

Білоцерківська Ольга Василівна,

виконавчий директор Об'єднання організацій роботодавців Харківщини

Окремі проблемні питання колективно-договірного регулювання та пропозиції щодо їх вирішення

Соціальне партнерство є одним з найбільш ефективних шляхів забезпечення сталого розвитку, а одним із інструментів його реалізації – соціальний діалог, який має ґрунтуватися як на традиційних (трипартизм), так і на нових формах співпраці для максимального підвищення якості життя.

В Україні традиційно соціальний діалог роками здійснюється, так би мовити, у вузькому колі, тобто між урядом, профспілками та об'єднаннями роботодавців. Більше того, коло учасників такого діалогу, весь час зменшувалось, обмежувалось різного роду перешкодами, зокрема, введенням, так званої репрезентативності, що не привело до налагодження більш ефективного розуміння між суспільством і владою. Українці, це час від часу, відчувають на собі через якість і хід прийняття, скажімо, пенсійної, медичної реформ, спроб прийняти новий трудовий кодекс, тощо, коли їх прийняття не базується на здійсненні ефективного соціального діалогу в країні, без спроб дізнатися думки широких кіл громадськості, в чиїх інтересах і мають здійснюватися такі реформи.

За понад двадцятирічний досвід розвитку колективно-договірного регулювання в Україні колективні договори й угоди поки що не стали ефективним механізмом оптимізації соціально-трудоких відносин, насамперед, стосовно захисту інтересів найманих працівників. Ураховуючи тісний взаємозв'язок між колективно-договірним регулюванням, соціальним партнерством і загалом системою соціально-трудоких відносин, можна стверджувати, що недостатній рівень розвитку одного з них сповільнює розвиток інших.

На кожному рівні соціального діалогу існують певні проблеми, які обмежують його роль в соціально-трудовах відносинах.

Відкритим сьогодні залишається питання функціонування самої Національної тристоронньої соціально-економічної ради (далі – НТСЕР), оскільки тривалий час не проводиться ротація Голови Національної ради, що визначено Законом України «Про соціальний діалог в Україні» та Регламентом Національної тристоронньої соціально-економічної ради. Відповідний пакет документів, який у лютому 2017 року Президією Національної тристоронньої соціально-економічної ради скеровано на розгляд Президенту України, залишено без розгляду.

Українські роботодавці в особі Федерації роботодавців України не задоволені дотриманням принципу побудови соціального діалогу в державі. Зокрема, йдеться про діяльність НТСЕР, а точніше імітацію такої діяльності. Про це вони заявили під час засідання СПО роботодавців 25 вересня цього року.

Національна рада має бути майданчиком для ефективної співпраці між усіма сторонами соціального діалогу з метою підвищення рівня і якості життя громадян, забезпечення соціальної стабільності у суспільстві.

Те, що наразі відбувається у Національній раді, учасники засідання назвали імітацією діалогу, яка призвела до різкого зниження впливу неурядових об'єднань на формування та реалізацію політики регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. Національна рада не виконує у повному обсязі покладені на неї функції. Регламент ради не дотримується в частині встановленої періодичності проведення її засідань та засідань президії ради.

Порушується й основний принцип керування діяльністю НТСЕР – черговість ротації її голови. З лютого 2015 року і до сьогодні головою є Павло Розенко, як представник від сторони органів виконавчої влади, каденція якого згідно регламенту вже закінчилася більше ніж два роки тому. Внаслідок цього, сторона роботодавців та сторона профспілок були

позбавлені можливості реалізувати своє право очолювати НТСЕР. Більшість рішень НТСЕР нівелюється або виконується суто формально.

Роботодавці наполягають на необхідності забезпечити ефективність діяльності НТСЕР, як потужного інструменту реагування на гострі проблеми у суспільно-економічному житті країни.

У зв'язку із цим, було прийнято рішення звернутися до керівників держави з порушених питань та з інформуванням про призупинення участі сторони роботодавців у роботі НТСЕР. Також було ініційовано звернення до сторони профспілок із закликом підтримати рішення роботодавців.

При Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення з метою залучення громадянського суспільства до обговорення та участі у формуванні соціальної політики утворено Громадську раду, до складу якої входять представники громадських і благодійних організацій, професійних спілок та їх об'єднань, асоціацій, організацій роботодавців тощо, які виявили особисте бажання.

Крім того, не будучи стороною соціального діалогу, Комітет з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення відповідно до законодавства, у своїй діяльності також керується нормами Закону України «Про соціальний діалог в Україні». До участі у засіданнях Комітету, інших заходах обов'язково запрошуються представники сторін соціального діалогу, які мають можливість висловити свою думку стосовно питань, які розглядаються на засіданнях комітету.

Разом з тим, в умовах глобалізації та стрімкого розвитку суспільства, питання залучення громадських об'єднань, на думку Комітету, потребує додаткового вивчення та виважених підходів.

Зокрема, доцільно визначити форми взаємодії сторін соціального діалогу з громадськістю, критерії їх залучення на відповідних рівнях соціального діалогу тощо.

Відомо, що найбільш результативною формою соціального діалогу на національному рівні є укладення Генеральної угоди.

Однак, протягом останніх років існує проблема своєчасного укладення генеральної угоди на нові терміни, що свідчить про досить серйозні суперечності між соціальними партнерами стосовно узгодження, насамперед, економічних питань.

23 серпня 2016 року укладено Генеральну угоду про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016–2017 роки.

Завершується 2018 рік, а нової Генеральної угоди досі не має. Відсутність Генеральної угоди негативно впливає на укладення угод на інших рівнях. Наприклад, діє Генеральна угода на 2016-2017 роки, а територіальна угода в Харківській області буде укладатися в кінці цього року на 2019-2020 роки.

Потребує також удосконалення структура та зміст Генеральної угоди відповідно до цілей соціального діалогу з відповідним удосконаленням моделей галузевих та територіальних угод.

Тільки один приклад по одному з питань. На наш погляд, необхідно на законодавчому рівні і в Генеральній угоді встановити справедливе співвідношення між основною заробітною платою і преміями на рівні 50-60 %, що, надалі, знайде своє відображення і на рівні галузевих, територіальних угод, у колективних договорах. На сучасному етапі складно говорити про соціальну справедливість, коли премія керівників підприємств сягає більше 200-300 % і більше від посадового окладу, а працівників обмежується 34-40 %.

Також, у законодавстві відсутні положення щодо визначення критеріїв поширення на підприємства галузі дії галузевих угод. Крім того, відсутній порядок приєднання нових суб'єктів до укладених раніше угод, що ускладнює здійснення контролю за виконанням угод та належне врахування їх гарантій державними органами, зокрема при здійсненні державного контролю, затверджені регульованих тарифів, наданні бюджетних дотацій підприємствам тощо.

На сьогодні на законодавчому рівні не закріплена послідовність та строки укладення угод. Було б доцільне передбачити, що з початку приймається Генеральна угода, далі – галузеві, територіальні, а вже потім – колективні договори.

Пропонуємо також врегулювати питання щодо визначення конкретних строків ведення колективних переговорів з укладання угод на всіх рівнях і колективних договорів.

Урядом не в повній мірі забезпечується виконання інших форм соціального діалогу, проведення консультацій та здійснення обміну інформацією, в частині погодження особливо важливих для суспільства законопроектів, зокрема це стосувалося проектів державного бюджету на 2017, 2018 роки тощо, що в свою чергу підштовхує профспілки до проведення акцій протесту та ініціювання колективних трудових спорів (конфліктів).

Однією із форм участі сторін соціального діалогу на національному рівні є реалізація їх повноважень в управлінні Фондом соціального страхування України та Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Однак, сторони соціального діалогу не завжди мають узгоджені позиції щодо спрямування та координації діяльності виконавчих дирекцій фондів та їх робочих органів. При цьому, формуючи фінансову політику фондів соціального страхування, вони залишаються осторонь від процесу формування політики соціального страхування.

На регіональному рівні правління ФСС зараз зовсім не існує, не передбачено новим законом. Тобто, сторони соціального діалогу зараз не беруть участь в роботі регіональних органів ФСС.

В останні роки стали актуальними питання децентралізації, реформування місцевого самоврядування і, як наслідок, виникає питання про створення додаткових інститутів господарювання і управління у нових територіальних громадах. Однак, як це зробити невідомо.

Переходячи до питання укладення колективних договорів відзначимо, що їх зміст не завжди охоплює всі важливі сторони соціально-трудова відносин, у зв'язку з чим не забезпечується достатній соціальний захист, не здійснюється належна підтримка і збереження знань і навичок найманих працівників.

Основними причинами недостатнього колективно-договірного регулювання соціально-трудова відносин вважають: обмеженість фінансових можливостей більшості підприємств встановлювати додаткові соціальні гарантії та пільги, витратити суттєві суми на виконання заходів колективних договорів.

Прийняті колективні договори в багатьох випадках лише дублюють законодавчо встановлені норми до організації праці. У цьому контексті можна стверджувати, що колективний договір часто є формальним, який не передбачає гарантованого вирішення соціально-трудова проблем. Внаслідок цього у працівників підприємств зберігається недовіра до дієздатності договірних відносин та необхідності укладення колективних договорів, що, на жаль, негативно відображається на реалізації соціального діалогу.

З метою удосконалення взаємовідносин між державою, роботодавцями та найманими працівниками варто здійснити певні зміни в колективно-договірному регулюванні з врахуванням вищевикладеного.

Система соціального партнерства може ефективно функціонувати тільки за певних умов:

- коли економіка розвивається, а держава проводить активну соціальну політику в інтересах більшості населення;
- коли розвиненими є парламентські форми демократії та інститути громадянського суспільства, що забезпечують представництво інтересів різних соціальних груп;
- коли організації роботодавців і профспілки мають достатню силу і користуються авторитетом у суспільстві.