

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 1(28)

Київ
ДП "Видавничий дім "Персонал"
2011

УДК 330-339; 321.7; 159.9
ББК 65.9(4УКР)29-2я43
М58

Редакційна колегія

Подолька А. М., д-р юрид. наук — головний редактор
Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора
Ігнатченко А. А., канд. техн. наук — відповідальний редактор

Політичні науки

Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, Варзар І. М., д-р політ. наук, проф., Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Гончаренко О. М., д-р іст. наук, Піляєв І. С., д-р політ. наук, Хижняк І. А., д-р іст. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Економічні науки

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф., Пила В. І., д-р екон. наук, проф., Радзієвський О. І., д-р екон. наук, Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Шостак Л. Б., д-р екон. наук, проф., Швець В. Я., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф.

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Лігоцький А. О., д-р пед. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Синьов В. М., д-р пед. наук, проф., Чернуха Н. М., д-р пед. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф.

Юридичні науки

Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Ануфрієв М. І., д-р юрид. наук, проф., Бородін І. Л., д-р юрид. наук, проф., Бандурка О. О., д-р юрид. наук, проф., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф., Курко М. Н., канд. юрид. наук, доц., Марчук В. М., д-р юрид. наук, проф., Подолька А. М., д-р юрид. наук, Юлдашев О. Х., д-р юрид. наук

Рекомендовано до друку Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 1 від 26 січня 2011 р.)

М58 **Міжрегіональна Академія управління персоналом.**
Наукові праці МАУП / редкол.: А. М. Подолька (голов. ред.) [та ін.]. — К. : МАУП, 2001. — Вип. 1(28). — К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2011. — 212 с.: іл. — Бібліогр. в кінці ст.

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник «Наукові праці МАУП» зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, в якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

Вищою атестаційною комісією України «Наукові праці МАУП» визнано як фахове видання з політичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/4 від 26 травня 2010 р.).

ББК 65.9(4УКР)29-2я43+67.9(4УКР)я43

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2011
© ДП «Видавничий дім «Персонал», 2011

Шемчук О. О., Новіков О. С.

Система правового статусу особи:
теоретичні і методологічні проблеми аналізу..... 151

Зелененький М. М., Куртакова А. О.

Соціальне партнерство в зарубіжних країнах..... 156

Морару А. А.

Правове забезпечення реалізації соціокультурної
функції у процесі державного управління
в Україні 165

Тимошин В. В.

Державно-правові проблеми аналізу контрольної
діяльності: напрями контролю і їх правове
забезпечення 170

Дорошев А. О.

Гармонізація інформаційного законодавства
України та ЄС 175

ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ

Шконда В. В., Калянов А. В.

Чинники інформаційної культури майбутніх
фахівців 181

Гулько О. Я.

До питання щодо людського фактора
в управлінні персоналом державних установ:
теоретико-концептуальний аспект 188

Зейналзаде Ш.

Факторний аналіз семантики поняття
“сім’я” в іранських та українських
студентів 192

Жеребченко Т. І.

Специфіка трудової діяльності працівників
загальноосвітніх навчальних закладів 197

Агаркова А. О.

Психологічні та педагогічні аспекти
професійно-етичної культури лікаря 201

Клочкова Д. М.

Правова підготовка майбутніх фахівців
в умовах педагогічного процесу 204

Шабанов В. П.

Студентський клуб як форма організації
громадянської соціалізації молоді 208

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ 211

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

Наукові праці МАУП, 2011, вип. 1(28), с. 156–164

Розглядається розвиток та становлення соціального партнерства в зарубіжних країнах, а саме в Росії, Німеччині, Австрії та Угорщині і деяких країнах Західної Європи та США.

У сучасному світі простежується тенденція до більш широкого тлумачення соціального партнерства як одного із засобів співробітництва різних сфер суспільного життя багатьох країн.

При цьому, не слід забувати, що традиційно під соціальним партнерством розуміються відносини у соціально-трудовій сфері між робітниками (профспілки) і роботодавцями, які складаються за участю держави. Варто зауважити, що соціальне партнерство визначається як співробітництво і взаємодія роботодавців і профспілок, зокрема, у питаннях порушення умов зайнятості і працевлаштування, заробітної плати, соціальної стабільності і забезпечення права працівників брати участь у вирішенні проблем, що стосуються діяльності організації [8].

Відносини соціального партнерства мають колективний характер. В їх основі лежить колективна зацікавленість сторін. Колективний характер соціального партнерства виявляється в трьох аспектах:

- наявності колективного інтересу всіх суб'єктів у сфері застосування найманої праці;
- наявності колективних відносин у цій сфері;
- колективній структурі сторін соціального партнерства.

Предметом соціального партнерства виступають колективні відносини між соціальними партнерами, зокрема, участь трудових колективів у встановленні умов праці; участь трудових колективів в управлінні організаціями, на яких вони працюють; укладення і виконання колективних договорів та колективних угод на галузевому, регіональному, національному рівнях; діяль-

ність професійних спілок та інших представницьких органів трудового колективу в соціально-трудових відносинах; утворення та діяльності об'єднань роботодавців; вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів.

До сфери соціального партнерства входять:

- досягнення консенсусу з питань забезпечення зайнятості;
- створення додаткових робочих місць;
- організація оплачуваних громадських робіт;
- захист населення від безробіття;
- застосування найманої праці з дотриманням техніки безпеки;
- вимоги з охорони здоров'я працівників у процесі праці;
- оплата праці й забезпечення відтворюючої і стимулюючої функцій заробітної плати;
- права працівників на своєчасне отримання заробітної плати;
- забезпечення нормального режиму праці й відпочинку;
- забезпечення права працівників на участь в управлінні працею на підприємстві та розподілі прибутку для забезпечення соціальної діяльності підприємства;
- визначення соціальних стандартів і встановлення їх мінімальних меж;
- встановлення порядку проведення колективних переговорів;
- вирішення колективних трудових спорів тощо [9].

Важливо зазначити, що процес законодавчого закріплення колективно-договірної системи в більшості країн Заходу розпочався на початку ХХ ст. Окремі норми колективно-договірної системи було

внесено до датського Цивільного кодексу в 1907 р., а до швейцарського Кодексу зобов'язань — у 1911 р. У подальшому, із процесом виокремлення норм трудового права в окрему галузь права (законодавства), набула поширення практика прийняття спеціальних законодавчих актів з колективно-договірного регулювання трудових відносин. Зокрема, у Королівстві Норвегія такий акт прийнято в 1915 р., Федеративній Республіці Німеччина — у 1918, Фінляндії — 1924, Бельгії — у 1948, Австрії — у 1957, Франції — у 1958 р., країнах Північної Європи — у 1970-х роках [6].

У 1948 р. Міжнародна Організація Праці прийняла Конвенцію № 87 про свободу асоціації і захист права на організацію, у 1949 р. — Конвенцію № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів, Рекомендації № 91 — про колективні договори (1951 р.), № 94 — про консультації та співробітництво між підприємцями і трудящими на рівні підприємства (1952 р.), № 113 — про консультації та співробітництво між державною владою та організаціями підприємців і трудящих (1960 р.), Конвенцію № 154 — про сприяння колективним переговорам (1981 р.). Україна ратифікувала у різні роки зазначені міжнародно-правові акти. Таким чином, вони стали частиною системи національного законодавства і є обов'язковими до виконання.

У країнах з розвинутою ринковою економікою ідеологія соціального партнерства стала базовою у процесі розвитку соціально-трудова відносин, незважаючи на те, що його моделі в різних країнах відрізняються організаційно-правовим механізмом.

Сьогодні відомі дві моделі соціального партнерства: перша — трипартизм і друга — біпартизм. У тих країнах, де роль держави у регулюванні трудових відносин не є визначальною (Сполучені Штати Америки, Канада, Великобританія), у практику розбудови соціального діалогу покладена двостороння співпраця між об'єднаннями роботодавців і організаціями найманих працівників. Держава може виступати в такій соціальній моделі в ролі арбітра або посередника при виникненні соціальних конфліктів.

З іншого боку, найбільш поширена система трипартизму, тобто, тристороння співпраця, широко застосовується у процесі розбудови соціально-трудова відносин у Французькій Республіці, Федеративній Республіці Німеччина, Королівстві Швеція, Австрійській Республіці.

В умовах трипартизму держава відіграє активну, доволі впливову роль соціального партнера.

Світовий досвід переконливо засвідчує, що проблеми економіки і суспільного життя, у тому числі у сфері застосування найманої праці, вирішуються оптимально, якщо реалізується орієнтація не на конфронтацію, а на досягнення соціальної злагоди, узгодження інтересів різних суспільних груп. Стрижнем соціального партнерства є принцип співробітництва між роботодавцями і найманими працівниками, який реалізується у формах проведення переговорів, укладення колективних договорів та колективних угод, узгодження проектів нормативно-правових актів, консультацій при прийнятті рішень соціальними партнерами на всіх рівнях.

Як конкретний приклад зарубіжного досвіду соціального партнерства розглянемо систему соціального партнерства у країнах Західної Європи та США, а більш ширше в Росії, Австрії, Німеччині та Угорщині [7].

Як правило, однією із сторін “трибічної співпраці” виступають профспілки, що представляють інтереси трудящих, хоча на сьогодні не у всіх країнах їм вдається зберігати авторитет і вплив, завойовані ще в період масового тред-юніоністського руху XIX–XX ст. Крім того, консервативні уряди, що прийшли до влади в 1980-ті роки у ряді розвинених країн (насамперед у Великобританії і США), узяли курс на “соціальний реванш” або “соціальний демонтаж”, ніж серйозно підірвали позиції профспілок. Проти профспілок налаштована і значна частина підприємців. Дослідження стратегії 600 фірм США, яке було проведене в 2009 р., показало, що 50 відсотків підприємців використовували загрозу закриття підприємств, щоб не допустити створення профспілкових комітетів; ворота 12 відсотків підприємств, на яких процедура створення профспілок була успішно завершена, опинилися після цього закритими [3]. У цілому ж у 1980–1990-ті роки спостерігався явно виражений спад профспілкового руху, що торкнувся переважної більшості західних країн. Виняток становили Швеція і Фінляндія (тут число членів профспілок істотно зросло), Данія, Норвегія і Канада (профспілкові лави цих країн дещо зміцнилися) [5].

Навпаки, представницькі організації підприємницьких кіл, що виникли значно пізніше за профспілки — на початку XX ст. (загальнонаціональні організації з'явилися ще пізніше), виявляють тенденцію до зміцнення за рахунок злиття асоціацій підприємців у загальнонаціональні об'єднання (наприклад, Конфедерація шведських підприємців).

У скандинавських країнах, Швейцарії, Ірландії спочатку виникли організації підприємців двох типів. Одні володіли тільки економічними функціями (торгові палати, економічні асоціації), інші виключно соціально-трудовими. З часом у багатьох країнах Великобританії, Франції, Італії, Бельгії відбулося об'єднання тих й інших (наприклад, у Франції усі ці функції зосередилися в Національній раді французьких патронів, створеній у 1936 р.).

Європейським організаціям обох протидіючих сторін у цілому властиве прагнення до досягнення компромісу, вироблення оптимальної формули взаємоприйнятних умов, що враховує інтереси різних суспільно-політичних і економічних сил країни. Причому і підприємці і профспілки виходять з наукового аналізу ситуації, здійснюваного власними дослідницькими центрами. Відійшла в минуле практика висунення вимог, здатних підірвати становище підприємства, корпорації, галузі, а врешті-решт і самих трудових колективів. Наприклад, німецькі профспілки, що мають значний досвід співпраці з бізнесом, при відстоюванні інтересів найнятих робітників йдуть на значні поступки, усвідомлюючи необхідність модернізації виробництва і крупних структурних перетворень. Підприємці, вимагаючи поступок від профспілок, зі свого боку також прагнуть не переступати дозволених меж. Баланс у партнерських відносинах не порушується навіть при зміні правлячої коаліції.

Колективні договори, що укладаються на один-два роки, між підприємствами і профспілками стали вельми ефективною формою регуляції трудових відносин, що забезпечують безпосередню участь трудящих у виробничих процесах, які, як правило, запобігають, виникненню серйозних конфліктів і страйковій боротьбі.

Можна зазначити, що особливо ефективні колективні договори, які укладаються на вищому національному рівні між асоціацією підприємців і керівництвом профспілок. Вони дійсні в усіх галузях і обов'язкові для дотримання на кожному підприємстві або установі протягом усього терміну дії договору [2]. У Франції, наприклад, за рік укладаються п'ять–сім загальнонаціональних колективних договорів, тридцять–сорок галузевих і близько шести з половиною тисяч на окремих підприємствах [7].

Колективні договори стали основною формою прояву реальних партнерських відносин на Заході. Також відомі ще три: інститути участі працівників у управлінні через:

- непрофспілкові органи робочого представництва і співучасть трудящих у радах директорів компаній;
- “пряма” участь трудящих у справах підприємства на рівні робочого місця;
- участь трудящих у прибутках, доходах і в акціонерній власності підприємств і компаній.

Форма участі найнятих робітників в управлінні через непрофспілкові органи робочого представництва набула достатнього поширення тільки в промислово розвинених західноєвропейських країнах. У США і Канаді проблема демократизації трудових відносин вирішується переважно через механізм колективних договорів.

Потрібно зазначити, що пряме залучення найнятих робітників до справ підприємства, що широко практикується в Японії і останнім часом у США, здійснюється за допомогою методів гнучкої організації праці або інтегрується в управління людськими ресурсами (УЧР) [3]. Власники американських підприємств, які не охоплені профспілками, стали відчувати гостру потребу в механізмі співпраці, налагодженні партнерських відносин з персоналом для підвищення продуктивності праці, що, власне, є основним мотивом.

Доцільно було б також зазначити, що в західних країнах досвід пом'якшення наслідків структурних перетворень в економіці (наприклад, масове безробіття) полягає у виробленні погоджувальних процедур, відображений у так званих соціальних планах, які входять у систему законодавчих і договірних заходів, не залежних від наявності на кожному конкретному підприємстві укладених колективних договорів. Соціальний план розробляється працедавцем спільно з представницькими органами працівників і передбачає заходи по забезпеченню зайнятості працівників, які вивільняються, мінімізації розмірів майбутніх звільнень і пом'якшенню їх негативних наслідків [10]. Отже, можна зазначити, що друга половина XX ст. в економічно розвинених країнах позначена трьома важливими рисами:

- По-перше, при встановленні мінімальних розмірів оплати праці, їх співвідношень з середньою зарплатою стали застосовуватися строго регламентовані (стандартні й уніфіковані) договірні процедури і/або законодавчі акти, що дало змогу довести рівень заробітної плати низькокваліфікованих працівників до 50–60 % від середньої по країні.
- По-друге, після вдосконалень сформовані на початку XX ст. системи обов'язкового

соціального страхування — пенсійного, медичного, у зв'язку з безробіттям, від нещасних випадків на виробництві і професійних захворювань стали ефективними інститутами соціального захисту тих, що працюють і членів їхніх сімей від соціальних ризиків, втрати працездатності або місця роботи. Рівень пенсій, як правило, становить 60–70 % від заробітної плати, що забезпечує високий рівень доходів пенсіонерів. Медичне страхування відкрило доступ до якісної медичної допомоги.

- По-третє, національні системи заробітної плати і обов'язкового соціального страхування почали виступати як єдине ціле. Їх фінансові механізми, гармонізовані між собою, справляють позитивний вплив один на одного, стимулюючи розвиток самовідповідальності працівників і працедавців, їхній солідарний взаємодопомозі, забезпечуючи стабільність у суспільстві та економічній сфері.

Щодо аналізу практики регулювання доходів в індустріально розвинених країнах, то можна виокремити дві основні моделі:

- Західнонімецька ґрунтується на договірних відносинах об'єднань працедавців і працівників (в особі профспілок) з приводу рівня прийнятної для суб'єктів трудових відносин заробітної плати і соціальних гарантіях у рамках окремих галузей економіки, а також у міжгалузевому розрізі. Йдеться про так звані тарифні довгострокові угоди, що встановлюють достатньо високу заробітну плату, сприятливі умови і режими праці, можливість підвищення кваліфікації на підприємстві, значні рівні відрахувань на пенсійне і медичне страхування.
- Процедурне укладення тарифних угод достатньо складний процес, що вимагає високої правової культури використання цивілізованих механізмів солідарності, уміння враховувати інтереси кожної із сторін; застосовуючи модель державного регулювання заробітної плати (застосовується, наприклад, в Швеції), держава задає працедавцям високі, обов'язкові для застосування стандарти заробітної плати і умов праці. Такий спосіб регулювання трудових відносин, мабуть, підійшов би і для нашої країни, проте його застосування вимагає достатньо зрілих ринкових відносин, сильних профспілок, наявності у влади соціал-демократичної партії.

Розглянемо соціальне партнерство в Німеччині, Угорщині, Австрії і Росії.

Федеративна Республіка Німеччина

Співробітництво соціальних партнерів у ФРН пройшло тривалий шлях еволюційного розвитку. Сучасна сутність соціального партнерства у Німеччині концентрується в основному у понятті “мітбештіммунг”, або правовому забезпеченні участі найманих працівників в управлінні підприємством і прийнятті соціально-економічних рішень. “Мітбештіммунг” реалізується на рівні фірми. Під підприємством розуміється техніко-організаційна одиниця, а під фірмою — економічна. Вона може складатися з кількох підприємств. У більшості випадків фірма є акціонерним підприємством.

Стрижневою формою соціального партнерства ФРН є виробнича рада, яка створюється на підприємстві і являє собою консолідований орган представництва робітників і службовців. Через виробничі ради трудящі відстоюють свої інтереси перед роботодавцем. Виробничі ради утворюються відповідно до Закону “Про правовий порядок підприємств” на основі виборної процедури. У виборах не беруть участь особи, які представляють позиції роботодавця, зокрема провідні службовці, члени правління акціонерного товариства. У виробничій раді можуть діяти виборні представницькі органи молоді, учнів, інвалідів. У тісному співробітництві з виробничою радою підприємства цей контингент громадян захищає свої специфічні життєві інтереси. Представники молоді та інвалідів мають право припинити рішення виробничої ради, якщо їх інтереси не враховані.

Для формування робочих контрактів між колективом і робочою радою згідно із законодавством діють виробничі збори. Виробнича рада має право скликати раз у три місяці виробничі збори для обговорення і вирішення завдань, що стоять перед колективом. Виробничі збори мають верховенство перед виробничою радою, яка мусить звітувати на їх чергових засіданнях. Роботодавець не менше одного разу на рік повинен доповідати на виробничих зборах про соціально-економічну ситуацію і перспективу розвитку підприємства.

Вибори у виробничу раду проводяться під керівництвом виборчої комісії, призначаються діючою радою, а за її відсутності — виробничими зборами. Строк повноважень виробничої ради — чотири роки. На підприємствах, де виробничі ради великі, їх члени можуть бути звільненими.

Кількість виробничої ради залежить від кількості робітників і службовців на підприємстві.

Чинним законодавством ФРН передбачається така диференціація виробничих рад (табл. 1).

Таблиця 1

Диференціація виробничих рад

Кількість працюючих	Кількість членів виробничої ради	Максимальна кількість робітників і службовців у розрахунку на одного члена виробничої ради
50–20	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

Регулювання соціально-трудових відносин ґрунтується на законодавчо гарантованих правах найманих працівників. До них належить право на захист від звільнення, яке вимагає як від роботодавця, так і від працівника дотримання протягом певного часу відмови від укладеного між ними договору про найм. Це страхує роботодавця і працівника від несподіваних кроків стосовно один одного.

У процесі роботи звільнення можливе внаслідок порушення умов договору або з економічних причин. В останньому випадку на підприємствах практикується виважений підхід з урахуванням соціального стану кандидатів на звільнення. Взагалі захист працівника від звільнення, крім випадків банкрутства підприємства, певним чином обмежує дії роботодавця щодо скорочення штатів.

Право на 8-годинний робочий день та відпустку не менше 18 робочих днів забезпечується Законом “Про регулювання робочого часу” та Федеральним Законом “Про відпустки”.

Право на задовільні умови праці регулюється Законом “Про безпеку праці”. Реалізація цього закону покладена на лікарів підприємств, які певною мірою незалежні від роботодавців.

Захист працюючих жінок гарантується Законом “Про охорону материнства” та Федеральним Законом “Про допомогу по нагляді за дитиною”, які дають право на оплачувані відпустки вагітним жінкам і жінкам, які мають дітей.

Посилений соціальний захист мають інваліди відповідно до Закону “Про інвалідів”. Для звіль-

нення інвалідів з роботи за ініціативою роботодавця потрібна згода незалежного державного органу. Крім того, підприємства і державні установи зобов’язані надавати інвалідам робочі місця або грошима компенсувати їх відсутність.

У Німеччині право на оплату праці забезпечується тарифною автономією підприємства, яка гарантована конституцією країни. Тарифна автономія дає роботодавцям і найманим працівникам можливість понад установлених державою розмірів мінімальних гарантій регулювати величину заробітної плати трудящих без втручання держави. При цьому державні установи, як і приватні підприємства, підпадають під дію тарифної автономії.

Виробнича рада має право наполягати на примусовому врегулюванні питань про компенсацію робітникам втрат у зв’язку із змінами на виробництві, наслідком яких може бути масове вивільнення працюючих.

На підприємствах, де працює понад 100 осіб, утворюється економічна комісія кількістю 3–7 осіб. Роботодавець повинен надавати її членам необхідну інформацію, крім тієї, яка містить виробничу і комерційну таємницю. Те, що виробнича рада та її економічна комісія повинні орієнтуватись тільки на роботодавця, при отриманні необхідних для їхньої діяльності даних, а також певні інформаційні обмеження призводять до труднощів у прийнятті рішень радою підприємства.

Характерною особливістю регулювання соціально-трудових відносин у ФРН, яка відрізняє її від інших західноєвропейських країн, є розподіл функцій між радами підприємства та профспілками. Завданням профспілок є проведення тарифних переговорів і здійснення політики щодо підвищення стандартів життя. У процесі переговорів укладаються рамкові тарифні договори стосовно заробітної плати, посадових окладів та винагород за працю, Угоди щодо захисту працівників при раціоналізації виробництва, Угоди щодо розв’язання конфліктів мирними засобами тощо [5].

Завданням виробничих рад є захист інтересів трудових колективів на переговорах з роботодавцями. Вони беруть участь і можуть вимагати прийняття рішень з таких питань:

- правила трудового розпорядку на підприємствах та поведінки робітників і службовців;
- встановлення графіку робочого часу, в тому числі нормованого;
- примусове скорочення робочого режиму;

- терміни виплати заробітної плати;
- встановлення систем і форм оплати праці. До них належать: можливість запровадження розцінок відрядної оплати; погодинної і акордно-преміальної заробітної плати; надбавок до основної заробітної плати; винагороди за раціоналізаторські пропозиції; авансова оплата праці; пенсії через старість, які не здійснюються іншими установами;
- упровадження та використання нових технічних засобів контролю за поведінкою і працею робітників та службовців;
- запобігання травматизму та профзахворювань, лікування;
- розвиток та функціонування соціальних об'єктів на підприємствах: їдалень, дитячих садків, пенсійних кас або кас для виплати допомоги;
- підвищення кваліфікації та професійне навчання на підприємстві;
- складання соціального плану, який розробляється на випадок закриття підприємства і можливих масових звільнень. У соціальному плані, як правило, призначається грошова компенсація за втрату робочого місця. Її величина залежить як від віку, стажу роботи, сімейного стану та інших факторів, так і від економічного становища підприємства.

Практика соціального партнерства і застосування Закону “Про правовий режим підприємства” свідчить, що між виробничою радою і роботодавцем неминучі конфліктні ситуації. У разі, коли сторони переговорного процесу не можуть дійти згоди, виникає необхідність у створенні примирної комісії. Вона складається з рівної кількості представників роботодавця і виробничої ради та незалежного голови, кандидатура якого має бути погоджена з обома сторонами. Якщо роботодавець і рада підприємства не узгодили пропозиції щодо головуючого, його призначає суд із трудових суперечок. Завданням примирної комісії є досягнення компромісів. Комісія має право прийняти більшістю голосів рішення із суперечливих питань. Конституційна форма примусової домовленості спонукає соціальних партнерів досягати компромісів на переговорах. Тому спірні питання не часто виносяться на обговорення комісії, бо кожний з партнерів ризикує залишитись на не вигідних позиціях. Робота примирної комісії оплачується підприємством.

У випадку, коли сторони не досягають домовленості, спірні питання вирішуються в судах із трудових справ. Ці суди незалежні від сторін, які

вступили у конфлікт. Таке положення зберігається, коли в особі роботодавця виступає держава.

Крім узгодження позицій шляхом переговорів на рівні підприємства, існує, як зазначалося, “мітбештімунг” у фірмах — акціонерних товариствах. У цих товариствах, згідно з законодавством ФРН, утворюється і функціонує наглядова рада, яка контролює роботу управління. Наглядова рада обирає правління, щорічно затверджує баланс акціонерного товариства, за її згодою виносяться рішення щодо інвестиційної політики фірми, продажу та закриття підприємства. Через систему “мітбештімунг” у гірничодобувній та сталеварній промисловості максимально мірою здійснюється принцип соціального партнерства [6].

Угорщина

У Центральній і Східній Європі піонером трипаратизму була Угорщина, де у 1988 р. створено орган трипаратизму — Всеугорський союз узгодження інтересів. У 1990 р. його реорганізовано у раду узгодження інтересів, функції і кола учасників якого розширені. Якщо раніше робота цієї структури визначалась в основному урядом, то після 1990 р. усі три сторони (уряд, роботодавець, профспілки) виступають як рівноправні партнери.

Нині дії уряду Угорщини спрямовані на посилення основної функції ради, які полягають в узгодженні інтересів уряду, профспілок та роботодавців за таким основоположним питанням, як формування політики у сфері праці (зайнятості, заробітної плати, соціальних питань, освіти), правового регулювання відносин між робітниками і роботодавцями. У міру становлення ринкових відносин уряд передбачає вдосконалення системи тристороннього узгодження інтересів за рахунок активізації двосторонніх переговорів.

Прикметно, що в Угорщині, як і в інших країнах, не існує окремого закону, який регулює тристороннє співробітництво. Воно базується на рішеннях уряду і домовленості сторін. Обов'язки уряду щодо узгодження інтересів визначені трудовим кодексом Угорщини, а Закон “Про зайнятість” передбачає значні юридичні права ради по узгодженню інтересів. Механізм соціального партнерства в Угорщині, як і в країнах Західної Європи та Азії, є ефективним засобом регулювання трудових відносин, попередження страйків та інших форм відкритого протистояння [5].

Австрія

З 1945 р. на австрійську систему соціально-трудових відносин, що будується на засадах три-

партизму, значно впливає принцип соціального партнерства. Соціальними партнерами у даному випадку виступають профспілка, Палата праці, Торгова палата та Палата сільського господарства.

Відповідно до австрійського “Закону про колективну працю” основним завданням партнерства у сфері соціально-трудових відносин є допомога у вирішенні соціальних проблем. Зокрема, у частині, що стосується запобігання страйку на підприємстві, укладання колективних договорів, делегування своїх представників до установ соціального страхування, арбітражних колегій тощо.

Одними із найважливіших документів, що сприяють досягненню соціальної рівноваги, є колективні договори. Метою їх укладання є врегулювання умов праці між асоціаціями роботодавців та працівників. Основним членом асоціації роботодавців є Торгова палата. Членство в ній для австрійського роботодавця обов'язкове.

Укладання колективних договорів в Австрії обов'язкове для всіх сфер діяльності і стосуються усіх працюючих. При цьому, їх положення чинні лише в межах одного підприємства і є виключними для нього.

Умовами колективних договорів в Австрійській Республіці визначені мінімальні права найманих працівників, які юридично затверджені і гарантуються законом. Це — так званий “*norm effect*”. Також, положення колективних договорів безпосередньо пов'язані із укладанням трудових контрактів з найманими працівниками, які є його невід'ємною частиною. Зі свого боку, це впливає на умови трудових контрактів, що не дає змоги роботодавцям обмежувати та скасовувати права працюючих. Крім цього, за роботодавцем залишається право створення працівнику більш сприятливих умов праці при наймі на роботу ніж ті, що передбачені у колективному договорі.

Суб'єктами положень колективного договору, з одного боку, є всі роботодавці, які входять до складу торгової палати, що уклала договір. З другого боку — це всі працівники (незалежно від свого членства), які працюють на цього роботодавця. Таким чином, за умовами колективного договору, жодного працівника не можна звільнити або відмовити йому в допомозі [6].

Росія

Основні принципи соціального партнерства і механізми його реалізації визначені Законом РФ “Про колективні договори і угоди”, феде-

ральними законами: “Про порядок вирішення колективних трудових спорів”, “Про внесення змін і доповнень до Закону РФ “Про колективні договори і угоди”, поряд з іншими законодавчими актами. Відповідно до них діє Російська трибічна комісія з регулювання соціально-трудових відносин (РТК), її галузеві і регіональні комісії. Упродовж року підписуються Генеральна угода, галузеві, міжгалузеві і регіональні тарифні угоди (правові акти, що встановлюють норми оплати, умови праці, а також соціальні гарантії і пільги для працівників галузі).

Так, упродовж року на підприємствах і установах приблизно підписуються або продовжують діяти 55 галузевих, 77 регіональних і 1044 територіальних угод, 119 тис. колективних договорів. Поступово складається система цивілізованих процедур вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів, система примирення і посередництва, трудового арбітражу і судів. Проте в Росії поки рано говорити про завершений характер системи соціального партнерства: його організаційна структура далека від цілісного вигляду. На сьогодні закладено лише основу всієї системи — РТК, вона покликана “встановлювати загальні принципи узгодженого проведення соціально-економічної політики з урахуванням інтересів у виробничо-економічній, трудовій і суспільній сфері сторін: держави, найманих робітників і працедавців”.

РТК наділена необхідними повноваженнями по підготовці проекту Генеральної угоди, організації колективних переговорів, пов'язаних з його ухваленням, обговоренням і виконанням угод.

Крім того, можна зазначити, що успішному розвитку соціально-трудових відносин перешкоджає високий рівень соціальної напруженості у сфері праці. Незважаючи на порівняно невисоку страйкову активність, продовжує зростати кількість колективних трудових суперечок та їх учасників. Проте набагато важливіше те, що соціально-трудові відносини в цілому залишаються конфронтаційними і не перейшли у стадію змагань.

Вирішення виникаючих протиріч у переважній більшості випадків виникає із застосуванням силових методів, а не цивілізованих переговорних процедур.

Таким чином, у цілому можна виокремити такі основні особливості (недоліки) системи соціального партнерства в Росії:

- “розмитість” суб'єктів соціального партнерства. Немає класу власників–працедав-

ців, що сформувався. Працедавці роз'єднані по 45-ти асоціаціям і внутрішнім і міжнародним союзам. Профспілковий рух перебуває у стадії формування;

- відсутність належної правової бази. Прийняті закони “Про підприємства і підприємницьку діяльність”, “Про колективні договори і угоди”, Кодекс законів про працю якоюсь мірою регламентують правові процедури переговорів між працівниками і найнятими робітниками, але в них не передбачається відповідальність сторін, тобто відсутня третя важлива частина правової норми — санкція;
- вузька сфера договірно-правового регулювання колективних трудових відносин. Так, з 2,3 млн об'єктів єдиного державного реєстру підприємств і організацій колективні договори мають лише 118,8 тис. Більша частина зареєстрованих підприємств належить до категорії дрібних і сплачує єдиний податок. Проте навіть серед 660 тис. підприємств, що враховуються органами по праці, частка охоплених договірним регулюванням становить усього 17 %, зокрема серед державних підприємств — 36,6, серед муніципальних — 29,5, серед сумісних, приватних, кооперативних і малих — 12,9, серед інших — 11,1 %;
- укладення колективних договорів і угод не гарантує їх добросовісне виконання, що пов'язане з недостатньою розробленістю правових механізмів регулювання соціально-трудових відносин, невміння і небажання соціальних партнерів досягати компромісу;
- декларативний характер галузевих тарифних угод. Багато з них залишаються на папері, оскільки за працедавця їх підписують міністерства і відомства, що не мають на те достатніх повноважень від приватизованих підприємств;
- недостатня матеріальна база соціального партнерства [7].

Усе це призводить до того, що договірно-правове регулювання трудових відносин багато в чому залишається формальним і не виконує покладених на нього завдань, а в ряді випадків відіграє прямо протилежну своєму призначенню роль і сприяє загостренню конфліктів у даній сфері і підриває саму ідею її колективно-договірного регулювання.

Система соціального партнерства, що склалася в країні, чимало успадкувала з радянського

минулого, коли найважливіші умови організації трудового і соціального життя встановлювалися державою, а не узгоджувалися в ході колективних переговорів. І тепер переважна більшість колективних договорів, по суті, не регулюють заробітну плату трудящих. Недаремно останніми роками в колективних договорах тільки 3 % підприємств обговорювали зобов'язання працедавців по підвищенню заробітної плати працівникам. Акції протесту працівників, які відстоюють вигідніші для себе умови праці, поки що відносно рідкісні, хоча картина змінюється. У 2007 р. в країні відбулося понад 30 крупних страйків (у 2006 р. їх було 8), більшість з яких закінчилися успішно. У зв'язку з цим видається актуальною зміна базових уявлень, що існують у російському соціумі, про роль соціального діалогу. Сьогодні він часто носить формальний характер, позначаючи соціальну згоду. По суті, у нього принципово інша роль, яка полягає не в демонстрації цивілізованості трудових відносин, а в досягненні консенсусу з приводу справедливого розподілу доходів, забезпечення безпечних умов праці, надійного страхового захисту від соціальних ризиків, виробничої демократії при нормуванні і організації праці. У ході соціального діалогу важливо розглядати не другорядні, а вузлові проблеми трудових відносин, пов'язані з подоланням системних недоліків їх економічних і правових механізмів, за допомогою яких вирішуються питання у сфері умов і оплати праці, рівня соціальних гарантій. Адже від них, у результаті, залежить життєдіяльність людей праці, добробут їхніх сімей. Без удосконалення відносин у сфері праці не доводиться розраховувати на підвищення якості життя громадян, зростання ефективності виробництва і затвердження соціальної справедливості в розподілі виробленого продукту [3].

Реформи кардинально змінили відносини у вітчизняній соціально-трудовій сфері. Замість тотального регулювання державою всіх сторін трудового життя затвердилася радикально інша економіко-правова модель:

- мінімальна заробітна плата і мінімальні соціальні гарантії регулюються законодавством (Трудовим кодексом), що встановлює нормативи оплати праці і контролю з боку держави за їх дотриманням;
- вищі рівні заробітної плати і соціальних гарантій передані у сферу договірних відносин працедавців і працівників, тобто залежать від можливостей і доброї волі власників підприємств, згуртованості трудових колективів.

У чому слабкість такої моделі? У тому, що власники і менеджери підприємств часто неохоче йдуть на кардинальне поліпшення умов найму (така природа ринкової самосвідомості приватних підприємців).

Профспілкам залишається складний шлях переговорів, і якщо вони потрапляють у безвихідь, останнім засобом відстоювання інтересів трудового колективу залишається страйк (безумовно, не кращий спосіб добиватися справедливості)...

Зарубіжний і власний досвід переконує, що важливою умовою успішної реалізації соціально-економічних перетворень є соціальне партнерство. Однак, з прийняттям Закону України "Про соціальне партнерство" проблема розвитку трипартизму не вирішується. Необхідно формувати свідомість працівників у напрямі активної позиції щодо переговорного процесу, наполегливо формувати інфраструктуру соціального партнерства, підводити під неї наукову і методичну базу.



Література

1. Блинов А. Условия регулирования малого бизнеса // Экономист. — 1999. — № 2. — С. 75.
2. Бушмарин И. В. Трудовые ресурсы в экономике России и Запада. — М.; Харьков, 1998. — С. 180.
3. Демократия на производстве: Практика передовых стран Запада. — М., 2001. — С. 39.
4. Зарубіжний досвід соціального партнерства // Україна: аспекти праці. — 1998. — № 1. — С. 38–43.
5. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право. — М.: Дело, 1999. — 253 с.
6. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право: Учеб. для вузов. — М.: Изд. группа "ИНФРА-М — НОРМА", 1998. — С. 139.
7. Лисьев А. В. Социальное партнерство: российский и зарубежный опыт. — Саратов, 1998. — С. 15.
8. Соціальне партнерство в Україні: перспективи законодавчого регулювання // Україна: аспекти праці. — 1998. — № 2. — С. 22.
9. Соціальне партнерство: яким йому бути? // Голос України. — 1996. — 6 трав.
10. Смирнов С. Н., Гарсия-Исер М. Х. и др. Очерки государственной политики занятости. — М., 1999. — С. 68–74.

Аналізуючи зарубіжний досвід соціального партнерства можливо запозичити щось нове для вдосконалення правової бази в Україні й уникнути існуючих проблем.

Анализируя зарубежный опыт социального партнерства возможно позаимствовать что-то новое для совершенствования правовой базы в Украине и избежать уже существующих проблем.

Analysing foreign experience of social partnership it is possible to adopt something new for perfection of legal base in Ukraine and to avoid from already existent problems.

Надійшла 17 лютого 2011 р.