


Тема 5. Соціальне партнерство як правовий регулятор трудової взаємодії

План

1. Державно-правове регулювання соціального партнерства.
2. Рівні та органи соціального партнерства в трудових відносинах.
3. Форми соціально-трудового партнерства.
4. Участь робітників в управлінні організацією.

 **Основні поняття:** трипартизм, біпартизм, колективний договір, колективні переговори, колективний трудовий конфлікт, трудовий арбітраж, акціонерне товариство, генеральна, галузева, регіональна угода.

1. Державно-правове регулювання соціального партнерства

Основою стабільного соціально-економічного добробуту країни є розбудова чіткої та збалансованої системи регуляції виробництва суспільних благ. Вона спирається на міжнародні та внутрішньодержавні нормативно-правові акти, які регламентують взаємодію власника із трудовим колективом підприємства, а також окреслюють контури соціальної сфери установи.

Декларація Міжнародної організації «Про соціальну справедливість з метою справедливої глобалізації» [7] задає високі ціннісні стандарти взаємодії в цій сфері, підкреслює значення окремого працівника, його свободи у самореалізації, вказує на необхідність недопущення дискримінації, що має сприяти стійкому розвитку суспільства та окремих соціальних груп. Відтак, соціальна робота як супровід виробничого циклу регламентується в рамках світової та національної законодавчої бази, виходячи із встановлених стандартів обміну ресурсами життєдіяльності.

Національне законодавство в Україні фіксує базові права людини щодо її участі в процесі виробництва суспільних благ. Так, статті 43-46 Конституції України описують соціальні положення окремої людини в системі трудових

відносин [5], а також встановлюють статус держави у вигляді її регулятора та гаранта забезпечення соціальних стандартів для повноцінного існування в країні. Метою цього законодавчого фундаменту є створення методології для побудови суспільно-трудова відносин на засадах рівності та гуманізму.

Конституція України закріплює заборону на примусову працю, право на гідні умови праці та можливість захисту власних трудових прав за допомогою об'єднання у профспілки. Ці положення фіксують головного суб'єкта соціальної роботи в процесі виробництва матеріальних благ – професійний союз, який має займатись профілактичною роботою у напрямку збереження трудового та людського капіталу в країні.

Створення системи регулювання суспільно-трудова відносинах на виробництві переслідує наступні цілі:

- формування збалансованого обміну ресурсами життєдіяльності, яка виступає основою для запобігання соціальних проблем в Україні;
- стабілізація виробництва матеріальних благ в контексті стійкого розвитку задля забезпечення зростання рівня життя в країні;
- регламентація відносин між роботодавцем та трудовим колективом на основі гуманності, толерантності та рівноправ'я;
- встановлення чітких норм і правил взаємодії на ринку праці, які б забезпечували ефективну зайнятість населення країни.

Регулювання соціальної сфери на засадах партнерства виконує наступні завдання:

- встановлення міжнародних норм колективної трудової взаємодії в Україні;
- визначення моделі соціального розвитку підприємств в Україні;
- збільшення можливостей найманих працівників у захисті свої інтереси на виробництві;
- підтримка професійності управління соціальною сферою на підприємствах країни;

- створення якісної та дієздатної системи вирішення трудових конфліктів та спорів на підприємствах країни.

Відтак, сьогодні в межах розбудови системи державно-правового регулювання суспільно-трудових відносин на засадах партнерства потрібно активізувати діяльність єдиного координаційного органу (Національної тристоронньої соціально-економічної ради), який би встановлював методологічні засади захисту прав всіх учасників виробництва матеріальних благ та спрямовував свої зусилля на підтримку трудового потенціалу країни.

Основні принципи цієї системи правового регулювання суспільно-трудових відносин базуються на загальних демократичних нормах суспільної взаємодії. У цьому випадку, вони включають в себе:

–**фіксоване рівноправ'я сторін** як закріплення статусів партнерів у процесі суспільного виробництва;

–**визнання права учасників соціального діалогу** брати участь у роботі спільних дорадчих органів задля вирішення соціальних проблем;

–**підтримка поваги** до всіх учасників суспільно-трудових відносин;

–**добровільність** у прийнятті учасниками партнерства зобов'язань у межах цієї взаємодії як щодо виробництва матеріальних благ, так і для розвитку соціальної сфери;

–**субсидіарна відповідальність** всіх учасників та їх представників за невиконання умов соціального партнерства;

–**відкритість партнерів** в обміні інформацією щодо стану справ учасників взаємодії та рішень підчас спільних зустрічей та нарад.

Сукупність цих принципів є основою для формування системи норм, правил та стандартів регулювання суспільно-трудових відносин на основі рівного врахування потреб та інтересів кожного з учасників матеріального виробництва. Система регулювання повинна враховувати в собі як інтереси роботодавців, так і найманих працівників. З одного боку, вона спрямована на підтримку стабільного економічного росту, а з іншого – на збереження соціального балансу та трудового потенціалу країни.

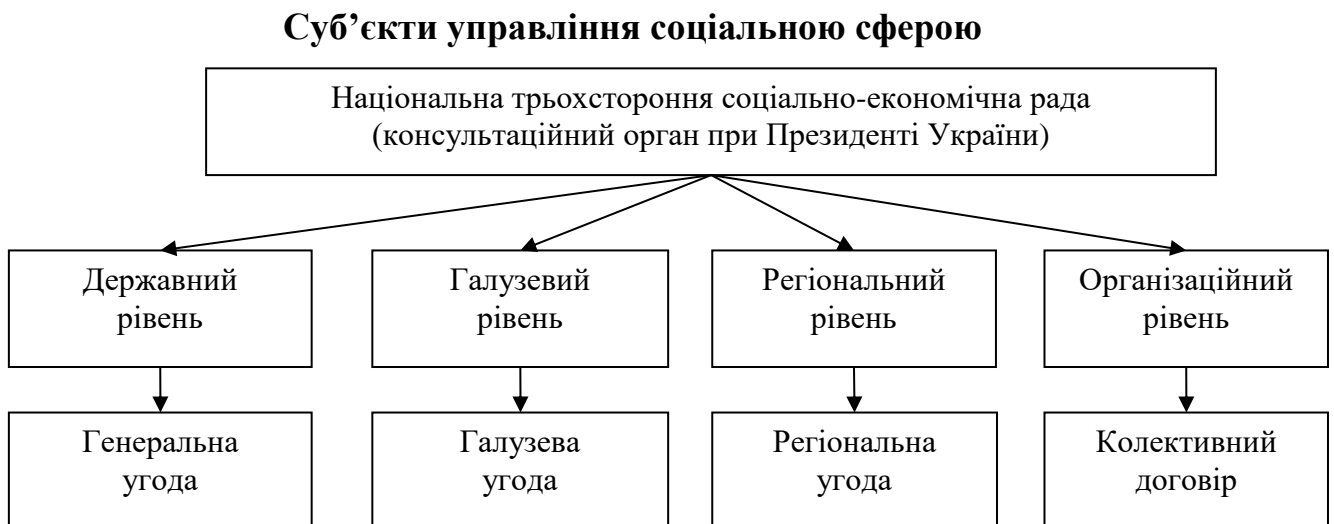
2. Рівні та органи соціального партнерства в трудових відносинах

Основна специфіка управління соціальною сферою на підприємстві полягає у необхідності дотримання полісуб'єктності. Базою цієї управлінської конструкції є партнерство у суспільно-трудовах відносинах, яке передбачає гармонійне поєднання рівнів впливу на процес виробництва матеріальних благ. Зазначимо, що всі учасники партнерства розрізняються за критерієм територіального або галузевого представництва. Ця ієрархічність має обмежений характер, що не впливає на зміст партнерства.

На основі досліджень досвіду самоорганізації найманих працівників і роботодавців [6], а також Закону України «Про соціальний діалог» [4] виділяються такі рівні соціально-трудового партнерства (див. рис. 5.1.).

В Україні функціонує змішана структура управління соціальною сферою при виробництві матеріальних благ, яка основна на партнерстві та передбачає поєднання двохсекторного та трьохсекторного партнерства. У свою чергу, подібний баланс потребує активної та рівної участі всіх трьох сторін суспільно-трудовах відносин.

Рис. 5.1.



Ця управлінська структура носить класичний лінійний характер, що на жаль не відповідає вимогам розвитку української економіки, яка більшою мірою прив'язана до глобальних світових ринків та має враховувати їх стан і специфіку.

Розглянемо існуючу систему угод, які мають закріплювати соціальні гарантії та стандарти для трудових колективів у рамках виробництва товарів та послуг в Україні.

Угодою на державному рівні фіксуються базові гарантії та нормативи, які регулюють суспільно-трудові відносини та якість життя відповідно до вимог сьогодення. До таких показників належать: зайнятість, прожитковий мінімум, умови праці, соціальне страхування та інші. Ця угода має бути підґрунтям для фіксації соціальних стандартів у бюджеті країни на рік, але на практиці вона йде у вигляді рекомендації для профільного міністерства країни.

На галузевому рівні складаються угоди, які регулюють умови праці та якість життя її працівників відповідно до специфічних умов галузевого виробництва. Галузева угода розробляється у відповідності з вимогами чинного законодавства та на основі закладених орієнтирів генеральної угоди. Особлива увага приділяється умовам праці в галузі та напрямкам їх покращення.

Територіальна угода визначає показники та норми для забезпечення соціального захисту найманих працівників у відповідності до специфічних умов адміністративно-територіальної одиниці країни. Ця угода набуває додаткового значення в умовах децентралізації, так як фактично вона слугує фундаментом для окреслення параметрів соціальної сфери територіальної одиниці, комплексу програм із надання соціальних послуг та формування громадсько-орієнтованого бюджету.

Колективний договір є нормативно-правовим актом, який визначає на окремому підприємстві чи установі сукупність прав та обов'язків трудового колективу, а також власника засобів виробництва щодо участі в процесі виробництва суспільних благ і розподілі вигоди від їх реалізації. Даний договір може і має бути відображення консенсусу щодо майбутнього соціальної сфери на підприємстві.

Виходячи з цього, всі нормативні документи, призначені для регулювання суспільно-трудових відносин, пов'язані між собою згідно з рівнем їх

укладення. Поряд із цим, суб'єктам управління соціальною сферою на кожному відповідному рівні надана свобода для реалізації власних потреб у залежності від їх активності та ролі в процесі виробництва матеріальних благ. Разом із цим, кожен рівень має містити свій погляд на систему соціального обслуговування задля збереження потенціалу країни.

На практиці регулювання суспільно-трудових відносин реалізується крізь виокремленні органи – ради, комісії. Вони можуть створюватися на постійній чи тимчасовій основі. Ініціатором їх створення може виступати будь-хто з представників учасників трудових відносин.

Ці органи створюються на основі добровільної участі, а їх організація спирається на збалансоване представництво кожної із сторін. Так, Національна тристороння соціально-економічна рада складається із 60 членів, серед яких 20 – представники профспілок, 20 – органи виконавчої влади та 20 – власники підприємств. Напрямки та методи роботи установи фіксуються в установчій та протокольній формі, яка базується на чинному законодавстві країни.

Задля вирішення вже існуючих конфліктів між роботодавцями та найманими працівниками можуть створюватися як постійно діючі органи, так і тимчасові утворення на час вирішення спірних питань. В нашому випадку, постійно діючим органом є Національна служба посередництва та примирення, а тимчасовим, комісія для підготовки та укладення колективного договору або окремої угоди між власником підприємства та трудовим колективом.

Вагому роль у регулюванні функціонування соціальної сфери на підприємстві повинна відігравати держава як регулятор економіки країни та гарант добробуту її громадян. Органи державної влади мають здійснювати постійний моніторинг дотримання соціальних стандартів у процесі вироблення суспільних благ та стимулювати гармонійний та збалансований характер розвитку відносин «роботодавець – трудовий колектив». Згадаємо, що у Європейському Союзі соціальним партнерством опікується

парламентський комітет, а у нас консультативний орган при президентів. Україні варто наслідувати кращі європейські практики.

Таким чином, суб'єкти управління соціальною сферою представлені на загальнодержавному, регіональному, галузевому та організаційному рівні. При цьому, така ієрархія має не розподільчий, а ідентифікаційний характер. Регулювання проблемних питань здійснюється за допомогою постійно діючих та тимчасових дорадчих органів, які спрямовані на збереження соціальної стабільності та вирішення конфліктів між власником засобів виробництва та найманими працівниками. Соціальне партнерство в державі має бути якісно представлене на найвищому управлінському рівні, щоб мати можливість ефективно підтримувати баланс інтересів учасників суспільних відносин.

3. Форми соціально-трудового партнерства

Практика постійних зустрічей учасників суспільно-трудових відносин, зважування позицій, вирішення спірних питань виокремлює діалог як базову форму соціального партнерства. Діалог в рамках організації соціальної сфери на підприємстві може мати різний характер та спрямованість.

Форми соціального партнерства розрізняються як взаємні та протестні. Обраний вектор взаємодії відрізняється ступенем конструктивності та збалансованості партнерства. До взаємних форм партнерства в трудових відносинах належать: колективні переговори, консультації для вдосконалення добробуту персоналу підприємства, участь працівників в управлінні організацією та попередження конфліктів.

Проведення колективних переговорів між роботодавцем та найманими працівниками спрямоване на вирішення питань щодо організації виробництва та оптимізації соціальної сфери підприємства, що фіксується у колективному договорі.

Консультативна взаємодія учасників партнерства є основою вирішення питань своєчасного реагування на зміни всередині організації та в сфері роботи установи задля підтримки її життєдіяльності. Крім того, вагомою

складовою подібних консультацій є внесення пропозицій регулятора чи арбітра для зміни існуючої системи управління суспільно-трудовими відносинами.

Участь представників трудового колективу в управлінні організацією. Вона відбувається у трьох напрямках: вдосконалення виробничого процесу, на основі внеску працівників, а також як захист інтересів трудового колективу, їх життя та здоров'я в процесі виробництва матеріальних благ.

Спільна **участь** представників роботодавця та трудового колективу **сприяє попередженню виникнення трудових спорів і конфліктів** за допомогою оперативного обміну інформацією та відкритості учасників партнерства. Отже, в основі конструктивної організації соціальної сфери на підприємстві лежать поінформованість та відкритість учасників діалогу, які спрямовані на досягнення спільної мети.

Протестні форми боротьби за рівні права членів трудового колективу виникають на стадії порушення умов та правил партнерської взаємодії та погіршення положення працівників. Вони спрямовані на захист власних позицій та інтересів задля оптимальної організації життя в суспільстві. До цих форм соціального партнерства належать: колективний трудовий конфлікт, страйк і трудовий арбітраж.

Колективний трудовий конфлікт є критичним непереборним непорозумінням, яке склалось між працівниками та власниками підприємства щодо розподілу прибутку від результатів виробництва та реалізації матеріальних благ. Тобто базова причина подібного конфлікту полягає у відсутності спільної мети співпраці учасників партнерства, що ставить під сумнів їх відносини.

Про перехід суперечності до стадії трудового конфлікту повинні бути повідомлені: власник підприємства, органи державної влади, органи місцевого самоврядування та Національна служба посередництва та примирення. Сторони конфлікту зобов'язані співпрацювати з арбітром в особі держави.

Конфлікт є індикатором того, що соціальна сфера перебуває у критичному стані та потребує уваги інших учасників партнерства.

Страйк є активним або пасивним невиконанням покладених на працівників трудових обов'язків задля оприлюднення вимог поліпшення умов праці та збільшення розміру винагороди за неї, що має оформлюватись у відповідності з чинним національним законодавством. Законність як складова цієї форми боротьби за соціальне партнерство передбачає необхідність самоорганізації працівників у пошуку юридичної допомоги для відстоювання належного рівня розвитку соціальної сфери на підприємстві.

Страйк є радикальною формою вирішення конфлікту між партнерами в суспільно-трудових відносинах. Проте, він повинен мати керівний вибірний орган (або особу). Вимоги страйкарів не повинні посягати на конституційний лад, межі громадського спокою та суспільні цінності.

Правовий фундамент розв'язання конфліктів між партнерами вплинув на виникнення **трудового арбітражу** – органу, «...який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту)» [3, с. 47]. Цей орган є цілковито виборним і створюється з ініціативи однієї зі сторін та на рівних правах усіма учасниками конфлікту. Рішення трудового арбітражу є обов'язковим для виконання при наявності відповідної домовленості.

Постійне виникнення конфліктних ситуацій між учасниками соціального партнерства говорить про необхідність перегляду його умов та більш активного залучення держави до моніторингу процесів обміну ресурсами життєдіяльності. Причиною конфліктів зазвичай є наступ на соціальною сферу підприємства, що потребує додаткового узгодження та розмежування.

Таким чином, форми соціального партнерства розрізняються за ступенем збалансованості взаємодії учасників виробництва матеріальних благ та рівнем втручання арбітра-держави у вирішення протиріч між ними. Соціальне партнерство має рухатися від конфронтації та суперечок до злагоди у взаємодії між роботодавцем і трудовим колективом. Наслідки застосування вказаних

вище форм можуть знаходити своє відображення у нормативно-правових актах різного призначення та рівня застосування. Це робить правову ініціативу основою для консолідації учасників соціального партнерства в цій сфері.

Умовою гармонізації вказаних відносин є чітка, активна та спрямована дія держави по відношенню до проблемних галузей та сфер матеріального виробництва. В Україні необхідно підтримувати функціональність не тільки базових та перманентних форм партнерства (колективні переговори та страйк), а й форм постійної партнерської взаємодії (профілактичні консультації, участь працівників в управлінні організацією), які сприятимуть гармонізації соціальної сфери на підприємстві.

4. Участь робітників в управлінні організацією.

Дотримання високої якості виробництва продукції та надання послуг вимагає залучення до активної та взаємовигідної співпраці всіх учасників партнерства. Працівник повинен мати можливість для самореалізації в межах трудового колективу. Підтримка зацікавленості робітника у якості «кінцевого продукту» є запорукою конкурентоспроможності та ефективності будь-якої організації в сучасних умовах.

У межах законодавства України різновиди залучення працівників відповідають потребам регулювання трудових відносин. По-перше, виділяється можливість представництва інтересів трудового колективу в системі управління через відповідні виборні органи або професійні спілки. По-друге, виокремлюється можливість внесення раціоналізаторських пропозицій щодо вдосконалення виробничого процесу та умов ведення господарської діяльності. По-третє, горизонтальна та вертикальна мобільність в рамках підприємства.

Окремо необхідно виділити різновиди перманентної участі працівників в управлінні діяльністю підприємства. До них відноситься можливість впливу на розподіл прибутку організації. Володіючи акціями товариства, працівники можуть приймати участь у загальних зборах акціонерів. Відповідно до статті

33 Закону України «Про акціонерні товариства» до компетенції загальних зборів належить «розподіл прибутку і збитків товариства» [2, с. 14]. Приймаючи участь у цих зборах, працівники можуть здійснювати інформаційний та морально-психологічний вплив на економічну та соціальну політику підприємства. Крім того, працівники завжди мають можливість висувати свої пропозиції щодо розподілу прибутку шляхом складання письмових побажань уповноваженими особами від імені трудового колективу.

Одне з головних місць у сукупності різновидів участі робітників в управлінні організацією займає вертикальна та горизонтальна мобільність усередині неї. Швидкість і якість просування кар'єрними сходами та збалансованість обміну ресурсами життєдіяльності є показниками рівня розвитку партнерства між роботодавцем та найманими працівниками.

Практика застосування постійно діючих груп внутрішнього аудиту та креативних об'єднань працівників збільшує керованість організації та рівень відкритості працівників по відношенню до роботодавця. Внутрішній аудит є елементом стимуляції самоконтролю, який впроваджується на формальному рівні. Стимулювання творчості та об'єднання однодумців є засобом підтримки людського капіталу та збагачення соціальної сфери підприємства.

Для підтримки партнерства у трудових відносинах використовується відкритість в інформуванні працівників щодо змін в роботі підприємства та умов їх праці. Крім того, до форм такої співучасті відноситься ініціатива працівників щодо підвищення власної кваліфікації.

Об'єднуючим різновидом участі працівників в управлінні організацією є можливість внутрішньої правової ініціативи та впливу на створення документів щодо організації трудових відносин та інших норм, регулюючих господарську діяльність. Так, працівники організації є учасниками створення та укладення колективного договору. Вони можуть вносити пропозиції, отримувати інформацію щодо його змісту, надавати рекомендації представнику трудового колективу щодо підписання цього документу.

Крім того, на публічне обговорення можуть виносити етичний кодекс поведінки працівників, документи з регуляції розпорядку дня, фіксації умов праці та затвердження кардинальних змін в роботі організації. Стимулювання участі працівників в управлінні підприємством має сприяти зменшенню дистанції між роботодавцем та трудовим колективом, консолідації учасників взаємодії навколо визначеної мети та створення більш збалансованого розподілу суспільних благ.

Таким чином, різновиди участі робітників в управлінні організацією відрізняються за такими критеріями: безпосереднє представництво прав та інтересів працівників в системі управління; участь у розподілі прибутків; розвиток внутрішньої організаційної мобільності; відкрите інформування працівників та залучення їх до створення нормативно-правових документів усередині установи.

Ступінь та якість зменшення дистанції між роботодавцем і трудовим колективом є запорукою не тільки підвищення ефективності роботи організації, а й добробуту її працівників. Сучасна комерційна організація як учасник суспільно-економічних відносин повинна дотримуватися відкритості як для своїх працівників, так і для представників громади за місцем її функціонування. Участь працівників в управлінні організацією є безпосереднім механізмом покращення стану соціальної сфери на підприємстві.

??? Питання для самоконтролю

1. Які цілі переслідує створення системи регулювання суспільно-трудова відносин?
2. Перерахуйте та опишіть основні принципи системи правового регулювання суспільно-трудова відносин.
3. Яким є кількісний склад Національної тристоронньої соціально-економічної ради?

4. Які умови функціонування соціальної сфери фіксуються у генеральній угоді?
5. До якої форми соціального партнерства відносяться колективні переговори?
6. До якої форми соціального партнерства відноситься страйк?
7. Дайте визначення поняття «трудовий арбітраж».
8. Що є запорукою успіху сучасною комерційної організації у процесі взаємодії «власник – наймані працівники»?
9. Яким чином наймані працівники можуть приймати участь в управлінні акціонерним товариством?

✍ Тести та завдання для самоперевірки:

1. У чому полягає специфіка управління соціальною сферою на підприємстві?
 - a. У полісуб'єктності,
 - b. У моносуб'єктності,
 - c. У інтересуб'єктності.
2. Яка зі структур управління соціальною сферою на виробництві працює в Україні?
 - a. Трипартизм,
 - b. Біпартизма,
 - v. Змішана структура.
3. Що обов'язково повинен мати страйк задля забезпечення ефективності його управління?
 - a. Належну кількість діючих осіб;
 - b. Керівний виборний орган або особу;
 - c. Реєстрацію в органах місцевого самоврядування.
4. Який з наведених переліків відноситься до напрямків участі працівників в управлінні організацією?

- a. Внутрішня організаційна мобільність, профспілкова діяльність, організаційні пропозиції, участь у загальних зборах акціонерів.
- b. Внутрішня організаційна мобільність, судочинна діяльність, організаційні пропозиції, участь у загальних зборах акціонерів.
- c. Внутрішня організаційна мобільність, профспілкова діяльність, організаційні пропозиції, підвищення кваліфікації.

☛ **Практичні завдання**

1. Охарактеризуйте потенціал та перспективу розвитку соціального партнерства в Україні. Проаналізуйте його вплив на організацію соціальної сфери на виробництві.

2. Порівняйте ефективність реалізації односторонніх та двосторонніх форм соціального партнерства в Україні, використовуючи дані Національної служби посередництва та примирення за минулий рік.

3. Запропонуйте та обґрунтуйте свій варіант рішення на основі методики «SCRAMPER» [2]: На підприємстві почастішали випадки зловживання алкоголем протягом робочого дня, що призвело до збільшення кількості виробничих травм і затримок обігу готової продукції. Адміністрація заводу пов'язує це зі збільшенням кількості кафе та алкогольних магазинів у безпосередній близькості до території підприємства.

Штрафи та інші адміністративні покарання трудового колективу дали тимчасовий ефект, але значно збурили всіх працівників заводу. На спільну нараду до керівництва запросили представників профспілкового руху та допоможіний персонал.



Використана література:

1. Масюк О.П., Глазунов В. В. Соціальна робота на підприємстві : методичні рекомендації до семінарських занять для здобувачів вищої освіти бакалавра спеціальності «Соціальна робота» освітньо-професійної програми «Соціальна робота». Запоріжжя : КСК-Альянс, 2020. 58 с.

2. Про акціонерні товариства: Закон України від 17.09.2008. № 514-VI.
Дата оновлення 19.06.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/514-17/print>

3. Про колективні договори та угоди: Закон України від 01.07.1993
№ 3356-XII. Дата оновлення 05.12.2019. URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12/print>.

4. Про соціальний діалог: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>

5. Конституція України. Дата оновлення 03.09.2019. URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/print>

6. Соціально-трудова відносина та вирішення трудових спорів /
Національна служба посередництва і примирення. Київ : Основа, 2002. 712 с.

7. ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization URL:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf