

СТАН ТА ПРОБЛЕМИ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ЛОКАЛЬНОМУ РІВНІ

Н.М. Самолюк, Г.М. Юрчик

Національний університет водного господарства та природокористування,
n.m.samoliuk@nuwm.edu.ua, g.m.urchik@nuwm.edu.ua

Сучасна система колективно-договірних відносин формувалася в Україні протягом 28 років незалежності. Попри це законодавство з питань колективно-договірного регулювання і на даний час не є досконалим.

Незважаючи на очевидні переваги колективно-договірного способу регулювання відносин у сфері праці, його широке застосування стримується недостатньою розробленістю організаційних і правових питань, а також методичних засад регулювання взаємовідносин головних стейкхолдерів. Статус колективних угод та договорів ще не набув в Україні статусу «джерела права» нарівні з законами та підзаконними актами, які в міжнародному середовищі активно практикуються у високорозвинених країнах світу [1].

Тож на основі прогресивних європейських та американських ідей необхідно змінювати підходи до процесу регулювання трудових відносин та забезпечення інтересів усіх сторін на основі активнішого використання інструментів саме колективно-договірного регулювання. Адже не даремно, твердження Генрі Форда щодо налагодження взаємодії сторін трудових відносин уже більше 100 років вважається актуальним: «...І капітал, і робоча сила – не окремі групи, вони – партнери. Коли вони починають тягнути ковдру в різні боки, то завдають шкоди тій організації, в якій є партнерами і від якої отримують підтримку» [3].

Відповідно до чинного законодавства України колективно-договірне регулювання трудових відносин може відбуватися на національному, галузевому, територіальному та локальному (виробничому) рівнях. Усі домовленості досягнуті соціальними партнерами в результаті колективних переговорів закріплюються у відповідних документах – колективних (генеральній, галузевих регіональних) угодах та колективних договорах.

Однак, законодавство України передбачає укладання колективних договорів на добровільній основі, тож на багатьох підприємствах вони відсутні. Загалом в Україні стан укладання колективних договорів та угод має негативну тенденцію – на початок 2018 року укладено всього 63 359 колективних договорів, що на 40% (41 655 одиниць) менше в порівнянні з 2010 роком. В більшості областей країни спостерігається аналогічна ситуація, зокрема в Рівненській області станом на 31 грудня 2017 року зареєстровано лише 94% колективних договорів в порівнянні з попереднім роком і лише 70% в порівнянні з 2010 роком [2]. Не кращою є ситуація і щодо рівня виконання уже зареєстрованих колективних договорів.

Результати соціологічного дослідження щодо відповідності зайнятості критеріям гідної праці (в т.ч. і щодо соціального діалогу) проведеного в м. Рівне показали реальну ситуацію відносно наявності та рівня виконання колективних договорів.

Найменше колективно-договірним регулюванням охоплені працівники в таких видах економічної діяльності (ВЕД) як тимчасове розміщення й організація харчування; оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів; операції з нерухомим майном. Водночас, високим є рівень укладання колективних договорів у промисловості; фінансовій та страховій діяльності; мистецтві, спорті, розвагах та відпочинкові (табл.).

Також, не завжди задовільним є рівень виконання положень колективних договорів. Абсолютний рівень виконання положень колективних договорів спостерігається у такому ВЕД як професійна, наукова та технічна діяльність, а найменший рівень виконання - в освіті та операціях з нерухомим майном.

Таблиця – Рівень виконання колективного договору, у випадку його наявності, за ВЕД (за оцінкою найманих працівників на підприємствах у м. Рівне)

Вид економічної діяльності	% наявності колектив. договору	Рівень виконання колективного договору, %				
		1-25	26-50	51-75	76-99	100
сільське, лісове та рибне господарство	55,6			44,4		11,1
промисловість	76,7		8,3	15,0	31,7	20,0
будівництво	50,0		2,9	5,9	17,6	23,5
оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	30,8		4,8	3,8	10,6	12,5
транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	53,3		20,0	20,0	20,0	
тимчасове розміщування й організація харчування	17,9			7,1	3,6	7,1
інформація та телекомунікації	52,6		5,3		36,8	10,5
фінансова та страхова діяльність	71,4		14,3	28,6	21,4	7,1
операції з нерухомим майном	33,3	8,3				25,0
професійна, наукова та технічна діяльність	50,0					50,0
діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	61,5		7,7	7,7	38,5	
освіта	60,0	10,0	10,0	10,0	30,0	
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	55,6		11,1		33,3	11,1
мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	100,0			25,0	75,0	
надання інших видів послуг	21,1				15,8	5,3

Найвищий рівень колективно-договірного регулювання взаємовідносин роботодавців та найманих працівників спостерігається в межах суб'єктів підприємництва, в яких кількість працівників варіює від 51 до 250 осіб, за рахунок наявності в 75,9% з них колективного договору. Водночас лише 42,6% суб'єктів підприємництва з чисельністю зайнятих від 11 до 50 осіб, 35,9% – з чисельністю зайнятих від 6 до 10 осіб та 19,8% – з чисельністю зайнятих до 5 осіб мають колективний договір (рис.).

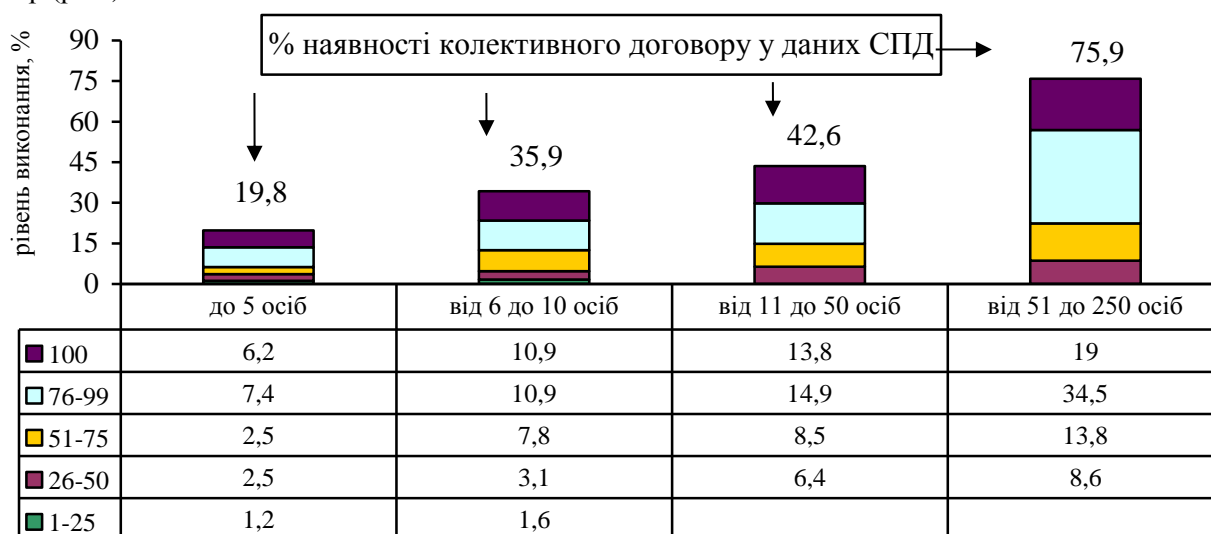


Рисунок – Рівень виконання колективного договору за суб'єктами підприємницької діяльності (СПД) залежно від кількості найманих працівників (за оцінкою працівників), %

Дослідження форм взаємодії адміністрації та найманих працівників для налагодження соціального діалогу показало, що в 97,5% випадків працівники безпосередньо контактують зі своїм керівництвом, а в 27,5% - використовують для цього електронну пошту та інші електронні засоби зв'язку. І хоча на багатьох суб'єктах підприємництва створенні профспілки, однак до контакту з керівництвом через посередництво профспілки вдається лише 6,7% опитаних працівників. Дана ситуація свідчить про досить слабку роль первинних профспілкових організацій у налагодженні соціального діалогу на мікрорівні.

Відтак, колективно-договірне регулювання трудових відносин потребує подальшого удосконалення, зокрема у напрямі подолання декларативності та формалізму під час укладання договорів та угод, наповнення їх чіткими нормами і стандартами. Особливо фіксації чіткого статусу потребує колективний договір на рівні підприємства, укладання якого не має норми та принципу обов'язковості для всіх суб'єктів господарювання [1]. Удосконалена система взаємодії партнерів соціально-трудова відносин дозволить запобігати серйозним соціальним конфліктам та сформує надійну основу для стійкого розвитку економіки.

Список использованных источников:

1. Кицак Т.Г. Колективно-договірне регулювання оплати праці: проблеми та напрями удосконалення / Т.Г. Кицак, І.Ф. Коваленко // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. – 2018. – № 1., С. 164-172.
2. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua>.
3. Форд Г.Д. Моє життя та робота / Пер. з англійської Уляни Джаман. – К.: Наш Формат. – 2015. – 384 с.