

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ФОРМА СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА: ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІ В УКРАЇНІ

Починаючи з 90-х років ХХ ст., після розпаду Радянського Союзу, Україна почала будувати ринкову економіку, що зумовило цілий ряд наслідків, зокрема, і у сфері господарювання, одним із яких стало розширення кола користувачів облікової інформації. Колишній командно-адміністративній економіці взагалі невластивою була така група користувачів, як приватні власники з їх специфічними інтересами, оскільки всі підприємства мали державну форму власності. Переважання державного майнового режиму господарювання забезпечувало, у свою, чергу, також надійний соціальних захист працюючих. Відповідно і методи регулювання соціально-трудова відносин мали зовсім інший характер.

В ринкових умовах важливим є забезпечення належного соціального захисту працівників, але в гонитві за цим підприємство може втратити свої позиції на ринку чи збанкрутувати. В такому випадку усі працівники підприємства залишаться без роботи, що, звісно, матиме негативний соціально-економічний ефект і може призвести до нових численних кризових явищ. Сучасний стан економіки України загострив потребу соціального балансу між працівниками і роботодавцями, тому пошук “золотої середини” зумовлює зародження партнерських відносин між працівниками та роботодавцем, які знаходять своє відображення в положеннях колективного договору. Тож головним завданням колективного договору, як і будь якого іншого договору, є максимальне врахування інтересів сторін.

На цей час в Україні колективні договори на більшості підприємств просто дублюють положення чинних нормативно-правових актів та не включають в себе додаткові взаємні зобов'язання роботодавця і працівників щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин. Тим самим така практика просто суперечить самій ідеї укладення колективних договорів, що повинні виступати найбільш дієвим механізмом врегулювання трудових та соціально-економічних відносин на підприємстві, в установі, організації.

Законом передбачено досить складний і суперечливий механізм визначення сторони колективного договору від імені трудового колективу. Теоретично можливість представляти інтереси найманих працівників надана трьом суб'єктам: профспілкам, уповноваженим трудовим колективом органам, а також представникам працюючих, проте право на ведення колективних договорів і укладення колективного договору надається лише профспілці або представницькій організації працюючих.

Неоднозначно вирішується законодавством і питання про сторону колективних переговорів від імені працівників при укладанні угод. Так, стороною Генеральної угоди виступають професійні спілки, які об'єдналися для ведення колективних і укладення Генеральної угоди. Стороною же угоди на галузевому рівні можуть бути як професійні спілки чи об'єднання профспілок, так і інші представницькі організації працюючих, які мають відповідні повноваження, достатні для ведення переговорів, укладення угоди та реалізації її норм на більшості підприємств, що входять до сфери їх діяльності. При цьому Закон України “Про колективні договори і угоди” не визначає, які повноваження є “відповідні” та “достатні”, а обмежується лише зазначенням формулюванням. Угоди на регіональному рівні укладаються від імені працюючих об'єднаннями профспілок чи уповноваженими трудовими колективами органами. Законом не передбачено механізму визначення колективного суб'єкта на ведення переговорів від імені працюючих при укладанні угод на державному, галузевому та регіональному рівнях. Проте, як свідчить практика, при укладанні угод у переважній більшості випадків стороною від імені найманих працівників на переговорах по укладанню угод є професійні спілки чи їх об'єднання. Так, в угодах на регіональному рівні від імені працюючих виступають, як правило, обласні та інші ради профспілок, переговори щодо галузевих угод ведуть в основному галузеві профспілки. Вони ж і підписують угоди.

Отже, на практиці в переважній більшості стороною колективних переговорів є професійні спілки чи їх об'єднання, хоча Закон і передбачає можливість участі в них в якості сторони інших представницьких організацій працюючих. Проте, виходячи з власного історичного досвіду, коли профспілки визнавались і були єдиними представниками працюючих, профспілки і в даний час залишаються наймасовішими організаціями громадян, що захищають їх інтереси, інші організації або не структуровані повною мірою або діяльність їх, зокрема, так званих “постійно діючих страйкомів”, не ґрунтується на законі. До того ж стаття 6 Закону України “Про колективні договори і угоди” не допускає ведення переговорів та укладення колективних договорів і угод від імені працівників організаціям або органам, які створені чи фінансуються власниками або уповноваженими ними органами, політичними партіями.

Проблеми ефективності управління персоналом за допомогою соціального партнерства розглядаються вітчизняними вченими та дослідниками у сфері соціального партнерства та

соціально-трудових відносин (Д. Богиня, О. Грішнова, М. Дубровський, С. Мельник, Г. Осовий, К. Шиманська та ін.). У працях В. Геєця, А. Арсеєнка, А. Колота, І. Кравчука концепція соціального партнерства розглядається крізь призму зарубіжного досвіду. Але мало хто з науковців акцентував свою увагу на тому, що інтереси власника також необхідно враховувати, при чому не в меншій мірі, ніж інтереси працівників.

Оскільки метою підприємницької діяльності є отримання прибутку від інвестованого в діяльність підприємства капіталу та підприємницьких здібностей, цілком очевидним є небажання власника ділитися отриманим прибутком з працівниками. Так, отриману частину прибутку (у вигляді дивідендів зокрема), йому б було більш доречно направити на розвиток підприємства або на інші статутні цілі. Проте, частину прибутку, що залишилась, слід певним чином розподілити між сторонами, які доклали зусилля для отримання цього прибутку: власник (власники) та трудовий колектив підприємства. Виникає складна ситуація, оскільки власнику потрібно вирішити розмір таких частин. З метою забезпечення нормального функціонування підприємства в майбутньому, роботодавець не повинен ігнорувати інтереси своїх працівників, оскільки в наступному звітному періоді вони можуть працюватимуть менш ефективно, знизяться показники продуктивності праці тощо і прибутку підприємство взагалі не отримає, чи, навіть, отримає збиток. Тож в якості стимулювання працівників та з метою оптимізації розподілу прибутку доцільним було б застосовувати програму залучення працівників до управління підприємством.

Працівники повинні бути зацікавлені у розвитку підприємства, але для цього їх потрібно стимулювати до праці. У випадку застосування схеми надання права на частину майна (активів) підприємства, працівник буде самозацікавлюватись, оскільки він виступатиме одночасно співвласником підприємства і працівником, тобто в певній мірі стане для себе і роботодавцем і працівником. Така практика доволі розповсюджена за кордоном, але у нас вона зіткнеться із рядом труднощів при втіленні в життя, адже на заваді, перш за все, стоятимуть ментальні особливості української спільноти. Тому варто розробити адаптовану версію зазначеної мотиваційної політики участі у прибутках та майні.

Сьогодні в Україні існує багато проблем, що в короткостроковій перспективі потребують свого розв'язання. Особлива роль держави в даному контексті визначається впливом на соціально-економічні процеси. Соціальне партнерство багато разів проходило перевірку випробуванням на міцність у періоди важких криз, зростання інфляції, масового безробіття у багатьох розвинутих країнах світу. І завжди в екстремальних ситуаціях система партнерських стосунків переконливо підтверджувала свою ефективність у досягненні економічної й політичної стабільності. Тож як розвинені, так і перехідні суспільства не можуть ігнорувати новітніх тенденцій суспільного розвитку, якими є соціалізація та гуманізація. Це зумовлено тим, що в сучасних умовах на перший план виходить не просто робоча сила – йдеться про людський капітал, де знання і кваліфікація мають пріоритетне значення.

Партнерські стосунки із найоптимальнішим обсягом задоволення інтересів роботодавця та трудового колективу – це єдиний шлях до розв'язання існуючих проблем та поліпшення загальноекономічного стану України. Завданням же розвитку науки бухгалтерського обліку стає поглиблення теоретичних та практичних положень формування достовірної та повної облікової інформації стосовно виконання чи невиконання умов колективного договору, що дозволить не тільки посилити соціальну функцію бухгалтерського обліку, а й підвищити його значення у досягненні підприємством належного рівня соціальної відповідальності.