

**Клочко Галина Сергіївна,**

заступник начальника відділення НСПП в Харківській області

### **Колективний договір як необхідна умова забезпечення конструктивного соціального діалогу на підприємстві**

Колективний договір є основною формою соціального діалогу на підприємстві. Колективний договір повинен забезпечувати адаптацію норм трудового законодавства до потреб конкретного підприємства, установи, організації, оперативне вирішення проблем у динамічних умовах ринку, найбільш повну реалізацію трудових прав та інтересів роботодавців і працівників.

Отже, колективно-договірне регулювання є обов'язково доцільним, засвідчує високу правову культуру сторін, а також стратегічну налаштованість на перспективу і розвиток. Між тим, існує цілий ряд проблем колективно-договірного регулювання, які мають місце на підприємствах області і негативно впливають на стан соціально-трудова відносин в трудових колективах. Серед цих проблем хочу назвати такі:

- гальмування процесу укладення чи зміни колективного договору з боку роботодавця, небажання керівника обтяжувати себе додатковим зобов'язаннями перед працівниками. Найчастіше такі ситуації мають місце на новостворених підприємствах; на підприємствах, де немає профспілкової організації; у сфері малого та середнього бізнесу;
- непоодинокі випадки укладання «формальних» колективних договорів, які лише дублюють норми чинного законодавства, мають неконкретний, або відверто декларативний характер;
- поширення випадків внесення змін до колективних договорів у бік зменшення соціальних гарантій найманих працівників, рівня заробітної плати, строків її виплати, неповної трудової неділі,

місяця, тощо. Досить часто керівникам вдається вмовити профспілкових лідерів і трудовий колектив тимчасово, враховуючи економічні труднощі підприємства, відмовитися від конкретних пунктів і зобов'язань. З часом ці тимчасові поступки стають нормою, і повернутися до існуючих раніше гарантій вже не вдається;

- невиконання укладених колективних договорів, зокрема в питаннях оплати праці, забезпечення гідних умов праці, продуктивної зайнятості, звільнення працівників;
- інертність найманих працівників. Існує певне замкнуте коло: пасивність та надмірна толерантність найманих працівників призводить до укладання формальних колективних договорів. А згодом самі ж наймані працівники під впливом існування на підприємстві такого декларативного колективного договору втрачають віру в необхідність та доцільність колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин.

Як свідчить практика роботи відділення, на тих підприємствах, де сторони ставляться один до одного з належним ступенем поваги і толерантності, уважно і відповідально здійснюють процес розробки і укладання колективного договору, зберігається стабільний стан соціально-трудових відносин. І навіть в разі виникнення розбіжностей, проблеми вирішуються цивілізованим шляхом, за столом переговорів, в ході пошуку розумного компромісу. Тому не підлягає сумніву необхідність відповідального і уважного ставлення до розробки змісту колективних договорів, оскільки кожне добре продумане, чітко сформульоване і максимально конкретизоване положення колективного договору – це важливий елемент системи захисту прав працівників.

Разом з тим слід зазначити, що при розробці колективних договорів обов'язково необхідно враховувати можливість виникнення конфліктних ситуацій на підприємстві (таких, наприклад, як незадоволення працівників у

випадках несвоєчасної виплати заробітної плати або невиконання других положень колективного договору). Тому, працівникам слід детально закріплювати положення по строкам виплати заробітної плати, забезпечення продуктивної зайнятості та реалізацію права працівників на охорону праці з тим, щоб у майбутньому їх права та інтереси були захищені відповідними органами державної влади.

Невисока кількість вимог, висунутих з питань невиконання положень колективного договору значною мірою є наслідком надмірної толерантності первинних профспілкових організацій у питаннях захисту інтересів найманих працівників. У колективних трудових спорах на підприємствах, де інтереси найманих працівників представляли профспілки, – висунуті вимоги торкалися широкого спектру питань виконання колективного договору. В інших випадках в момент формування вимог представники найманих працівників не завжди мають можливість звернутися до тексту колективного договору. Тому найпоширеніші вимоги щодо забезпечення своєчасної виплати заробітної плати, дотримання положень по охороні праці, як правило, формуються найманими працівниками як вимоги щодо порушення законодавства про працю.

Таким чином, колективно-договірне регулювання, як один з головних напрямків соціального партнерства в трудових відносинах, забезпечує на підприємстві якісні умови праці та відіграє важливу роль у попередженні виникнення конфліктних ситуацій; створює систему захисту прав і законних інтересів працівників; вносить у сферу соціально-трудова відносин упорядкованість, стабільність, взаємне врахування інтересів, їх координацію, заохочує працівників до участі і сприяння економічному і соціальному розвитку підприємства. З метою поліпшення соціально-трудова відносин на підприємствах області, попередження виникнення конфліктних ситуацій, пов'язаних із укладенням чи зміною, виконанням колективних договорів доцільно:

- посилити увагу та відповідальне ставлення сторін до процесу

розробки тексту колективних договорів, забезпечити чіткість формулювань, максимальної конкретизації зобов'язань, недопущення формального підходу та декларативних пунктів;

– забезпечити збереження у положеннях колективних договорів соціальних гарантій найманих працівників, реалізації домовленостей національного, галузевого та регіонального рівнів;

– посилити контроль з боку профспілкових організацій за виконанням положень колективних договорів; більш активне застосування профспілками законодавчо визначеного механізму відстоювання інтересів найманих працівників через колективні трудові спори.