально-трудових відносин* відбувається за допомогою розробки та підписання колективних договорів — угода, яка укладається між роботодавцем та профспілкою і є результатом діалогу, щодо регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, а також узгодження інтересів трудящих і власників.

**Тристоронні соціально-економічні ради – це єдині інституції, які безпосередньо займаються регулюванням соціально-трудової сфери в трикутнику: бізнес – держава – працівники.** Головним завданнями тристоронніх рад є вироблення консолідованої позиції сторін соціального діалогу щодо стратегії економічного і соціального розвитку України та шляхів вирішення існуючих проблем у цій сфері; підготовка та надання узгоджених рекомендацій і пропозицій органам влади на відповідному рівні з питань формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин. *Вони фактично виступають майданчиками для ведення переговорів в сфері соціально-трудових відносин.*

В той же час, вказані вище інші консультативно-дорадчі органи та державні інститути, хоч і опосередковано, але значною мірою впливають на формування соціально-трудової політики, формуючи сприятливе середовище для розвитку МСБ, покращуючи регуляторну політику тощо.

**Тристоронні соціально-економічна рада** утворюються на національному, галузевому і територіальному рівнях з рівного числа представників сторін соціального діалогу (профспілок, організацій роботодавців та органів влади) відповідного рівня на основі статусу репрезентативності.

На локальному рівні (рівні підприємства) регулювання соціально-трудових відносин відбувається за допомогою двостороннього соціального діалогу між роботодавцем та працівниками і не потребує підтвердження статусу репрезентативності.

Станом на 13.10.2017 року в Україні діють

***Національна тристороння соціально-економічна рада;***

***5 галузевих рад;***

***23 територіальні тристоронні соціально-економічні ради.***

Кількість ***міських та районних тристоронніх рад***, створення яких на пряму не передбачено Законом України «Про соціальний діалог в Україні», але відбувається в рамках взаємодії органів влади та громадянського суспільства на місцевому рівні коливається в діапазоні від повної відсутності до майже повного охоплення всіх районів області. Найбільша кількість міських та районних тристоронніх рад створена в:

- ✓ Вінницькій області – 31;
- ✓ Запорізькій області – 21;
- ✓ Миколаївській області – 22;
- ✓ Харківській області – 33.

В той же час в Полтавській, Дніпропетровській та інших областях такі ради відсутні.

Тристоронні та двосторонні ради на всіх рівнях діють автономно одна від одної. Відсутня координація діяльності існуючих рад як по вертикалі так і по горизонталі. Крім того, на територіальному рівні тристоронні ради від сторони профспілок представляють в основному бюджетні організації (освіта, медицина, культура, держслужбовці), а роботодавців – виробнича сфера. З огляду на це, профспілки і роботодавці відчують значний «дефіцит» соціальних партнерів на територіальному рівні. Так за даними відділення Національної служби посередництва і примирення в Миколаївській області в період 2011-2017 років Відділення визнано репрезентативними 18 обласних об'єднань профспілок і лише 1 організацію роботодавців<sup>10</sup>. Станом на 20.06.2017 року в Полтавській області на територіальному рівні визнано репрезентативними 2 організації роботодавців та 17 профспілок<sup>11</sup>.

Обов'язку оформлювати колективний договір між роботодавцем і його найманими працівниками законодавством не встановлено, лише передбачено відповідальність за ухилення від участі в переговорах.

Станом на 31 грудня 2016 року в Україні укладено та зареєстровано **64 158 колективних договорів**; кількість працівників охоплених, колективними договорами становить **6 140,4 тисяч осіб**<sup>12</sup>.

Найбільша кількість працівників, охоплених колективними договорами, припадає на *промисловість*, де, свою чергу, існує найбільша кількість великих підприємств: 208 з 383<sup>13</sup>. Наступними у рейтингу є *освіта; охорона здоров'я та надання соціальної допомоги*, де переважають працівники бюджетної сфери. У вказаних сферах колективними договорами охоплено 1 334,5 тис. осіб та 927,9 тис. осіб відповідно. Кількість працівників, оплата праці яких фінансується за рахунок бюджетних коштів становить: освіта - 1 323,5 тис. осіб (95%), охорона здоров'я та надання соціальної допомоги - 898,9 тис. осіб (92,5%)<sup>14</sup>.

В сфері *торгівлі* колективними договорами охоплено 273,7 тис. працівників. З них 258,0 тис. осіб припадає на працівників великих підприємств<sup>15</sup>.

В сфері МСБ на локальному рівні регулювання соціально-трудових відносин за допомогою колективного договору фактично не здійснюється. Існує проблема відсутності колективних договорів на малих та деяких середніх підприємствах, роботодавці яких не входять до об'єднань роботодавців або на таких підприємствах відсутні профспілки. Право укладати колективні договори з роботодавцями представникам трудового колективу, хоча законодавством ця норма врегульована, не знайшло широкого впровадження у практику. Тому,

<sup>10</sup> Офіційний сайт Відділення Національної служби посередництва і примирення в Миколаївській області <http://нсппмиколаїв.укр/index/representativnist/0-13>

<sup>11</sup> Офіційний сайт Відділення Національної служби посередництва і примирення в Полтавській області <http://www.adm-pl.gov.ua/page/viddilennya-nacionalnoyi-sluzhbi-poserednictva-i-primirennya-v-poltavskiy-oblasti-nspp-0>

<sup>12</sup> Статистичний збірник «Праця України» 2016 Державної служби статистики України [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/publ11\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm)

<sup>13</sup> Дані Державної служби статистики України. Рубрика «Діяльність підприємств в 2016 році» [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/fin/kp\\_ed/kp\\_ed\\_u/kp\\_ed\\_u\\_2016.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/fin/kp_ed/kp_ed_u/kp_ed_u_2016.htm)

<sup>14</sup> Статистичний збірник «Праця України» 2016 Державної служби статистики України [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/publ11\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm)

<sup>15</sup> Для порівняння використані дані Державної служби статистики України Статистичний збірник «Праця України» 2016 [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/publ11\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm) та Рубрики «Кількість найманих працівників на підприємствах за видами економічної діяльності» [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/fin/kp\\_ed/kp\\_ed\\_u/knp\\_ed\\_u\\_2016.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/fin/kp_ed/kp_ed_u/knp_ed_u_2016.htm)

наймані працівники малих та деяких середніх підприємств залишаються не охопленими договірним регулюванням оплати праці<sup>16</sup>.

*На галузевому (міжгалузевому) рівні* у Україні зареєстровано 96 угод: промисловість – 17; транспорт – 11; будівництво – 13; зв'язок – 4; агропромисловий комплекс – 7; силові та правоохоронні органи – 10; невиробнича сфера – 34<sup>17</sup>.

До вказаного переліку потрапили і Угоди з терміном дії 2005-2006, 2007-2009. Дія таких угод передбачена ст. 9 Закону України «Про колективні договори та угоди» в частині: «Після закінчення строку дії колективний договір, угода продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором, угодою»<sup>18</sup>. Наявність таких угод, викликає питання: наскільки положення та норми, визначені в 2005-2007 роках відповідають реаліям сьогодення?

Цікавим є приклад підписання у 2017 році Галузевої угоди між Міністерством економічного розвитку і торгівлі України, Асоціацією роботодавців торгівлі та комерційної сфери економіки України та Всеукраїнською профспілкою працівників і підприємців торгівлі, громадського харчування та послуг. В угоді сторону роботодавців представляє громадська організація, а не організація роботодавців. З одного боку даний приклад демонструє бажання представників МСБ, які найбільше представлені саме в сфері торгівлі, до вироблення спільної позиції щодо соціально-трудова відносин і можуть слугувати прикладом для представників МСБ в інших галузях. З іншого боку, даний прецедент є порушенням законодавства в сфері соціального діалогу, адже лише організації роботодавців, а не громадські організації, можуть бути підписантами тристоронніх угод.

Під дію колективного договору на *національному рівні* (Генеральна угода) підпадають працівники, які є членами організацій підписантів угоди. На момент підписання Генеральної угоди (серпень 2016 року) її дія поширювалась на 9,75 млн. працівників. В результаті перепідтвердження статусу репрезентативності об'єднань профспілок-підписантів угоди, кількість членів зменшилась більш ніж на 2,5 млн. осіб і, станом на 01.07.2017р., Генеральною угодою охоплено лише 7,031 млн. працівників, які представляють, в основному, великі підприємства та працівників бюджетної сфери.

Одночасно, через недосконале законодавче регулювання соціального діалогу в Україні, профспілки працівників сфери МСП були недопущенні до переговорного процесу та підписання угод на національному (Федерація профспілок працівників малого та середнього підприємництва України) та територіальному (Профспілкове об'єднання працівників малого і середнього бізнесу «Столиця») рівнях.

В результаті «приватизації» права представляти інтереси національного бізнесу у соціальному діалозі організаціями роботодавців, значна кількість

<sup>16</sup> Аналітичні матеріали до «круглого столу» на тему: «Соціальний діалог як інструмент взаємодії громадянського суспільства і держави». <http://ipzn.org.ua/wp-content/uploads/2017/11/Analitichni-materialy-dlya-KVRU.pdf>

<sup>17</sup> Дані Міністерства соціальної політики України <http://www.msp.gov.ua/news/10205.html>

<sup>18</sup> Закон України «Про колективні договори та угоди» <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>

об'єднань підприємців, які представляють та захищають інтереси роботодавців чи підприємців та користуються найманою робочою силою, позбавлені можливості безпосередньо брати участь у соціальному діалозі на національному та регіональному рівні.

Упродовж десяти місяців 2017 року зареєстровано **202 колективно-трудових спори**:

- 3 на національному рівні;
- 3 на галузевому рівні;
- 4 на територіальному рівні;
- 192 на виробничому рівні<sup>19</sup>,

це майже на 16 % **більше**, ніж у аналогічному періоді минулого року<sup>20</sup>.

Вказані показники демонструють необхідність більшого акцентування уваги на соціально-трудовій сфері на локальному рівні.

### **3. РОЗПОРОШЕНІСТЬ КОНСУЛЬТАТИВНО-ДОРАДЧИХ ОРГАНІВ В СФЕРІ МСБ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ФОРМУВАННЯ ПОЛІТИКИ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ**

До числа консультативно-дорадчих органів в сфері МСБ також відносяться:

- *Громадські Ради;*
- *Рада підприємців при Кабінеті Міністрів України та її регіональні відділення;*
- *Координаційні ради з питань розвитку підприємництва;*
- *Інститут бізнес-омбудсмена.*

Серед державних інститутів, які створені з метою забезпечення захисту підприємцями своїх економічних, соціальних і культурних прав та законних інтересів, забезпечення їх участі в управлінні державними справами і сприяння врегулюванню конфліктних ситуацій у сфері підприємництва слід відмітити *Державну регуляторну службу України та її регіональні відділення.*

Вказані вище інші консультативно-дорадчі органи та державні інститути, хоч і опосередковано, але значною мірою впливають на формування соціально-трудової політики, формуючи сприятливе середовище для розвитку МСБ, покращуючи регуляторну політику тощо.

Результати діяльності вказаних інституцій дозволяють провести паралелі та взаємозалежності між регуляторною політикою та станом соціально-трудової сфери МСБ.

**Громадська Рада** - постійно діючий колегіальний виборний консультативно-дорадчий орган, утворений для забезпечення участі громадян в управлінні державними справами, здійснення громадського контролю за діяльністю органів виконавчої влади, налагодження ефективної взаємодії зазначених органів з

<sup>19</sup> За даними сайту Федерації профспілок України <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/virobnicha-politika-ta-kolektivno-dogovime-regulyuvannya/13143-669796>

<sup>20</sup> За даними сайту Федерації профспілок України <http://www.fpsu.org.ua/nasha-borotba/zagalni-novini/11226-informatsiya-pro-stan-sotsialno-trudovikh-vidnosin-kolektivni-trudovi-spori-konflikti-v-ukrajini-u-zhovtni-2016-roku>

громадськістю, врахування громадської думки під час формування та реалізації державної політики.

*Кількісний склад* громадської ради визначається установчими зборами та не може становити більш як 35 осіб<sup>21</sup>. Досить часто на практиці це створює *передумови для рейдерського захоплення громадських рад* представниками різних організацій, пов'язаних між собою особисто чи корпоративно. Існують *випадки, коли Головою громадської ради «обираються» особи, наближені до влади*. За таких умов діяльність громадських рад зводиться до «погоджувальної» політики щодо рішень органів влади.

Кількісний показник результатів діяльності громадських рад можна відслідкувати через протоколи, заяви, звернення, які розміщуються на сайтах та, зазвичай, містять дуже загальну інформацію.

Однак, з доступного масиву інформації *неможливо здійснити співставлення кількісних та якісних показників*. Зокрема, ні органи влади, ні громадські ради *не поширюють інформацію про те, скільки з наданих ними пропозицій та рекомендацій було враховано органами влади при прийнятті відповідних рішень, які причини відмови у випадках неврахування органами влади пропозицій, наданих громадськими радами*.

**Рада підприємців при Кабінеті Міністрів України та її регіональні відділення** - один з перших консультативно-дорадчих органів в Україні зі створення якого розпочалася практика залучення представників МСП до спільної роботи з органами влади.

Сьогодні Рада, не виконує роль, яку очікує від неї, як бізнес, так і Уряд. Як наслідок фактично не діє з 2014 року, оскільки триває її реформування. Головна мета реформування удосконалення організації та ефективності роботи Ради. Пропоновані зміни в результаті реформування Ради підприємців передбачають: ***розширення кола учасників; розширення кола завдань Ради***.

**Координаційна рада з питань розвитку підприємництва** – це консультативно-дорадчий орган, який створюється на регіональному та місцевому рівнях з метою залучення представників бізнес середовища до процесу прийняття рішень в сфері регулювання діяльності МСП.

Відповідно до даних Міністерства економічного розвитку і торгівлі, в Україні створена розгалужена система координаційних рад, яка є досить різноманітною в залежності від регіону. Сьогодні їх загальна кількість по Україні 498 одиниць<sup>22</sup>.

В той же час, в більшості випадків представники координаційних рад не залучаються до процесу прийняття рішень в сфері МСБ на національному рівні. Їх діяльність та рекомендації носять формальний характер. *На регіональному та місцевому рівні відсутня статистика розроблених пропозицій та рекомендацій координаційних рад та інформація про кількість врахованих пропозицій органами влади, що не дає можливості вирахувати показники ефективності їхньої діяльності*.

<sup>21</sup> Постанова КМУ від 3 листопада 2010 р. № 996 <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/996-2010-%D0%BF>

<sup>22</sup> Дані Міністерства економічного розвитку і торгівлі <http://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=0ced3c9f-a057-4852-9072-151dd387356a&title=Institutsii-SchoZabezpechuiutPidtrimkuPidprimnitstva>



**Інститут бізнес-омбудсмена в Україні** – утворений з метою забезпечення ефективної системної комунікації бізнесу з владою, органами державної влади та місцевого самоврядування, а також підприємствами, які перебувають у державній власності або підпорядковані державним органам. Діяльність Ради бізнес-омбудсмена відображає «по факту» наслідки взаємодії бізнесу і влади.

На сайті інституту *постійно публікуються річні та щоквартальні звіти про діяльності, в яких подається розкрита інформація про кількість скарг, перелік державних органів на які надходили скарги, перелік предметів поданих скарг.*

За даними бізнес-омбудсмена, найбільш часто звернення надходять саме від малого та середнього підприємництва. Частка звернень від МСБ в загальному розрізі коливається від 63% до 80%<sup>23</sup>.

Київська область у 2016р. знаходиться на 2 місці по кількості скарг підприємців 11% (м.Київ 43%)<sup>24</sup>. В той же час найнижчий показник кількості працівників, охоплених колективними договорами у Київській області (55,6%). ***Співставлення результатів діяльності різноманітних інституцій дозволять показати взаємозалежність умов функціонування бізнесу та умов захисту прав працівників.***

За час роботи Офіс бізнес-омбудсмена отримав 2 762 скарги від підприємців. Рівень задоволеності скаржників роботою Офісу за III квартал 2017р. становить 98%. ***Додаткова варто відмітити, що незважаючи на те, що інститут бізнес-омбудсмена в Україні є консультативно-дорадчим органом, державні органи влади виконали близько 87% рекомендацій Ради бізнес-омбудсмена***<sup>25</sup>.

Таким чином за два роки діяльності, інститут бізнес-омбудсмена в Україні зарекомендував себе серед підприємців як дієва «третя сила» у відстоюванні їх прав. Діяльність Ради знаходиться, швидше, в моральній, а не правовій площині, рішення Ради мають рекомендаційний характер, але, тим не менше, у владі до цих рекомендацій дослухаються<sup>26</sup>.

**Державна регуляторна служба України її регіональні відділення (ДРС) - є центральним органом виконавчої влади, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України і який реалізує державну регуляторну політику, політику з питань нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, ліцензування та дозвільної системи у сфері господарської діяльності та дерегуляції господарської діяльності.**

В 2016 році на погодження ДРС надійшло 844 регуляторних акти, за 10 місяців 2017 року ця цифра досягла 733. Таким чином ДРС постійно взаємодіє з органами державної влади, які займаються регулюванням сфери діяльності МСБ. В той же час, за повідомленням ДРС, спостерігається *відсутність зворотної реакції з боку органів державної влади, що стало підставою для прийняття з боку ДРС 5-ти рішень про зупинення дії регуляторних актів*<sup>27</sup>. Разом з тим

<sup>23</sup> Офіційний сайт Ради бізнес-омбудсмена [https://boi.org.ua/media/uploads/annual\\_report\\_2017/annual\\_report\\_2017ua.pdf](https://boi.org.ua/media/uploads/annual_report_2017/annual_report_2017ua.pdf)

<sup>24</sup> Офіційний сайт Ради бізнес-омбудсмена [https://boi.org.ua/media/uploads/annual\\_report\\_2017/annual\\_report\\_2017ua.pdf](https://boi.org.ua/media/uploads/annual_report_2017/annual_report_2017ua.pdf)

<sup>25</sup> Офіційний сайт Ради бізнес-омбудсмена. Квартальний звіт (липень-вересень 2017р.) [https://boi.org.ua/media/uploads/q32017/qiii\\_2017\\_ua\\_2.pdf](https://boi.org.ua/media/uploads/q32017/qiii_2017_ua_2.pdf)

<sup>26</sup> Інститут бізнес-омбудсмена в Україні: що не так зі статусом і повноваженнями <http://yuzhanina.in.ua/novini/item/141-institut-biznesombudsmena-v-ukraini-shcho-ne-tak-zi-statusom-i-povnovazhenniamy.html>

<sup>27</sup> Звіт Державної регуляторної служби України: досягнення та плани на 2017 рік <https://ckp.in.ua/events/16027>

спостерігалось ігнорування певними міністерствами та відомствами або місцевими органами влади вимог до погодження регуляторних актів з ДРС.

Значні проблеми у регуляторній діяльності виявлено в органах місцевого самоврядування. З проектів, які були подані у 2016 році (1 287), 90% виявилися неякісними. При цьому, майже у жодному випадку розробниками не проводились розрахунки витрат, які понесуть суб'єкти господарювання внаслідок запровадження запропонованих регулювань<sup>28</sup>.

За висновками ДРС, підхід до планування місцевими органами виконавчої влади регуляторної діяльності в 2016 році носив безсистемний, формальний характер<sup>29</sup>.

Такі дані ДРС підтверджують неефективність існуючої в Україні розгалуженої системи тристоронніх соціально-економічних рад, координаційних рад з питань розвитку підприємництва. Показник 90% неякісних проектів, поданих органами місцевого самоврядування є наслідком неналагодженої взаємодії бізнесу і влади на регіональному та місцевому рівнях. Одночасно викликає занепокоєння інформація про ігнорування деякими міністерствами, відомствами або місцевими органами влади вимог до погодження регуляторних актів з ДРС.

## ВИСНОВКИ

Національні та регіональні умови, в яких діють МСБ, дуже різняться між собою, як за характером самих підприємств, так і за різноманітністю галузей діяльності, кількості працівників, обсягів продукції тощо. Реформи, які спрямовані на потреби малого та середнього бізнесу, повинні повною мірою визнавати це різноманіття та цілком і повністю дотримуватися принципу субсидіарності згідно з яким механізм управління суспільством має будуватися "знизу вгору": всі проблеми, які можуть ефективно вирішуватися на місцях, повинні перебувати в компетенції муніципальних органів, як найбільш близьких до населення.

Приклади інших країн показують, що бізнес-асоціації часто можуть ефективніше сприяти розвитку МСБ, ніж окремі органи влади. Тому додатковою **ціллю державної політики** у вказаній сфері має бути **сприяння розвитку організацій роботодавців та профспілок в сфері МСБ, створення механізмів їх участі в переговорному процесі з органами влади, інформування представників МСБ про можливості участі соціальних партнерів в переговорному процесі з органами влади.**

В умовах недосконалих державних та недержавних інститутів в сфері МСБ, бізнес-асоціації, профспілки та організації роботодавців можуть стати для уряду інструментом «зворотного зв'язку» з бізнесом, джерелом інформації про порушення прав працівників, прав власності і бар'єри розвитку підприємництва.

<sup>28</sup> Аналітичний звіт про роботу ДРС у 2016 році <http://www.drs.gov.ua/press-room/derzhavna-regulyatorna-sluzhba-ukrayiny-oprylyudnyla-analitychnyj-zvit-pro-svoyu-robotu-u-2016-rotsi/>.

<sup>29</sup> Аналітичний звіт про роботу ДРС у 2016 році <http://www.drs.gov.ua/press-room/derzhavna-regulyatorna-sluzhba-ukrayiny-oprylyudnyla-analitychnyj-zvit-pro-svoyu-robotu-u-2016-rotsi/>.

Забезпечення повномасштабної взаємодії є одним з визначальних завдань сучасних реформ в сфері МСБ та має слугувати основою для формування соціально орієнтованої ринкової економіки. В умовах децентралізації підвищується роль та значення взаємодії між бізнесом і органами влади на місцевому рівні.

**Головними перешкодами налагодження взаємодії представників МСБ і держави є:**

*Низький рівень взаємодії представників МСБ та органів влади в рамках комунікативних платформ на національному та територіальному рівнях.* Комунікативні платформи існують автономно одна від одної. Відсутня взаємодія між ними по вертикалі та горизонталі. Як наслідок можемо констатувати неврахування соціальної складової при проведенні реформ; підвищення рівня тінізації економіки; низький рівень залучення представників МСБ до переговорного процесу.

*Низький рівень знань та навичок учасників взаємодії.* Серед проведених 21 776 навчальних семінарів, тренінгів, форумів, круглих столів конференцій, які охопили майже 200 тисяч учасників, відсутні програми розвитку щодо питань соціально-трудової політики в сфері МСБ.

*Розпорошеність інститутів регулювання діяльності МСБ.*

Регулювання діяльності МСП в Україні відбувається на національному та регіональному рівнях. Більше 600 державних та недержавних інституцій займаються питаннями регулювання діяльності МСБ, які напряду чи опосередковано стосуються сфери соціально-трудових відносин. Це призводить до дублювання функцій та завдань консультативно-дорадчих органів та державних інститутів; створює умови, коли представники МСБ одночасно залучаються до діяльності кількох інститутів, що в свою чергу, знижує активність підприємців та ефективність проведеної роботи.

*Відсутність соціальних партнерів.* Критерії репрезентативності, які діють в Україні виступають перешкодою для більшості організацій в сфері МСБ і позбавляють їх можливості участі в соціальному діалозі. В той же час, ті організації, які підтвердили репрезентативність відчують «дефіцит» соціальних партнерів на національному, галузевому та особливо територіальному рівні.

*Несистемний характер реформ.* Низький рівень залучення представників МСБ до переговорного процесу з органами влади, неналагоджена вертикальна та горизонтальна комунікація між органами державної влади призводять до несистемного характеру реформ. Такий стан призводить до збільшення рівня недовіри серед підприємців до органів влади та бізнес-асоціацій; робота державних органів влади зводиться, в основному, до усунення негативного ефекту від недоліків ринку з метою підтримки конкурентного середовища;

*Відсутність звітів, які б показували взаємозв'язок кількісних та якісних показників діяльності.* В більшості випадків неможливо здійснити співставлення якісних та кількісних показників діяльності інститутів взаємодії бізнесу і держави на національному і регіональному рівні через відсутність звітів про результати взаємодії, причин неврахування пропозицій та рекомендацій, які

направляються органам влади. Виняток становить інститут бізнес-омбудсмена, на сайті якого розміщені розгорнуті щоквартальні та річні звіти.

## **РЕКОМЕНДАЦІЇ ПІДВИЩЕННЯ ІНСТИТУЦІЙНОЇ СПРОМОЖНОСТІ МСП В УКРАЇНІ**

Вирішення головних питань, які стоять на перешкоді ефективної взаємодії бізнесу і органів влади буде сприяти підвищенню інституційної спроможності малого та середнього підприємництва в Україні.

***Рекомендації для підвищення інституційної спроможності участі організацій малого та середнього бізнесу у переговорному процесі з органами влади при формуванні політики регулювання соціально-трудової сфери:***

### ***Кабінету Міністрів України:***

- Внести зміни до Регламентів Кабінету Міністрів України, якими закріпити обов'язковість врахування висновків тристоронніх органів соціального діалогу при прийнятті рішень в сфері соціально-трудових відносин.

- Видати розпорядження щодо обов'язкового врахування міністерствами та іншими центральним органам виконавчої влади висновків тристоронніх органів соціального діалогу при прийнятті рішень в сфері соціально-трудових відносин.

- Внести зміни до нормативно правових актів, що регулюють діяльність консультативно-дорадчих органів в сфері МСП, якими розробити єдині показники/критерії кварталних та річних звітів. Це дозволить проаналізувати результати взаємодії представників МСБ та органів влади.

- Зменшення кількості інститутів, що займаються питаннями регулювання сфери МСП.

- Налагодження взаємодії по вертикалі та горизонталі між органами влади в сфері МСП.

- На законодавчому рівні провести чіткий розподіл функцій та завдань, які стоять перед недержавними інститутами в сфері взаємодії бізнесу та органів влади.

### ***Міністерству економічного розвитку та торгівлі:***

- Використовувати принцип проведення реформ «знизу», що передбачає врахування, в першу чергу, регіональних особливостей МСБ при розробці стратегій, програм національного рівня. Розробка стратегій та програм на національному рівні, має відбуватися на основі систематизації рекомендацій та пропозицій, які розробляються на рівні регіонів. В Україні сьогодні відбувається зворотній процес: програми та стратегії спочатку розробляються на національному рівні, а потім «спускаються» на регіональний.

- Рекомендувати органам місцевого самоврядування враховувати питання соціально-трудової політики при розробці регіональних стратегій розвитку малого та середнього підприємництва в Україні.

### ***Національній тристоронній соціально-економічній раді:***

- Розробити рекомендації по налагодженню взаємодії тристоронніх органів соціального діалогу з іншими інститутами, які регулюють діяльність МСБ.
- Налагодження взаємодії по вертикалі та горизонталі між органами соціального діалогу на національному, галузевому та територіальному рівнях.
- Розробити рекомендації щодо залучення представників МСП до соціального діалогу на основі європейських практик.

### ***Сторонам соціального діалогу:***

- Проведення інформаційних кампаній, навчання (семінари, тренінги) для підприємців щодо існуючих каналів комунікації бізнесу (та їх працівників) і влади в сфері соціально-трудових відносин; можливостей участі в них.
- Розробити рекомендації щодо внесення змін до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» з наступних питань:
  - Залучення громадських організацій (бізнес-асоціацій) до діяльності тристоронніх органів соціального діалогу з правом дорадчого голосу.
  - У разі відсутності репрезентативних, дозволити підписання галузевих (міжгалузевих) та територіальних угод нерепрезентативним організаціям-учасникам соціального діалогу.
  - Розробити єдині показники/критерії кварталних та річних звітів органів соціального діалогу: НТСЕР, Галузевих рад, ТТСЕР.
- Внести зміни до ст. 9 Закону України «Про колективні договори та угоди», яка вказує, що колективний договір, угода продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором, угодою. Визначення чітких термінів дії колективних договорів (2-3 роки), сприятиме активізації діяльності соціальних партнерів та розробці і підписанню колективних договорів, положення яких відповідають існуючим умовам в соціально-економічній сфері.