

Цимбалюк С.О., д-р. екон. наук, професор
кафедри управління персоналом та економіки праці,
факультету управління персоналом, соціології та психології
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАКТИКИ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

Провідну роль у регулюванні соціально-трудових відносин (СТВ) має відігравати інститут соціального партнерства. Визначення розміру та структури заробітної плати, умов і темпів її зростання, порядку надання соціальних гарантій, регулювання режимів праці та відпочинку з використанням інструментів соціального партнерства є ключовим принципом регулювання СТВ на засадах гідної праці.

Аналізуючи сучасний стан системи СТВ в Україні, практику ведення переговорних процедур, роль 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, інститут соціального партнерства перебуває лише на етапі формування, характеризується незавершеністю та нерозвинутістю інституціональних ознак.

Соціальному партнерству в Україні притаманні характерні для етапу формування ознаки: сформовано законодавство, що регулює СТВ на засадах соціального партнерства, зокрема процедуру, зміст, суб'єкти та систему колективних переговорів; організаційно оформлені сторони і суб'єкти соціального партнерства; законодавчо закріплена Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та сформована система арбітражу для вирішення колективних трудових спорів.

Простежуються також певні формальні характеристики етапу розвитку інституціональних ознак соціального партнерства, серед яких варто взяти до уваги такі: конституційно закріплені принципи та норми соціальної держави; збільшуються масштаби профспілкового руху; розвивається науково-методичне та інформаційне забезпечення соціального партнерства; розвивається переговорний процес та процес укладання колективних договорів і угод.

Незважаючи на розвиток окремих формальних інституціональних ознак соціального партнерства, ознаки розвитку не виявляються повною мірою. Цей висновок ґрунтується на таких результатах дослідження: простежуються негативні тенденції та проблеми в переговорному процесі, зокрема зволікання з укладанням колективних угод; слабкість профспілок як представника та захисника інтересів найманих працівників; невиконання державою своєї ролі та функцій як гаранта соціально-економічних і трудових прав громадян унаслідок використання трипартистської моделі соціального партнерства.

Варто відзначити недосконалість українського законодавства в частині регулювання СТВ на засадах соціального партнерства:

— законодавством України не передбачено поширення норм і положень генеральної, галузевих і територіальних угод на підприємства, які не брали участі в переговорному процесі та підписанні угод. Ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачено, що положення генеральної, галузевої (міжгалузевої), територіальної угод є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду;

— Закон України «Про соціальний діалог в Україні» передбачає можливість недосягнення згоди між сторонами соціального діалогу, зокрема у ст. 8 визначено, що недосягнення компромісу між сторонами за результатами узгоджувальних процедур не може бути підставою для перешкоджання роботі органів соціального діалогу;

— законодавство України не зобов'язує сторони соціального партнерства, зокрема органи державної влади, виконувати рішення, ухвалені тристоронніми або

двосторонніми органами соціального діалогу. Ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» передбачає, що такі рішення є лише обов'язковими для розгляду та ін.

У зв'язку з наявністю негативних тенденцій, притаманних інституту соціального партнерства та колективним угодам різних рівнів, нами розроблено низку пропозицій.

1. Надати колективним угодам різних рівнів статус нормативних актів, за невиконання основних положень яких посадові особи мають нести відповідальність згідно з чинним законодавством. З цією метою поширити норми та положення генеральної, галузевих і територіальних угод на підприємства, які не брали участі в переговорному процесі та підписанні угод. Внести відповідні зміни в українське законодавство, зокрема у ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди».

Передбачити також на законодавчому рівні зобов'язання сторін, зокрема органів державної влади, виконувати рішення, ухвалені тристоронніми або двосторонніми органами соціального діалогу. Внести відповідні зміни до ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», у якій передбачити, що такі рішення є обов'язковими для виконання, а не тільки для розгляду.

2. Регламентувати послідовність укладання угод різних рівнів і колективних договорів та часові рамки ведення колективних переговорів з укладення угод. При цьому рекомендуємо передбачити норму щодо укладання угод у році, що передуює року початку їх дії.

3. Визначити порядок інформування працівників про зміст угод різних рівнів і колективних договорів. Надавати можливість ознайомлюватися з основними положеннями галузевих і територіальних угод усім заінтересованим особам, розміщувати угоди, крім сайту Міністерства соціальної політики України, на сайтах Федерації профспілок України, місцевих органів виконавчої влади, галузевих профспілок, підприємств, установ, організацій.

4. Визначити на законодавчому рівні чіткий порядок і механізм контролю за виконанням основних положень генеральної, галузевих, територіальних угод та

колективних договорів, а також критерії оцінювання рівня виконання соціальними партнерами взятих на себе зобов'язань.

5. Установити та конкретизувати на законодавчому рівні види відповідальності посадових осіб за порушення законодавства про колективні угоди та невиконання взятих на себе зобов'язань, зокрема, за порушення прав соціальних партнерів під час ведення колективних переговорів, перешкоджання здійсненню контролю за виконанням основних положень угод різних рівнів і колективних договорів тощо.

7. Залучати до розроблення змісту генеральної, галузевих, територіальних угод і колективних договорів кваліфікованих юристів, науковців, фахівців з питань колективно-договірного регулювання, СТВ з метою надання соціальним партнерам відповідних рекомендацій.

8. Підвищувати обізнаність найманих працівників зі своїми правами, зокрема у сфері оплати праці та соціального забезпечення шляхом проведення конференцій, круглих столів, семінарів, навчальних заходів тощо.

9. Формувати культуру ведення соціального діалогу, поширювати ідеологію соціальної відповідальності серед соціальних партнерів: держави, роботодавців, найманих працівників, представницьких органів (організацій роботодавців і професійних спілок) та ін.

Доцільно також на законодавчому рівні передбачити недопущення внесення до генеральної, галузевої, територіальної угод і колективних договорів норм, що погіршують матеріальне становище найманих працівників порівняно з нормами, що містили попередні (раніше чинні) угоди та договори.