

Секція: Демографія, економіка праці та управління персоналом

Базалійська Наталія Петрівна

кандидат економічних наук,

доцент кафедри управління персоналом і економіки праці

Хмельницький національний університет

м. Хмельницький, Україна

Мілова І. О.

студентка

Хмельницького національного університету

м. Хмельницький, Україна

СУЧАСНИЙ СТАН КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

Соціальна значущість колективного договору полягає в тому, що цей нормативно-правовий акт забезпечує регулювання трудових відносин у сфері застосування найманої праці і укладається з метою узгодження інтересів найманих працівників і власника або уповноваженого ним органу.

Враховуючи, що чинне законодавство про працю, Генеральна, галузеві угоди передбачають лише мінімальні обсяги і рівень соціальних гарантій, яких вкрай недостатньо для забезпечення належного рівня життя людини, а конкретні та значно вищі їх розміри визначаються лише в колективному договорі господарюючого суб'єкта, звертаємо увагу роботодавців на важливість включення до колективних договорів зобов'язань сторін щодо надання додаткових пільг та гарантій працівникам, які працюють або працювали до виходу на пенсію та мають статус ветеранів війни та праці.

Важливість колективного договору в регулюванні соціально-трудових відносин підтверджують такі фактори: колективний договір забезпечує стійкі

відносини між найманими працівниками і власником (уповноваженим органом), чітко визначає зобов'язання і права сторін. Коло питань, які можуть регулюватися в рамках колдоговору, практично не обмежене; наймані працівники мають можливість задовольнити свої інтереси на більш високому рівні, якщо вони діють колективно.

Динаміка кількості укладених і зареєстрованих колективних договорів та рівня охоплення працівників роботою по підприємствах у 2011-2018 роках представлені в таблиці 1.

Таблиця 1

Динаміка кількості укладених та зареєстрованих колективних договорів за 2011-2018 рр. в Україні

Усього	На 1.01. 2011	На 1.04 2012	На 1.04 2013	На 1.04 2014	На 1.04 2015	На 1.04 2016	На 1.04 2017	На 1.04 2018
Кількість укладених колдоговорів, одиниць	2134	2207	2309	2333	2332	2195	2187	2191
Чисельність працівників, зайнятих в підприємствах, установах, організаціях, осіб	1658 41	1619 79	1599 11	1527 35	1406 65	1357 24	1314 64	12468 8
Рівень охоплення працівників колдоговорами, відсотків	93,7	95,2	94,9	96,5	96,9	97,3	98,7	98,8
Рівень охоплення працівників колдоговорами в цілому по області, відсотків	82,9	82,6	81,9	83,5	80,3	85,4	82,6	84,6

Відповідно до Закону України «Про Колективні договори и угоди» у 2018 р., крім Генеральної угоди, укладено 75 галузевих, 27 регіональних угод, а на підприємствах та установах – близько 76 тисяч колективних договорів [1, с. 254-257]. За останні роки спостерігається тенденція до активізації колективних договірних процесів, збільшення кількості договорів та питомої ваги охоплених ними працівників (таблиця 2).

Упродовж січня 2018 року в результаті заходів, здійснених Національною службою посередництва і примирення (далі – НСПП) під час сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) (далі – КТС(К)) та запобігання їх виникненню, погашено заборгованість із виплати заробітної плати в сумі 236 млн. 938,1 тис. грн або 53,8% від загальної суми боргу (440 млн. 594,5 тис. грн).

Таблиця 2

Стан укладення колективних договорів в Україні (на кінець року)

Рік	Кількість укладених колективних договорів	Чисельність працівників великих та середніх підприємств, охоплених колективними договорами		
	одиниць	% до попереднього року	тис. осіб	% до загальної чисельності працюючих
2013	39 585	100,4	8590,8	60,3
2014	47 919	121,1	8732,4	66,7
2015	58 505	122,1	10 613,3	68,9
2016	62 748	107,3	10 604,5	71,9
2017	72 089	114,9	10 361,4	75,6
2018	75 669	105,0	10 139,7	78,2

За цей період Службою проведено 161 примирну процедуру, що були спрямовані на сприяння вирішенню КТС(К) та запобігання їх виникненню, зокрема 119 узгоджувальні зустрічі, 33 засідання трудових арбітражів та 9 засідань примирних комісій. Упродовж січня 2018 року НСПП сприяла вирішенню 94 КТС(К) (3 – на національному, 3 – на галузевому, 4 – на територіальному, 84 – на виробничому рівнях), участь в яких брали понад 1,4 млн. працівників 6696 суб'єктів господарювання. Упродовж січня 2018 року Службою зареєстровано 14 вимог у 13 спорах на виробничому рівні. За сприяння Національною службою посередництва і примирення упродовж січня п.р. вирішено та знято з реєстрації 5 спорів на виробничому рівні та 5 вимог [2, с. 227-228].

За сприяння НСПП знято з обліку 24 випадки (2 – на

територіальному, 22 – на виробничому рівнях) та усунено 30 чинників на 101 підприємстві. Завдяки превентивним заходам НСПП лише 14 випадків (7,4% від загальної кількості) стали предметом виникнення КТС(К).

За результатами проведеної роботи взято на облік стану СТВ 22 підприємства з метою здійснення заходів щодо запобігання виникненню КТС(К); зареєстровано 11 КТС(К); надано 37 консультацій та роз'яснень сторонам соціального діалогу з питань здійснення заходів щодо запобігання виникненню КТС(К) та сприяння їх своєчасному вирішенню.

Так, у січні 2018 року наймані працівники провели 4 акції соціального протесту, у яких ними було висунуто вимоги відповідно до положень статті 2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [1, с. 432-434].

Проміжне місце (між Генеральною угодою та колективним договором на підприємстві) в системі колективно-договірних відносин посідає галузева угода. Потреба в ній зумовлюється особливостями, характерними для різних галузей, умовами зайнятості та праці їх найманих працівників, а також специфікою господарської та іншої діяльності і різних галузях. Разом з тим змістовне наповнення галузевих угод та виконання норм і домовленостей часто залишається нереалізованим.

Колективно-договірна система трудових відносин на виробничому рівні має сприяти захисту інтересів як роботодавців, так і працівників, поліпшенню організації трудових відносин, а також забезпеченню їхньої стабільності [3, с. 62-64]. Можна виділити типи моделей переговорів між профспілками і підприємцями щодо умов оплати праці (таблиця 3).

Колективний договір – правовий акт, що регулює трудові, соціально-економічні і професійні відносини між роботодавцем і працівниками на підприємстві, в установі, організації. Зміст, методи та процедури укладання колективних договорів різні не тільки в різних країнах, але й у середині кожної з них, оскільки в них відображені конкретні вимоги працівників

різних галузей і підприємств.

Узагальнюючи накопичений досвід, можна стверджувати, що колективно-договірне регулювання має на меті встановлення заробітної плати на рівні, що задовольняє потреби всіх сторін угоди. Шляхи досягнення такої мети визначаються принципами соціального партнерства: законність, добровільність, рівноправність сторін, пошук компромісних рішень, прагнення уникнути конфлікту, взаємоповага сторін, обґрунтованість і реальність вимог і зобов'язань сторін, відповідальність сторін за невиконання прийнятих рішень. Очевидно, що НСПП є дієвим механізмом зниження соціальної напруги в суспільстві, її діяльність спрямована на забезпечення соціальної стабільності в державі.

Таблиця 3

Типи моделей переговорів між профспілками і підприємцями щодо умов оплати праці в Україні

Характеристика переговорів	Централізована	Децентралізована	Адміністративно-законодавча
Рівень переговорів	країна, регіон, галузь	підприємство	країна, регіон, галузь
Обов'язковість участі у переговорах	добровільно	добровільно	обов'язково, але існують деякі обмеження
Правила і процедури	встановлюється в процесі переговорів	впливає держава	диктує держава
Визнання сторін	добровільне рішення	обов'язково	автоматично
Ратифікація угоди	рідко	обов'язково	відсутня

Література

1. Болотіна Н.Б. Колективний договір // Трудове право України: підручник / Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – Київ, 2017. – 745 с.
2. Ястремська О. М. Здійснення соціально-трудових відносин на засадах соціального партнерства / О. М. Ястремська, А. А. Попова // Бізнес-інформ. – 2018. – № 6. – С. 225–229.
3. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А. М. Колот. – Київ: КНЕУ, 2010. – 251 с.