##### ТЕМА 5. МЕХАНІЗМ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

5.1. Роль державних органів влади у регулюванні соціально-трудових відносин.

5.2 Наймані працівники в системі соціально-трудових відносин.

* 1. Діяльність профспілкових організацій в Україні.
	2. Правові та практичні аспекти діяльності організацій роботодавців в Україні.

##### Роль державних органів влади у регулюванні соціально-трудових відносин

Найважливіша і визначальна роль у формуванні системи соціального партнерства й основних її суб’єктів у перехідний період належить державі. Вона виступає одночасно і як носій публічної влади, і як соціальний партнер.

Держава як носій публічної влади має повноваження, що традиційно поділяються на: законодавчі, виконавчі і судові. Держава ухвалює закони, якими повинні керуватися суб’єкти соціального партнерства, у тому числі легалізує їх правосуб’єктність, процедури їхньої взаємодії. Вона забезпечує виконання законів за допомогою актів керування, контролю і нагляду у сфері праці. Крім того, вона має судову систему, що включає органи юрисдикції, які беруть участь у розгляді економічних спорів та інших справ, зокрема трудових конфліктів.

Як законодавець, держава повинна гарантувати дотримання законодавства у сфері соціально-трудових відносин, що врегульовуються Конституцією України, Кодексом законів України про працю, Законами України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів

(конфліктів)”, “Про колективні договори і угоди”, “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”, “Про оплату праці”, “Про зайнятість населення”, “Про охорону праці”, “Основи законодавства України про загальнообов’язкове державне соціальне страхування”, “Про соціальне партнерство в Україні” та іншими актами законодавства, що регулюють соціально-трудові відносини.

Як арбітр вона уповноважує свої виконавчі органи організовувати взаємодію з профспілками та асоціаціями роботодавців, створювати сприятливі умови для ведення колективних переговорів, вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) тощо; надає свої представницькі функції органам виконавчої влади, яку представляють:

* на державному рівні — Кабінет Міністрів України;
* на галузевому рівні — міністерства та інші центральні органи виконавчої влади;
* на територіальному рівні – обласні, Київська та Севастопольська міські, районні державні адміністрації, виконавчі органи міських, сільських, селищних рад [9].

Як власник засобів виробництва, через відповідну систему управління ними, держава (тобто управлінський апарат) у відносинах із профспілками намагається розв’язувати проблеми значною мірою за рахунок трудящих. У той же час уряд не може не шукати діалогу з профспілками, аби створити певний соціальний клімат, необхідний для проведення докорінної ринкової перебудови.

Держава як соціальний партнер може розглядатися у двох аспектах: як роботодавець і як партнер у правовому механізмі соціального співробітництва, носій загальнодержавних інтересів. Як роботодавець держава в особі адміністрації державних підприємств поряд з іншими роботодавцями бере участь у ринковій конкуренції. Як представники інтересів держави в системі соціального партнерства сьогодні, відповідно

до чинного законодавства, виступають виконавчі органи державної влади різних рівнів.

Нині в Україні сформувалась і функціонує система державних органів, що регулюють трудові відносини, наприклад Міністерство праці і соціальної політики, яке забезпечує впровадження в життя державної політики у сфері трудових відносин, Національна рада соціального партнерства, а також Національна служба посередництва і примирення.

Одним із найважливіших завдань Національної служби посередництва і примирення є сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів). Сторону роботодавців традиційно і тривалий час за тотальної державної власності на засоби виробництва репрезентував уряд як вищий орган виконавчої влади держави. Представництво роботодавців недержавних форм власності формувалося поступово, дещо відстаючи від перетворень у відносинах власності на засоби виробництва. Якщо не вдаватися до оцінки повноти повноважень від первинного роботодавця, то представництво сторони роботодавців на національному рівні можна викласти так. Найбільшим представником роботодавців залишається держава в особі уряду. Роботодавців репрезентують також Український союз промисловців і підприємців (підприємства державні й приватні та змішаної форми власності), Спілка орендарів і підприємців України (нині переважно підприємства недержавних форм власності) і ще 3-4 менші об’єднання роботодавців. Представництво працівників реалізують понад тридцять профспілкових об’єднань, галузевих, фахових профспілок, що офіційно діють автономно, однак об’єднуючись для ведення переговорів з власниками та укладення Генеральної угоди, проведення консультацій з найважливіших соціально-трудових питань чи обговорення законопроектів, інших рішень соціально-економічного спрямування.

Проаналізуємо роль державних органів влади за результатами опитування, яке проводилося у рамках проекту Міжнародної організації праці “Україна: сприяння реалізації основних принципів та прав у світі

праці” в квітні-травні 2002р. і суб’єктом якого виступали сторони соціально-трудових відносин — профспілкові діячі, роботодавці і представники державних органів влади. Результати опитування виявили низьку оцінку сторонами соціально-трудових відносин діяльності державних органів влади — одного із суб’єктів цих відносин [14].

Усі три сторони соціально-трудових відносин, включаючи і окремо виділену категорію найманих працівників, найважливішою функцією державних органів влади вважають функцію гаранта виконання законодавства (роботодавці —73%, представники органів влади — 72%, профдіячі — 66%, наймані працівники — 63% відповідно) (табл. 5.1.).

##### Таблиця 5.1.

**Оцінка функцій, що мають виконувати державні органи влади як один із суб’єктів соціально-трудових відносин, % [14]**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Суб’єкти оціоцінювання | Гаранта | Реформаторську | Захисну | Партнерську | Протекціо- ністську | Інформ.-кон- сультативну | Арбітражну | Представни- цьких інтересів | Навчально- освітню | Важко сказати |
| Профдіячі | 66 | 41 | 38 | 32 | 16 | 10 | 9 | 10 | 2 | 7 |
| Роботодавці | 73 | 45 | 29 | 25 | 22 | 13 | 9 | 10 | 4 | 5 |
| Представники органіввлади | 72 | 45 | 28 | 25 | 12 | 11 | 7 | 11 | 0 | 5 |
| Наймані працівники | 63 | 38 | 33 | 19 | 16 | 11 | 8 | 7 | 4 | 11 |
| Всього | 67 | 42 | 33 | 25 | 18 | 11 | 9 | 9 | 3 | 8 |

На друге місце всі сторони соціально-трудових відносин ставлять реформаторську функцію (профспілки — 41%, роботодавці — 45%, представники органів влади — 45% і наймані працівники — 38%); на третє місце — захисну функцію (відповідно 38%, 29%, 28%, .33%) і на четверте

— партнерську функцію (відповідно 32%, 25%, 25%, 19%). Щодо інших функцій, то відсоток відповідей респондентів коливається від 2% до 16% .

Такий розподіл оцінок значущості функцій можна пояснити, мабуть, тим, що сторони соціально-трудових відносин бачать державу як суб’єкта,

виключною функцією якого є правова гарантія рівноправної участі всіх сторін у даному процесі. Але такий розподіл значущості функції держави “не дотягує” до своєї функції “гаранта”.

Роль держави в регулюванні трудових відносин надзвичайно важлива. Практика свідчить, що роботодавці з метою зниження витрат виробництва прагнуть до збереження, навіть до зниження рівня оплати праці, до економії на умовах і безпеці праці, скорочення робочих місць за рахунок досягнень науково-технічного прогресу. А наймані працівники прагнуть до підвищення заробітної плати, до безпеки і поліпшення умов праці, збереження робочих місць і т.д. У цих умовах саме законодавчі і виконавчі органи державної влади повинні забезпечити раціональне поєднання інтересів працівників та роботодавців. Рівень справедливості розподілу доходів у суспільстві визначається соціальною сутністю (типом) держави, а якість партнерства — ступенем участі працівників в управлінні.

Становлення держави як суб’єкта системи соціального партнерства здійснюється на підставі конституційних норм, виходячи з історичних і національних традицій, ментальності населення. Зміни в законодавстві України створюють для профспілок і об’єднань роботодавців специфічні умови взаємодії з органами державної влади з метою забезпечення соціального захисту працівників.

##### Наймані працівники в системі соціально-трудових відносин

Найманим працівникам належить провідне місце в системі соціально- трудових відносин, оскільки вони є: по-перше, найбільш представницькою стороною соціально-трудових відносин; по-друге, за своїм статусом, становищем є менш захищеною та одночасно більш вразливою стороною відносин у сфері праці.

Серед основних міжнародних норм, прийнятих Міжнародною

організацією праці, що основну увагу приділяють захисту прав саме найманих працівників та їхніх представницьких органів, є:

* Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію

(1948р.);

* Конвенція № 95 про захист заробітної плати (1949 р.);
* Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів (1949 р.);
* Конвенція № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються (1970 р.);
* Конвенція № 154 про сприяння колективним переговорам (1981р.);
* Конвенція № 168 про сприяння зайнятості та захист від безробіття (1988 р.)

В Україні структура суб’єктів соціально-трудових відносин, що представляють інтереси найманих працівників, є такою:

**На рівні підприємств (організацій)** від найманих працівників суб’єктом виступає, передусім, сам працівник як носій первинного права в стосунках з роботодавцем. З ним працівник укладає трудовий договір (контракт) і отримує відповідні права та обов’язки. Наступним суб’єктом є організація найманих працівників, а саме – місцева організація профспілки в особі виборного органу – профспілкового комітету. Законодавством України передбачено, що, крім профспілки, інтереси найманих працівників можуть представляти й інші уповноважені на це органи. Такими органами відповідно до практики, що склалася, можуть бути ради трудових колективів.

Заслуговує уваги досвід участі працівників в управлінні виробництвом і розподілі результатів, що склався в Німеччині. У країні стрижневою формою соціального партнерства є виробнича бригада, яка створюється на підприємстві і становить консолідований орган підприємництва робітників і службовців. Через виробничі ради працівники відстоюють свої інтереси перед роботодавцем. Ініціатива щодо виборів ради працівників має виходити від трудового колективу, а їх проведення відбувається незалежно від позиції роботодавця щодо створення цього представницького органу.

Раду працівників підприємства вибирають один раз на три роки, її кількісний склад залежить від чисельності персоналу підприємства (таблиця 5.2.).

У законі Німеччини “Про конституцію підприємства” закріплено форми партнерської взаємодії між роботодавцем і радою працівників підприємства, їхні обов’язки; унормовано запровадження різних форм виробничої демократії, які сприяють становленню досконалих відносин між працею та капіталом.

##### Таблиця 5.2.

**Кількісна характеристика виробничих бригад [12]**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Кількість працівників | Кількість членів виробничої бригади | Максимальна кількість робітників і службовців у розрахунку наодного члена виробничої бригади |
| 5 – 20 | 1 | - |
| 21 – 50 | 3 | 17 |
| 51 – 150 | 5 | 30 |
| 151 – 300 | 7 | 43 |
| 301 – 600 | 9 | 67 |
| 601 – 1000 | 11 | 91 |
| 1001 – 2000 | 15 | 133 |
| 2001 – 3000 | 19 | 158 |
| 3001 – 4000 | 23 | 174 |
| 4001 – 5000 | 27 | 185 |
| 5001 – 7000 | 29 | 241 |
| 7001 - 9000 | 31 | 290 |

Якщо чисельність персоналу підприємства більше 9 тисяч осіб, то кожні

3 тисячі осіб понад порогове значення дають право на збільшення ради працівників на 2 особи.

Чинними законодавчими нормами закріплено організаційно-економічні засади діяльності ради підприємства, складовими яких є: можливість мати звільнених членів ради, право на оплату часу виконання обов'язків члена ради або завдань ради; додаткові гарантії зайнятості члена ради; право на отримання інформації, потрібної для виконання визначених повноважень; можливість створення спеціальних комісій, до компетенції яких належить вирішення питань за конкретними напрямками (організація праці, охорона праці, планування чисельності персоналу тощо). Витрати, пов’язані з

діяльністю ради працівників підприємства, несе роботодавець.

Сприяння створенню умов праці, гідних людини, яка є головним ресурсом і цінністю фірми, – пріоритетний напрям діяльності рад працівників Німеччини. Об’єктом аналізу, підготовки пропозицій і прийняття рішень з урахуванням інтересів найманих працівників є правила внутрішнього розпорядку; положення про робочий час і час відпочинку; порядок формування графіків відпусток; планування персоналу; охорона праці; створення та функціонування об’єктів соціальної сфери; формування розміру заробітної плати різних категорій працівників, що не врегульовано тарифними угодами; соціально-побутове забезпечення.

##### Діяльність профспілкових організацій в Україні

Однією із передумов забезпечення соціальної злагоди в суспільстві, вкрай необхідної для сталого економічного розвитку, є наявність сильних і незалежних профспілок. Не менш важливо, щоб ці організації трудящих були демократичними і достатньо представницькими. Ще одна умова — це визнання державою законності діяльності та сучасної соціальної ролі профспілок, адекватне ставлення до них роботодавців, суспільства в цілому. В цьому переконує світовий досвід.

На жаль, обізнаність української громадськості у питаннях сучасного профспілкового руху є ще слабкою, а ставлення структур влади і підприємців до профспілок часто ґрунтується на явно застарілих уявленнях про їхню попередню роль та місце в командно-адміністративній системі і не дає змоги сприймати їх як рівноправного партнера, що, безперечно, стримує й формування нових соціально-трудових відносин .

А втім, за умови неупередженого погляду на профспілки бачимо, що справжньою метою їхньої діяльності є поліпшення соціально-економічної ситуації в Україні, а відтак становища трудящих, зміцнення громадянського миру і демократії. Основним же способом вирішення наявних проблем у

суспільстві профспілки вважають конструктивний соціальний діалог, а не класову боротьбу, узгодження інтересів найманих працівників, держави і роботодавців шляхом домовленостей, а не руйнівної конфронтації.

Проте, як підтверджує світовий досвід, профспілки виступають каталізатором соціальної рівноваги лише тоді і в тих країнах, де ступінь охоплення трудящих профспілковим членством високий, а сам профспілковий рух добре зорганізований, сильний і впливовий. В Україні, яка належить до індустріальних держав і абсолютна більшість найманих працівників якої традиційно є членами профспілок, такий потенціал, на наш погляд, теж є. Проте було б перебільшенням стверджувати, що він нині якісно реалізується.

Українським профспілкам потрібно також пройти певний шлях до визнання міжнародним профспілковим рухом, який має пересвідчитися в їх реальному роздержавленні і незалежності, демократичності і відданості справі захисту інтересів трудящих. І, безперечно, самим профспілкам та їх об’єднанням, кількість яких у країні постійно зростає, потрібно порозумітися між собою і консолідуватися, щоб стати реально впливовою силою у суспільстві [16].

Варто зазначити, що до ухвалення у вересні 1999р. Закону “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” українське суспільство мало мізерні відомості про профспілковий рух — лише в міру відкритості та публічності самих профспілок. І тільки із запровадженням зазначеним законом легалізації всеукраїнських профспілок та їхніх об’єднань, що здійснюється шляхом обов’язкової реєстрації Міністерством юстиції України, а щодо профспілок нижчого рівня — відповідними територіальними органами юстиції, кожний громадянин, роботодавець чи орган влади отримав доступ до цієї інформації. Щодо первинних профспілкових організацій, які діють на підприємствах, то Закон про профспілки (ст. 6) зобов’язує їх повідомляти безпосередньо роботодавця про склад працівників, яких вони об’єднують. В іншому випадку стаття 43 Кодексу законів про працю, яка

передбачає розірвання трудового договору з працівником з ініціативи роботодавця лише за попередньою згодою відповідного профспілкового органу, не діяла б стосовно членів профспілки.

Водночас у системі трипартизму українські профспілки мають найбільший історичний досвід діяльності, традиції і в організаційно- правовому відношенні є найбільш сформованою стороною. Тоді як інші два суб’єкти — Кабінет Міністрів України та організації роботодавців є продуктом новітньої історії України зі ще незавершеним процесом формування і правового визначення.

Безперечно, об’єктивним чинником зменшення профспілкового членства є загальне скорочення кількості робочих місць.

Соціологічні дослідження та й саме життя підказують, що для посилення мотивації і збереження досягнутого рівня членства профспілкам потрібна нова ідеологія. З переходом до іншої політичної і соціально– економічної моделі держави віджила своє попередня, успадкована з радянських часів мотивація, яка базувалася переважно на споживацьких запитах працівників до профспілки щодо розподілу нею колективних матеріальних благ і соціальних послуг. Нині на арені виробничих стосунків з’явилися зовсім інші дійові особи, з одного боку, власники, їхні представницькі органи та роботодавці, основною метою котрих є отримання якнайвищих прибутків, розподіл яких вони хочуть здійснювати одноосібно і на свою користь, з іншого — наймані працівники, головним інтересом яких є гідна оплата та належні умови праці.

Отже, ми маємо зовсім іншу економічну і соціальну базу відносин між цими дійовими особами, які, як показує історичний досвід, перманентно коливаються то в бік соціального партнерства, то в бік конфронтації між “працею” і “капіталом”. Невипадково в таких основоположних міжнародних правових актах, як Декларація прав людини (ст. 23), Пакт про економічні, соціальні і культурні права (ст. 7), а також Конституція України (ст. 36), вказано, що основною метою об’єднання громадян у професійні спілки є

захист саме своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів, а не колективний розподіл благ.

Вже зараз все більш помітною є трансформація мотивації членства працівників у профспілках — не задля традиції, а як об’єктивна потреба для захисту своїх інтересів. Той факт, що 24% найманих працівників зазначили, що вони вступили в профспілки “зі свідомою метою захисту своїх прав та інтересів як найманих працівників”, свідчить про позитивні зрушення у світогляді трудящих. Можливо, саме це дало їм підстави заявити, що в країні відбувається становлення профспілок нового типу — це зазначили 8% респондентів, а 14% — що профспілки поступово відроджуються і модернізуються. В теперішній час безпосередня участь профспілок у законотворчій роботі здійснюється через такий канал, як представництво інтересів профспілок і використання прав законодавчої ініціативи народними депутатами-профспілчанами у Верховній Раді України [14].

Нині в Україні всі основоположні профспілкові права гарантовані законами і віднесені Конституцією до основних прав людини. Це, вважаємо, є вагомим досягненням українських профспілок, яким довелося докласти чимало зусиль, щоб їхні пропозиції Конституційною комісією були враховані, а народними депутатами проголосовані в 1996 р.

Так, згідно зі ст.36 Конституції, громадяни мають право на участь у профспілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Тобто право на створення профспілок внесено до основних громадянських свобод, а самі профспілки є своєрідними правозахисними організаціями трудящих. Вони об’єднують громадян, пов’язаних спільними інтересами за родом професійної діяльності, утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їхніх членів. Тим самим законодавчо реалізується принцип свободи асоціації та права трудящих на організацію, встановлений Конвенцією МОП № 87, яка була ратифікована Українською РСР ще в 1956 р., але на практиці такої свободи за радянських часів фактично не було. Слід зазначити, що боротьба за прийняття Закону України “Про

професійні спілки, їх права і гарантії” тривала у стінах парламенту понад сім років (1992-1999 рр.), проте й після прийняття цього закону потрібні були ще три роки для внесення змін до інших законодавчих актів, щоб він запрацював на повну силу.

Ст.44 Конституції гарантує право громадян на страйк. Реалізація цього права забезпечується Законом “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, який після шестирічних тривалих дебатів ухвалений Верховною Радою України 30 березня 1998 р. Дуже важливо, що завдяки активній позиції профспілок із законопроекту було вилучено норму щодо права роботодавця застосовувати локаут у відповідь на страйк працівників з їх звільненням за такі дії. Це суттєво обмежило б права працівників на страйк як крайню форму захисту своїх трудових і соціально- економічних інтересів.

Ще одне з основоположних прав профспілок, що має застосування практично в усіх країнах світу, — право на ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів й угод гарантоване їм Законом України “Про колективні договори і угоди” та ратифікованими Україною Конвенціями МОП № 98 і 154. Всеукраїнські галузеві профспілки та обласні міжспілкові профоб’єднання є стороною переговорів та колективних угод відповідного рівня, первинні організації профспілок на підприємствах — стороною колективних договорів.

Так, у 2004 році було укладено 82 844 колективних договори із загальним охопленням 9 531 тис. осіб.

##### Таблиця 5.3.

**Стан укладення колективних договорів по Україні [17]**

|  |  |
| --- | --- |
| Показники | Рік |
| 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 |
| Кількість укладених колективнихдоговорів | 38657 | 39421 | 39421 | 47919 | 58505 | 62748 | 72089 | 75669 | 77020 | 80934 | 82844 |
| Чисельність працівників,охоплених | 10107,8 | 9324,7 | 8590,8 | 8732,4 | 10613,3 | 10604,3 | 10361,4 | 10139,7 | 9829 | 9662,3 | 95331 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| колективнимидоговорами |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| У % до загальної кількостіпрацівників | 64,4 | 66,7 | 60,3 | 66,7 | 68,9 | 71,9 | 75,6 | 78,2 | 80,3 | 82 | 98,6 |

Свою захисну функцію профспілки та їх органи широко використовують також шляхом здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю, представлення прав працівників та їх адвокатського захисту в судах, арбітражах, комісіях з трудових спорів, що утворюються на підприємствах. Коли ж примирні та арбітражні процедури не дають бажаних результатів, профспілки вдаються до колективних дій на захист інтересів своїх членів, зокрема страйків. Переважно вони відбувалися у вугільній промисловості, житлово-комунальному господарстві, будівництві, на транспорті, галузях освіти та охорони здоров’я (табл. 5.4.).

##### Таблиця 5.4.

**Страйки та їх наслідки для економіки України [17]**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Роки | Кількість підприємств, установ та організацій, на яких відбулися страйки | Кількість найманих працівників, які брали участь у страйках(тис.осіб). | Кількість невідпрацьованих днів у середньому на одного страйкаря |
| 1995 | 247 | 57,6 | 4 |
| 2000 | 76 | 20,6 | 14 |
| 2001 | 31 | 6,8 | 5 |
| 2002 | 97 | 9,3 | 2 |
| 2003 | 15 | 5,4 | 10 |
| 2004 | 4 | 1,0 | 8 |

За даними проведеного опитування у квітні-травні 2002 р. Центром соціальних експертиз, значна кількість (45%) респондентів вважає, що профспілки в нинішньому вигляді існують радше за традицією, по інерції. Друга за чисельністю (28%) група респондентів вважає, що стан профспілок у країні переживає кризу. Третя, значно менша група (14%) вважає, що профспілки поступово відроджуються і модернізуються. Ще менша група (8%) вважає, що в країні відбувається становлення профспілок нового типу. І 4% опитаних завагалися з відповіддю (Рис. 5.1.)

**Оцінка респондентами загально стану профспілок у сучасних умовах, %**

**48**

**51**

**49**

**45**

**37**

**30**

**26**

**26**

**29**

**28**

**22**

**13**

**14**

**9**

**8**

**12**

**9**

**8**

**2**

**4**

**8**

**3**

**6 7**

**4**

**Профдіячі Роботодавці Влада Наймані Всього**

**Профспілки в нинішньому вигляді існують радше за традицією, інерцією Стан профспілок в країні переживає кризу**

**Профспілки поступово відроджуються і модернізуються**

**В країні відбувається становлення профспілок нового типу Важко сказати**

Рис. 5.1. Оцінка респондентами загального стану профспілок у сучасних умовах [14]

Якщо розглянути структуру оцінки сучасного стану розвитку профспілок з точки зору різних аспектів соціально-трудових відносин за такими категоріями: 1) профспілки (в цю категорію входять лідери профспілок, зокрема керівники галузевих, територіальних об’єднань профспілок), 2) роботодавці (в цю категорію входять керівники галузевих, територіальних об'єднань роботодавців, керівники підприємств або їх заступники, роботодавці власники); 3) представники органів влади; 4) наймані працівники, то побачимо, що самі профспілки більш оптимістично оцінюють стан розвитку профспілок, ніж роботодавці, представники органів влади і навіть наймані працівники, інтереси яких вони представляють. Серед тих, хто вважає, що профспілки поступово відроджуються і модернізуються, значну частку (22%) становлять профспілкові лідери, зокрема керівники галузевих, територіальних об’єднань профспілок. Частина роботодавців,

представників органів влади і найманих працівників — майже вдвічі менша

* відповідно:13%, 12%, 9%. І навпаки, серед тих, хто вважає, що профспілки існують радше за традицією, по інерції значну частку становлять роботодавці, представники органів влади і найманих працівників відповідно
* 48%, 51%, 49%, а кількість профспілкових лідерів, зокрема керівників галузевих, територіальних об’єднань профспілок, майже на 10% менша –37% [14;16].

Отже, за оцінками більшості представників всіх сторін соціально- трудових відносин існування профспілок в Україні має традиційний, інерційний характер. Профспілковий рух України переважно суттєво не трансформується й лише спостерігаються окремі явища модернізації.

##### Правові та практичні аспекти діяльності організацій роботодавців в Україні

Власники засобів виробництва, як правило, одночасно виступають у кількох ролях. Використовуючи найману працю, вони є роботодавцями. Власники засобів виробництва безпосередньо або через представницькі органи та осіб, що виражають їхні інтереси, виступають у ролі підприємця

* юридичної чи фізичної особи, яка здійснює підприємницьку діяльність. Особливе місце роботодавців у системі соціально-трудових відносин полягає у тому, що вони створюють робочі місця, визначають обсяги і структуру попиту на робочу силу та залучають її до суспільного виробництва через механізм ринку праці, безпосередньо або через свої представницькі органи (осіб) організовують виробництво, укладають з найманими працівниками індивідуальні трудові договори (контракти), ведуть переговори з представницькими органами найманих працівників щодо укладення колективного договору та значною мірою впливають на його структуру й зміст; визначають, виходячи зі своїх повноважень, зміст соціально-трудових відносин і реалізують заходи щодо їхнього

вдосконалення.

Розглядаючи стан та проблеми розвитку організацій і об’єднань роботодавців в Україні, маємо наголосити на такому. В умовах планової централізованої економіки, що ґрунтується переважно на моновласності, потреби у створенні об’єднань роботодавців практично не існує. Тому не випадково, що до появи в Україні різних форм господарювання, правового закріплення курсу на реформування відносин власності, розвиток кооперації та інших форм підприємницької діяльності, об’єднань роботодавців у загальновизнаному їх розумінні в державі не виникало питання щодо їх створення. Згідно з результатами соціологічного дослідження проведеного у 2002 році Центром соціальних експертиз і прогнозів організації роботодавців захищають інтереси виключно роботодавців, які є членами організацій роботодавців (33%), керівництва підприємств (25%), працівників, які працюють на їхніх підприємствах (23%) [14].

Ідеальною моделлю організації роботодавців, на думку опитаних, є організація з такими домінантними рисами: існує за рахунок виключно членських внесків, має значну кількість прямих членів, має колегіальне керівництво, є аполітичною, забезпечує інтереси всіх своїх членів, у плані надання послуг порівну займається як інформативно-консультативними, так і аналітичними; а розмір членських внесків встановлюється залежно від фінансової спроможності підприємства.

Тому ідеальною моделлю організації роботодавців самі роботодавці вважають об’єднання, яке базується на демократичних засадах і відповідає завданням, які, як правило, ставляться перед такого типу організацією.

Сьогодні необхідна реабілітація в суспільній свідомості й, передусім, у свідомості конкретного підприємця, роботодавця поняття самоорганізації підприємства як передумови формування сторони роботодавців у переговорному процесі з профспілками та владою.

Лише потужна консолідована сторона соціального партнерства спроможна розв’язати комплекс завдань, спрямованих на зростання рівня

ділової активності в Україні, а отже — забезпечення її сталого розвитку, шляхом [9;11]:

1. Посилення впливу сторони роботодавців в інститутах соціального партнерства на засадах паритетності, рівноправності та відкритості на національному (Національна рада соціального партнерства), регіональному (РРСП) та галузевому (ГРСП) рівнях (у рамках Національної Ради соціального партнерства при Президенті України, територіальних та галузевих рад тощо).
2. Посилення впливу сторони роботодавців на реалізацію державної політики в сфері регулювання підприємницької діяльності на національному рівні, регіональному та місцевому рівнях, лобіювання прав та інтересів підприємців шляхом удосконалення нормативно- правового поля їх функціонування.
3. Удосконалення механізмів ведення колективних переговорів на рівні підприємства з метою зближення інтересів роботодавця та працівника, тобто вироблення таких засад співпраці підприємця та працівника на мікрорівні, які найбільшою мірою сприятимуть зростанню продуктивності праці на конкретному підприємстві.
4. Сприяння у веденні бізнесу членам організацій, що передбачає комплекс послуг правового, інформаційно-консультаційного, освітнього, презентаційного характеру.
5. Розширення ринків та економічної експансії національного товаровиробника.

##### Запитання для самоконтролю

* 1. Поясніть роль держави як носія публічної влади і як суб`єкта соціально-трудових відносин в Україні.
	2. Перерахуйте основні міжнародні норми, прийняті Міжнародною організацією праці, що основну увагу приділяють захисту прав саме найманих працівників та їхніх представницьких органів.
	3. Охарактеризуйте структуру суб’єктів соціально-трудових відносин, що представляють інтереси найманих працівників в Україні.
	4. Поясніть роль виробничих рад, які функціонують у Німеччині.
	5. Дайте оцінку функцій, що мають виконувати державні органи влади як один із суб’єктів соціально-трудових відносин.
	6. Назвіть нормативно-правові акти, які використовують профспілкові організації у своїй діяльності.
	7. Проаналізуйте стан укладення колективних договорів в Україні.
	8. Дайте оцінку загального стану профспілок у сучасних умовах.
	9. Поясніть роль роботодавців у системі соціально-трудових відносин.

##### Література

1. Закон України “Про колективні договори і угоди” //Закони України. –

К.: Ін-т законодавства, 1997. – Т.6. –С. 5- 11.

1. Закон України про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” //

Закони України.– К.: Ін-т законодавства, 2000.–Т. 19.–C. 279-296.

1. Закон України “Про організації роботодавців” //Офіційний вісник України.– 2001.–№ 25.–С.109.
2. Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) // Закони України .–К.: Ін-т законодавства,1999.– Т. 15.– С.332- 343.
3. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.: Знання, 2004. – 535 с. – Глава 9, с.246-255.
4. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник. – К.: Кондор, 2004. – 432 с. – Глава 6, с. 93-121.
5. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія.– К.: КНЕУ, 2003.– 230 с.- Розділ І, Глава ІІ, с. 37-79.
6. Колот А.М. Розвиток виробничої демократії як чинник удосконалення соціально-трудових відносин //Україна: аспекти праці.– 2001. - №6.- с.21-28.
7. Сучасний стан проблеми та тенденції соціально трудових відносин в Україні: спроба соціального конструювання / Відп. ред. д-р екон. наук,

проф. Ю.І. Саєнко, канд. філос. наук Ю.О. Привалов. – К.: ВД “Стилос”, 2003. – 361с. Розділ І, с.10-49, Розділ ІІ, с. 139-160, Розділ ІІІ, с.203-213.

1. Статистичний щорічник України за 2004 рік //http: [//www.](http://www/) ukr.stat. gov. ua.

##### Терміни та поняття

* + Державні органи влади;
	+ Наймані працівники;
	+ Роботодавці;
	+ Об’єднання роботодавців;
	+ Профспілкові організації.