

2. Економічна активність населення України 2017. Статистичний збірник. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2018/zb/07/zb\\_EAN\\_2017.pdf](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_EAN_2017.pdf)
3. World economic forum – Global human capital report 2017 – [Electronic resource]. – Access mode: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Global\\_Human\\_Capital\\_Report\\_2017.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Human_Capital_Report_2017.pdf)

УДК 331.105.6:331.28

***Цимбалюк С.О.,***

д-р. екон. наук,

професор кафедри управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

## **ОЦІНКА ПРАКТИКИ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ДОХОДІВ НА НАЦІОНАЛЬНОМУ РІВНІ**

Провідну роль у формуванні політики трудових доходів має відігравати інститут соціального партнерства, складовою якого є колективно-договірне регулювання оплати праці. Визначення розміру та структури заробітної плати, умов і темпів її зростання, порядку надання соціальних гарантій найманим працівникам з використанням інструментів колективно-договірного регулювання є одним з ключових принципів формування політики трудових доходів на засадах гідної праці.

Оцінку рівня врегулювання принципів і норм реалізації політики трудових доходів Генеральною угодою про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016-2017 рр. відповідно до законодавства наведено в табл. 1.

Як свідчать дані табл. 1, не всі принципи та норми реалізації політики трудових доходів, що мають бути врегульовані угодою на національному рівні, унормовані Генеральною угодою. Так, в угоді бракує норм щодо соціального

страхування та забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків та заборони дискримінації. Урегульованість таких питань, як розмір прожиткового мінімуму та мінімальних нормативів, умови зростання фондів оплати праці, міжгалузеві співвідношення в оплаті праці, можна вважати лише частковою. Зазначене ґрунтується на таких висновках.

*Таблиця 1*

**ОЦІНКА РІВНЯ ВРЕГУЛЮВАННЯ ПИТАНЬ ЩОДО ОПЛАТИ ПРАЦІ  
ГЕНЕРАЛЬНОЮ УГОДОЮ НА 2016-2017 РР.  
ВІДПОВІДНО ДО ЗАКОНОДАВСТВА**

| Принципи та норми реалізації політики трудових доходів, що мають бути врегульовані генеральною угодою відповідно до ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» | Норми Генеральної угоди на 2016-2017 рр.                | Оцінка рівня врегулювання (так, ні, частково) |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Мінімальні соціальні гарантії оплати праці та доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя                                             | 2.4, 2.5, 2.6, 2.21, 2.22, 2.26, 2.27, 2.28, 2.29, 2.30 | так                                           |
| Розмір прожиткового мінімуму                                                                                                                                               | 2.10                                                    | частково                                      |
| Розмір мінімальних нормативів                                                                                                                                              | 2.7, 2.12, додаток 3                                    | частково                                      |
| Соціальне страхування                                                                                                                                                      | —                                                       | ні                                            |
| Умови зростання фондів оплати праці                                                                                                                                        | 2.1, 2.2, 2.3, 2.20, 2.32                               | частково                                      |
| Установлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці                                                                                                                     | 2.5                                                     | частково                                      |
| Забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків та заборони дискримінації                                                                                         | —                                                       | ні                                            |

По-перше, більшість положень щодо принципів і норм реалізації політики трудових доходів сформульовано у вигляді спільних домовленостей. Таке формулювання зобов'язань не сприяє їх виконанню, оскільки немає конкретних відповідальних осіб.

По-друге, значна частина положень щодо зобов'язань соціальних партнерів має декларативний (загальний) характер, особливо це стосується положень «забезпечити» та «вживати заходів» без конкретизації самих заходів.

По-третє, положення щодо питань, які потребують узгодження на галузевому, територіальному й локальному рівнях і включення до колективних

угод і договорів, мають лише рекомендаційний характер (пп. 2.39-2.44), що не зобов'язує партнерів урегульовувати ці питання на відповідних рівнях.

Із 44 зобов'язань соціальних партнерів щодо принципів і норм реалізації політики трудових доходів, передбачених Генеральною угодою на 2016-2017 рр. – лише 19 (43,2 %) є конкретними, тобто містять конкретні зобов'язання (цифри, суми, відсотки, документи, процедури, програми). Брак конкретних інструментів і відсутність відповідальних осіб за реалізацію відповідних положень (заходів) створює підстави для невиконання домовленостей сторонами, неможливості здійснити контроль за реалізацією зобов'язань і покарати винних у порушенні норм, передбачених угодою.

Порівняння кількості зобов'язань сторін генеральних угод, укладених у період з 2002 до 2016 рр., щодо оплати праці наведено в табл. 2.

Таблиця 2

**ПОРІВНЯННЯ КІЛЬКОСТІ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ СТОРІН ГЕНЕРАЛЬНИХ  
УГОД, УКЛАДЕНИХ У ПЕРІОД З 2002 ДО 2016 РР., ЩОДО ОПЛАТИ  
ПРАЦІ**

| Угода                                | Спільні зобов'язання/<br>сторони домовилися                        | Зобов'язання<br>сторони<br>власників<br>(роботодавців) | Зобов'язання<br>Кабінету<br>Міністрів<br>України | Зобов'язання<br>сторони<br>профспілок | Разом |
|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| Генеральна угода<br>на 2002-2003 рр. | 6                                                                  | 1                                                      | 6                                                | 1                                     | 14    |
| Генеральна угода<br>на 2004-2005 рр. | 13                                                                 | 4                                                      | 8                                                | 3                                     | 28    |
| Генеральна угода<br>на 2008-2009 рр. | 8                                                                  | 3                                                      | 6                                                | 2                                     | 19    |
| Генеральна угода<br>на 2010-2012 рр. | 16                                                                 | 4                                                      | 3                                                | 3                                     | 26    |
| Генеральна угода<br>на 2016-2017 рр. | 25 +<br>4 (спільні зобов'язання<br>КМУ та сторони<br>роботодавців) | 0                                                      | 9                                                | 6                                     | 44    |

Як свідчать дані табл. 2, простежується суттєве збільшення загальної кількості зобов'язань сторін щодо оплати праці, зокрема зобов'язань Кабінету Міністрів України та сторони профспілок, що є позитивним з погляду формування соціально-трудових відносин на засадах соціального партнерства. Разом з тим більшість зобов'язань, як ми вже зазначали, сформульовано у вигляді спільних домовленостей, що не сприяє розвитку колективно-договірного регулювання оплати праці. Крім того сторона роботодавців не несе *особистої* відповідальності за жодне зобов'язання щодо оплати праці, а лише у вигляді спільних домовленостей.

Аналізуючи сучасний стан системи соціально-трудових відносин в Україні, практику ведення переговорних процедур, роль у колективно-договірному регулюванні різних суб'єктів і сторін, структуру і зміст колективних угод і договорів, можемо зробити висновок, що, незважаючи на тривалу практику ведення колективних переговорів і укладання договорів та угод в Україні, інститут соціального партнерства перебуває лише на етапі формування, характеризується незавершеністю та нерозвинутістю інституціональних ознак.

УДК 331

**Савченко В. А.,**

д-р екон. наук, проф.,

кафедра управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

## **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ В НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ**

Удосконалення управлінням розвитком персоналу набуває актуального значення в умовах становлення в Україні нової економіки, необхідності забезпечення сталого економічного зростання, запровадження безперервного