


Лекція № 2

Тема. 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.

1.  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 процес виробництва товарів та послуг, а також взаємодію власника із трудовим колективом підприємства.

Так, у Декларації МОП «Про соціальну справедливість з метою справедливої глобалізації» зазначено, що «основоположні цінності свободи, гідності людини, соціальної справедливості, захищеності та безпечності і недопущення дискримінації є основоположними елементами стійкого економічного та соціального розвитку та ефективності» [2, 10]. Відтак, економіка країни може зростати тільки в умовах збалансованої суспільної взаємодії, що необхідно забезпечувати дієвою нормативно-правовою базою в цій сфері.

Національне законодавство в Україні фіксує базові права людини щодо її участі в процесі виробництва суспільних благ. Так, стаття 43 Конституції України говорить: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає, або на яку вільно погоджується» [5, 7]. Метою цієї норми є створення фундаменту для розбудови суспільно-трудових відносин на засадах рівності та гуманізму. Крім того, 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 є базою формування демократичних відносин в суспільно-економічному просторі країни.

Створення системи державно-правового регулювання партнерства в суспільно-трудових відносинах має такі цілі: формування збалансованого обміну ресурсами життєдіяльності задля забезпечення соціальної стабільності в Україні, стандартизація системи виробництва суспільних благ та 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 відповідали вимогам сучасного виробництва та забезпечували ефективну зайнятість населення країни, збереження та примноження трудового потенціалу суспільства на основі дбайливого та збалансованого використання людського капіталу.

Завданнями державно-правового регулювання партнерства в суспільно-трудових відносинах є: приведення норм колективної трудової взаємодії в Україні у відповідність із міжнародними правовими стандартами МОП, визначення моделі суспільно-економічного розвитку підприємств різних розмірів та форм власності в Україні, фіксація статусів та повноважень учасників суспільно-трудових відносин на засадах рівноправності та партнерства, підтримка та стимулювання системи накопичення та засвоєння професійних знань та навичок, відповідних часу та вимогам системи виробництва суспільних благ, створення якісної та дієздатної системи вирішення трудових конфліктів та спорів на підприємствах країни, захист прав найманих працівників щодо умов праці, здоров'я та техніки безпеки.

Відтак, сьогодні в межах розбудови системи державно-правового регулювання суспільно-трудових відносин на засадах партнерства потрібно активізувати діяльність єдиного координаційного органу (Національної ради з питань соціального партнерства), сформулювати правила рівного

представництва та захисту прав всіх учасників партнерської взаємодії та спрямувати 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.** Воно застосовується в процесі закріплення статусів партнерів та підчас вирішення трудових спорів та конфліктів.

- **Визнання повноважень представників учасників соціального діалогу** та їх права брати участь у роботі спільних дорадчих органів.

- **Консенсус як основу прийняття рішень** в процесі соціального діалогу. Повага до інтересів партнера, здатність віддавати заради спільного блага, толерантне ставлення до ближнього – є показниками готовності до використання демократичних механізмів у суспільних відносинах.


- **Добровільність та відсутність насилля** у прийнятті учасниками партнерства зобов'язань в межах цієї взаємодії. Мир та свобода є базовими ідеологічними флагманами втілення демократії в усі сфери суспільного життя.

- **Субсидіарна відповідальність** всіх учасників та їх представників за невиконання умов партнерства. Ця форма відповідальності стосується індивідуальних обов'язків людини у системі виробництва та обміну суспільних благ. Перехід до свідомого вибору відповідальності є основою рівноправного суспільства.

- **Відкритість партнерів** в обміні інформацією щодо стану справ учасників взаємодії та рішень, які прийняті підчас спільних зустрічей та нарад. Члени громадянського суспільства мають бути відкриті на зустріч один одному.

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 партнерства. Система державно-правового 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.  Реалізація партнерства у суспільно-трудовах відносинах відбувається за допомогою виокремлення рівнів впливу на процес виробництва суспільних благ. Зазначимо, що всі учасники партнерства (окрім органів державної влади) на всіх рівнях вирізняються на основі критерію територіального або галузевого представництва. Ця ієрархічність має обмежений характер, що не впливає на зміст партнерства.

На основі досліджень К. Кязімова [7], досвіду роботи Федерації профспілок України та Закону України «Про колективні договори та угоди» [4] виділяються такі рівні соціально-трудового партнерства (див. рис. 5.1.).

Виходячи з цього, в Україні функціонує змішана структура соціального партнерства, яка складається як з трипартизму, так і біпартизму. У свою чергу, баланс партнерства потребує активної та рівної участі всіх трьох сторін суспільно-трудовах відносин.

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.

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.

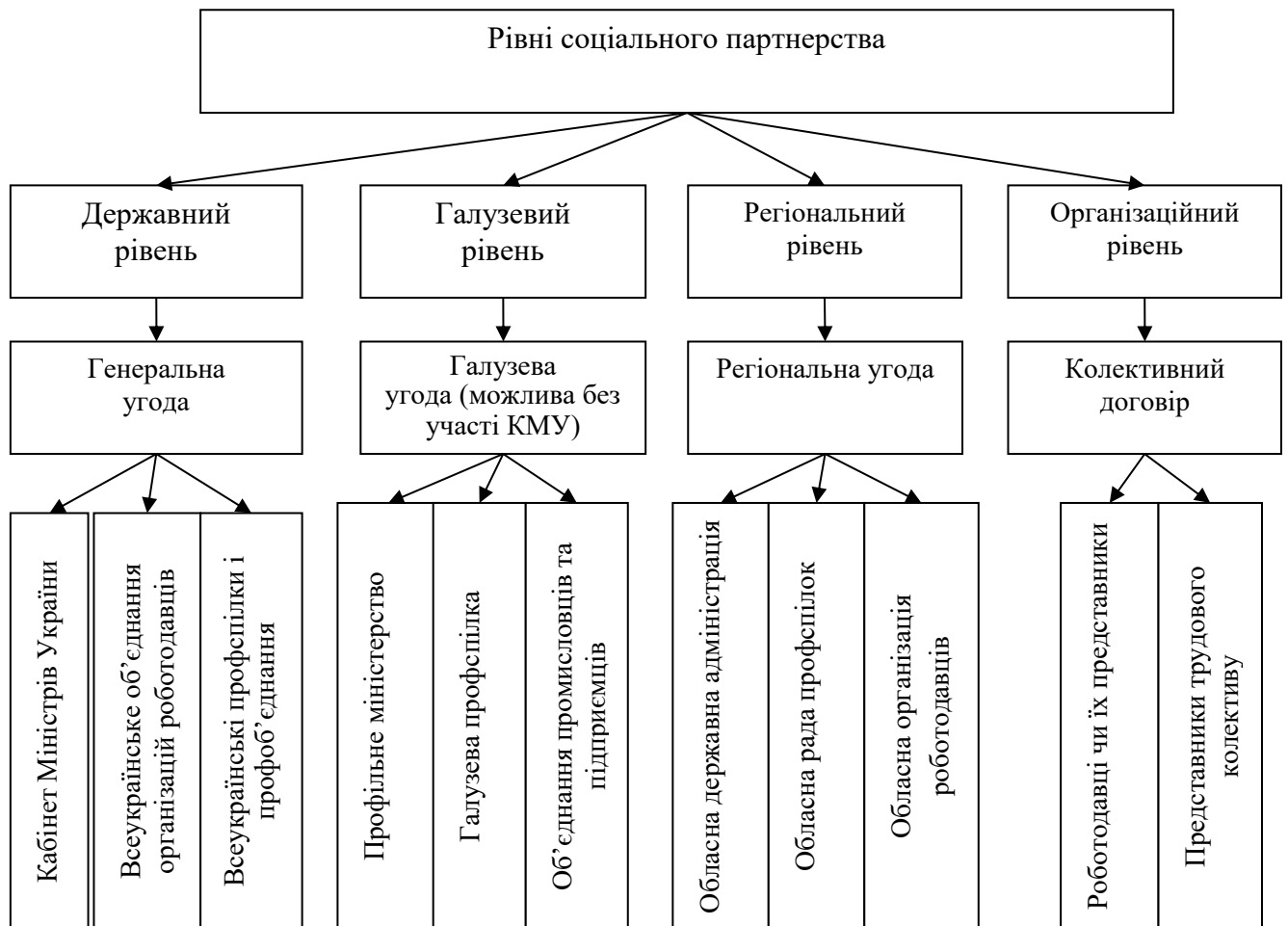


Рис. 5.1. Рівні соціального партнерства

Територіальна угода визначає показники та норми для забезпечення соціального захисту найманих працівників у відповідності до специфічних умов адміністративно-територіальної одиниці країни. Ця угода формується на основі прийнятих загальнодержавних та профільних галузевих нормативів та визначає розвиток соціальної політики певних підприємств на регіональному рівні.

Колективний договір є нормативно-правовим актом, який визначає на окремому підприємстві чи установі сукупність прав та обов'язків трудового колективу та власника засобів виробництва щодо участі в процесі виробництва суспільних благ і розподілі вигоди від їх реалізації.

Виходячи з цього, всі нормативні документи, призначені для регулювання суспільно-трудова відносин, пов'язані між собою згідно з рівнем їх укладення. Поряд із цим, учасникам партнерства на кожному відповідному

рівні надана свобода для реалізації власних потреб у залежності від специфіки суспільного виробництва у кожному окремому випадку.

На практиці партнерство між учасниками суспільно-трудових відносин реалізується крізь виокремленні органи – комісії. Вони можуть створюватися на постійній чи тимчасовій основі. Ініціатором створення комісії може виступати будь-хто з учасників соціально-трудового партнерства.

Комісії створюються на основі добровільної участі партнерів. Організація комісій спирається на збалансоване представництво кожного з них. Цей орган фіксує свою структуру та діяльність в установчій та протокольній формі, яка базується на чинному законодавстві країни.


Постійно діючі органи партнерства формуються задля попередження конфліктів у сфері суспільно-трудових відносин та збереження соціального спокою в країні або їх співдружності. Приклади таких органів: Міжнародна організація праці, Європейський економічний та соціальний комітет, Національна та регіональні ради з соціального партнерства в Україні.

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 в роботі органів соціально-трудового партнерства повинна відігравати держава як регулятор економіки країни та гарант добробуту її громадян. Органи державної влади мають здійснювати постійний моніторинг дотримання умов партнерства в процесі вироблення суспільних благ та стимулювати гармонійний та збалансований характер розвитку відносин «роботодавець – трудовий колектив».

Таким чином, практична розбудова партнерства в сфері виробництва суспільних благ передбачає створення системи управління, яка включає

державний, регіональний, галузевий та організаційний рівні. При цьому, така ієрархія має не розподільчий, а ідентифікаційний характер. Втілення партнерства відбувається за допомогою постійно діючих та тимчасових дорадчих органів, які спрямовані на збереження соціальної стабільності та вирішення конфліктів між власником засобів виробництва та найманими працівниками. Держава повинна бути представлена на кожному рівні партнерства задля збереження балансу інтересів його учасників.

3.  Практика постійних зустрічей учасників суспільно-трудова відносин, зважування позицій, вирішення спірних питань виокремлює діалог як базову форму соціального партнерства. Діалог в процесі організації виробництва суспільних благ може мати різний характер та спрямованість.

Форми соціального партнерства розрізняються як двохсторонньо та односторонньо спрямовані. Обраний вектор взаємодії відрізняється ступенем конструктивності та збалансованості партнерства. До двохсторонніх форм партнерства в суспільно-трудова відносинах належать: колективні переговори, консультації для вдосконалення суспільно-трудова відносин, участь працівників в управлінні організацією та попередження конфліктів.

Проведення колективних переговорів між роботодавцем та найманими працівниками спрямоване на вирішення виробничих і соціальних питань, а також фіксацію результатів їх обговорення у колективному договорі.

Консультативна взаємодія учасників партнерства є основою вирішення питань всебічного вдосконалення суспільно-трудова відносин та внесення пропозицій регулятору чи арбітру для зміни існуючої системи управління.

Участь представників трудового колективу в управлінні організацією. Вона відбувається у двох напрямках: вдосконалення виробничого процесу на основі внеску працівників та захист інтересів трудового колективу перед представниками власників засобів виробництва.

Спільна **участь** представників роботодавця та трудового колективу **сприяє попередженню виникнення трудових спорів та конфліктів** за допомогою оперативного обміну інформацією та відкритості учасників партнерства.

Односторонні форми соціального партнерства виникають на стадії порушення умов та правил взаємодії, які призвели до змінення положення одного з партнерів. Вони мають більшу спрямованість на захист власних позицій та інтересів у сфері регулювання розподілу соціальних благ. До односторонніх форм партнерства належать: страйк, колективний трудовий конфлікт та трудовий арбітраж.

Страйк являє собою активне або пасивне невиконання покладених на працюючу особу трудових обов'язків задля оприлюднення вимог поліпшення умов праці та збільшення розміру винагороди за неї, яке організовується та оформлюється у відповідності з чинним національним законодавством.

Страйк є радикальною формою вирішення суперечностей між партнерами в суспільно-трудовах відносинах. Він повинен мати керівний вибірний орган (або особу). Вимоги страйкарів не повинні посягати на конституційний лад, суспільний спокій та загальнодемократичні цінності.

Колективний трудовий конфлікт є критичним непереборним непорозумінням, яке виникло між працівниками та власниками засобів виробництва щодо розподілу прибутку від результатів виробництва та реалізації суспільних благ.

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.


Згідно зі статтею 11 Закону України «Про колективні договори та угоди» **трудова арбітраж** - це «орган, який складається із залучених сторонами фахівців, експертів та інших осіб і приймає рішення по суті трудового спору (конфлікту)» [4, 47]. Трудова арбітраж є цілковито виборним органом, який

створюється з ініціативи однієї зі сторін та на рівних правах усіма учасниками трудового конфлікту. Рішення трудового арбітражу є обов'язковим для виконання при наявності відповідної домовленості.

Постійне виникнення конфліктних ситуацій між учасниками суспільно-трудового партнерства говорить про необхідність реорганізації умов його відтворення та більш активного залучення арбітражу до моніторингу взаємодії.

Таким чином, форми соціально-трудового партнерства розрізняються за ступенем збалансованості взаємодії учасників виробництва суспільних благ та рівнем втручання арбітра у вирішення протиріч між ними. Соціально-трудове партнерство має рухатися від конфронтації та суперечок до злагоди у взаємодії між роботодавцем та трудовим колективом. Наслідки різних форм взаємодії учасників суспільно-трудового партнерства можуть знаходити своє відображення у нормативно-правових актах різного призначення та рівня застосування. Це робить правову ініціативу однією з консолідуючих форм партнерства в цій сфері.

Умовою гармонізації вказаних відносин є чітка, активна та спрямована дія держави по відношенню до проблемних галузей та сфер суспільного 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 зменшенню дистанції між учасниками суспільно-трудових відносин.

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

У межах трудового законодавства України різновиди залучення працівників відповідають потребам регулювання суспільно-трудоких 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.

Окремо необхідно виділити різновиди перманентної участі працівників в організації, регулюванні та контролі діяльності підприємства. До них відноситься можливість впливу на розподіл прибутку організації. Володіючи акціями товариства, працівники можуть приймати участь в загальних зборах. Відповідно до статті 33 Закону України «Про акціонерні товариства» до компетенції загальних зборів належить «розподіл прибутку і збитків товариства» [3, 14]. Приймаючи участь в загальних зборах, працівники можуть здійснювати інформаційний та адміністративний 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 в 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 на неформальному рівні.

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. Разом із цим, пошук даних може бути обмежено рамками комерційної таємниці та інсайдерської інформації, а отримання нових знань потребами підприємства.

Об'єднуючим різновидом участі працівників в управлінні організацією є можливість внутрішньої правової ініціативи та впливу на створення документів щодо трудового законодавства 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 реалізації партнерства в суспільно-трудових відносинах.

Література

1. Бойко М.Д. Трудове право України. Київ: ТОВ «ЦНЛ», 2014. 400 с.
2. Декларація МОТ о соціальної справедливості в цілях справедливої глобалізації. Женева : МБТ, 2008. 26 с.
3. Закон України «Про акціонерні товариства». *Збірник нормативних документів: Акціонерні товариства*. Запоріжжя : Емісія , 2008. С. 3-41.
4. Закон України «Про колективні договори та угоди». *Переговори: підготовка і техніка ведення. Особливості переговорів по колективному договору: Методические и раздаточные материалы*. Київ : Проект «Українські профсоюзи як партнери в соціальному діалозі», 2006. С. 38-45.
5. Конституція України. Відомості Верховної Ради. 1996. № 30. С. 141-156.
6. Киселёв И. Я. Зарубежное трудовое право. Учебник для вузов/ И. Я. Киселёв Москва : НОРМА-ИНФРА-М, 2001. 263 с.
7. Кязимов К. Г. Социальное партнерство: практическое пособие по созданию корпоративного ресурса знаний юридического лица/ К. Г. Кязимов. Москва : НЦ ЭНАС, 2008. 192 с.
8. Соціально-трудові відносини та вирішення трудових спорів / Національна служба посередництва і примирення. Київ : Основа, 2002. 712 с.
9. Трудове право України: Академічний курс/ За ред. П.Д. Пилипенка. 2- е. вид., перероб. і доп. Київ : Ін Юре, 2006. 544 с.