

Електронне наукове фахове видання "Державне управління: удосконалення та розвиток" включено до переліку наукових фахових видань України з питань державного управління

ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ
удосконалення та розвиток



№ 6, 2012 [Назад](#) [Головна](#)

УДК 351

С. В. Гербеда,

Заступник Голови Національної служби посередництва і примирення

ФОРМИ РЕАЛІЗАЦІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ

Анотація. Показано форми реалізації соціального діалогу в Україні, розкрито їх зміст.

Ключові слова: соціальний діалог, державне управління, колективні трудові спори.

Мета статті: визначити форми реалізації соціального діалогу та розкрити їх зміст.

Виклад основного матеріалу. В умовах сучасного розвитку державотворення на стан удосконалення основ державного управління соціальним діалогом впливають наступні проблеми: остаточно ще не сформувався власник (роботодавець) як сторона соціального діалогу, діяльність якого має відповідати міжнародним принципам ведення соціально-відповідального бізнесу; *по-друге*, національно-правова база в частині ведення соціального діалогу не в достатній мірі відповідає вимогам норм Міжнародної організації праці і потребує удосконалення; *по-третє*, державне управління соціальним діалогом на різних рівнях переговорного процесу не в повній мірі використовується як засіб запобігання виникнення конфліктних ситуацій, що суттєво знижує ефективність управління соціально-трудових відносин; *по-четверте*, рівень культури поведінки сторін соціального діалогу та вміння вести переговори в умовах конфлікту не сприяє демократичному розвитку договірних відносин і потребує удосконалення; *по-п'яте*, діючий механізм державного управління соціальним діалогом на регіональному та виробничому рівнях недостатньо сприяє запобіганню та врегулюванню колективних трудових конфліктів, що виникають між суб'єктами соціально-трудових відносин.

Соціальний діалог як процес уявляє собою взаємовідносини між трудовими колективами та роботодавцями, включаючи суди інші суб'єкти, такі як державні органи, міжнародні організації тощо. Але основними суб'єктами, що ініціюють процес соціального діалогу є трудові колективи.

Трудові колективи залишаються більш-менш стійкими утвореннями, які характеризуються єдністю волі, мети і інтересів. У складі трудового колективу працівники реалізують колективні трудові права. Державно-правове оформлення волі трудового колективу у вигляді рішення загальних зборів (конференції) необхідне при встановленні і зміні колективних умов праці, укладенні колективного договору, затвердженні правил внутрішнього трудового розпорядку, вирішенні колективних трудових спорів та в інших випадках здійснення трудовим колективом повноважень, передбачених законодавством.

Кожна із сторін колективних трудових правовідносин має своїх представників, які є суб'єктами цих відносин. Г. І. Чанишева не відокремлює відносини представництва від колективних трудових відносин, вважаючи, що ті з колективних трудових правовідносин, суб'єктами яких виступають профспілки (їх об'єднання), інші представники працівників, організації роботодавців (їх об'єднання), вже є представницькими за своїм характером. Представництво у колективних трудових правовідносинах відбувається на підставі закону, внутрішнього правового акту організації, рішення профспілкового органу.

Отже, соціальний діалог являє собою процес, що виражається у реалізації колективних переговорів; колективних угод і колективних договорів; участь працівників та їх представників в управлінні організацією; взаємні консультації та інформування сторін соціального діалогу; примірно – посередницька процедура вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Як зазначають дослідники, колективні переговори є однією з найважливіших форм соціального діалогу між сторонами колективних трудових відносин, способом узгодження їх інтересів. Політичні, економічні і соціальні зміни в тих чи інших країнах світу не знизили ні важливості, ні ролі і значення, ні цілей і завдань колективних переговорів у трудових відносинах. Експерти МОП відзначають, що в умовах більш гнучкого ринку праці і дерегулювання колективні переговори стали більш динамічними і одержали більше визнання. Поступово колективні переговори, що ведуть до укладення дво- і тресторонніх генеральних угод, дія яких поширюється на усю країну, вийшли за межі визначення умов праці в одній галузі або на підприємстві. Вони стали охоплювати такі аспекти соціальної і економічної політики, які впливають на умови праці і життя, і такі явища, як зайнятість, інфляція, професійна підготовка, соціальне забезпечення і зміст деяких законодавчих актів соціального характеру. Колективні переговори стали охоплювати тим або іншим чином нові категорії трудящих. Водночас загострення жорсткої конкуренції внаслідок технологічних новацій і глобалізації спричинило скорочення впливу галузевих угод у багатьох країнах і надало більшої значимості колективним переговорам на рівні підприємства. З іншого боку, зросло значення колективних угод, оскільки на рівні підприємства неможливо врахувати спільні інтереси, особливо, якщо існують значні відмінності у розвитку галузей чи регіонів країни.

Основні питання щодо колективних переговорів (поняття, сфера, методи застосування, сторони, заходи сприяння вільним і добровільним колективним переговорам) регулюються Конвенцією № 154 і Рекомендацією № 163.

У розділі II. даної Конвенції визначено основні напрямки державного управління та сприяння процесу колективних переговорів. Наприклад, при потребі слід вживати відповідних до національних умов заходів з метою сприяння створенню й розвитку на добровільній основі вільних, незалежних і представницьких організацій роботодавців та працівників. Наскільки це доцільно й потрібно, слід вживати відповідних до національних умов заходів, щоб:

а) для цілей колективних переговорів визнавалися представницькі організації роботодавців і працівників;

б) у країнах, де компетентні органи застосовують процедури визнання для визначення організацій, котрі мають право на ведення колективних переговорів, таке визначення ґрунтувалося на заздалегідь встановлених об'єктивних критеріях представництва цих організацій, визначених після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників.

При потребі належить вживати відповідних до національних умов заходів, щоб колективні переговори могли проходити на будь-якому рівні, зокрема на рівні установи, підприємства, галузі діяльності чи промисловості або на регіональному чи національному рівнях.

У країнах, де колективні переговори проводяться на кількох рівнях, сторони, які ведуть переговори, повинні забезпечувати координацію між цими рівнями.

Сторони, які ведуть колективні переговори, повинні вживати заходів, щоб їх учасники на всіх рівнях мали змогу діставати відповідну підготовку.

Державні органи можуть надавати організаціям працівників і роботодавців на їхню прохання допомогу в такій підготовці.

О. А. Трюхан звертає увагу на те, що у нормах МОП колективні переговори розглядаються як дія або процес, що веде до укладання колективного договору. Конвенцією № 154 передбачено, що термін «колективні переговори» означає усі переговори, які проводяться між підприємцем, групою підприємців або однією чи кількома організаціями підприємців, з одного боку, та однією чи кількома організаціями трудящих – з іншого, з метою: а) визначення умов праці й зайнятості; та/або б) регулювання відносин між підприємцями й трудящими; та/або в) регулювання відносин між підприємцями або їх організаціями та організацією чи організаціями трудящих (ст. 2). У Конвенції визначена широка сфера її дії, вона поширюється на всі галузі економічної діяльності, незалежно від форми власності підприємства. Національним законодавством, правилами або практикою можливе встановлення міри застосування передбачених Конвенцією гарантій до збройних сил та поліції, а щодо державних службовців – особливих засобів застосування.

У дослідженнях науковців пропонується визначити колективні переговори як усі переговори, що проводяться між підприємцем, групою підприємців, однією чи кількома організаціями підприємців, з одного боку, та однією чи кількома організаціями трудящих з іншого, з метою регулювання умов праці шляхом укладання колективних договорів. Але це поняття вужче того, що міститься у Конвенції № 154, за предметом і суб'єктивним складом. Законодавче визначення поняття колективних переговорів має ґрунтуватися на дефініції колективних переговорів у ст. 2 Конвенції МОП № 164.

Наступна з форм соціального діалогу – колективно-договірне регулювання відбувається щодо відносин, які тісно пов'язані з трудовими відносинами. А саме, з приводу встановлення умов праці на підприємствах, участі працівників в управлінні виробництвом, здійсненні житлово-побутового та культурного обслуговування, укладення колективних договорів, угод, вирішення колективних трудових спорів та ін. Цей вид договірної регулювання забезпечується уповноваженими органами, які представляють інтереси найманих працівників та роботодавців, державними органами шляхом укладання колективних договорів та угод. Взяти за основу територіальні та галузеві характеристики суб'єктного складу, можна провести поділ колективно-договірної регулювання на: міжгалузеве, галузеве, регіональне та

локальне.

Оскільки МОП розглядає право організації трудящих вільно проводити переговори як один з основних елементів свободи об'єднання, це означає, що до колективних переговорів застосовуються такі ж принципи, як і до свободи об'єднання. У літературі пропонується закріпити у національному законодавстві наступні основні принципи здійснення права на ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів і угод: вільний і добровільний характер колективних переговорів; автономія і незалежність учасників колективних переговорів; рівність сторін колективних переговорів; сумлінне ведення переговорів; повноважне представництво сторін; сприяння колективним переговорам з боку держави; обов'язкове укладення колективного договору, угоди; загалом дії колективного договору, угоди; свобода вибору і обговорення питань, що складають зміст колективних договорів, угод; недопущення погіршення становища працівників порівняно з законодавством; взаємне виконання умов колективного договору, угоди; реальність вимог і взаємних зобов'язань сторін; систематичність контролю і невідворотність відповідальності сторін.

Державний вплив на реалізацію колективних договорів справляється через державне регулювання шляхом створення та реалізації законодавства. Чинний Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.93 р. (із змінами і доповненнями) також недостатньо повно регулює процедуру колективних переговорів. Колективним переговорам присвячено тільки чотири статті (ст.ст. 10-12, 17). В Законі відсутня дефініція колективних переговорів, чітко не визначено принципи, сторони, предмет колективних переговорів, не вирішено питання про визначення повноважного представництва сторін. Закріплюючи державний, галузевий, територіальний, виробничий рівень переговорів, Закон не розмежує належним чином компетенцію, цілі і завдання окремих рівнів, зокрема галузевого і територіального.

У тих випадках, коли на підприємстві, в установі, організації діє декілька профспілок або інших представницьких органів працівників з належними повноваженнями, кожен з них має право на ведення переговорів від імені працівників, яких вони представляють. Це право може бути реалізовано двома способами:

- шляхом створення єдиного представницького органу;
- шляхом безпосереднього ведення переговорів з роботодавцями кожною із профспілок (інших органів).

За наявності на підприємстві, на державному, галузевому, територіальному рівнях кількох профспілок чи об'єднань або інших уповноважених на представництво трудовими колективами органів, вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення угоди або колективного договору. Міжнародною практикою допускається ведення переговорів кожною з профспілок (інших органів), що також не передбачено Законом.

Не закріплюється у Законі право представників трудящих вести колективні переговори у разі відсутності профспілок або інших уповноважених трудовим колективом органів (згідно із ст. 4 Закону право на ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів, угод від імені найманих працівників надається професійним спілком, об'єднанням профспілок в особі їх виборних органів або іншим представницьким організаціям трудящих, наділеним трудовими колективами відповідними повноваженнями). Хоча за відсутності таких органів відповідно до ч. 1 ст. 3 Закону представники трудящих, обрані і уповноважені трудовим колективом, визнаються сторонами колективного договору, угоди. Це суттєвий момент, оскільки відсутністю виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві можна пояснювати і відсутність колективного договору. Тому за представниками трудящих нарівні з власником або уповноваженим ним органом має бути визнано право розпочати колективні переговори.

Ефективному становленню соціального діалогу в Україні сприятиме активна позиція держави щодо визначення в законодавстві механізму його запровадження. В Україні поступово формується правова основа соціального діалогу, проте існує потреба в прийнятті нормативних актів, які б визначили поняття, принципи, систему, форми і види соціального діалогу, статус спеціальних державних органів, посиливши їх компетенцію щодо застосування узгоджувальних процедур вирішення соціальних компромісів та ін. Участь працівників в управлінні організацією як організаційно-правова форма соціального діалогу на виробничому рівні в Україні, на жаль, ще не набула належного державного забезпечення. У західних країнах незалежно від того, яка модель застосовується (біпартизм чи трипартизм), загальним є те, що більшість питань, що виникають у соціально-трудовій сфері, вирішуються на базовому рівні, тобто на рівні підприємства.

Аналізуючи форми участі працівників в управлінні виробництвом за радянських часів (організація змагання, проведення виробничих нарад, укладення колективних договорів та ін.), Д. І. Чанишева зазначає, що вони значною мірою лише імітували соціальний діалог. Водночас деякі із забутих форм потребують уважного вивчення досвіду їхньої діяльності. Так, у 80-х роках успішно діяла виробнича нарада – один із органів трудового колективу, який обирався загальними зборами і звітував перед ними. За своєю природою це був радничий орган у сфері управління виробництвом, практична користь від рішень якого була очевидною. Функціонально участь працівників в управлінні виробництвом зводиться до профспілкової роботи, коли робітники, будучи членами професійних спілок взаємодіють з роботодавцями та державою. Трудове законодавство регламентує державну підтримку профспілок.

Держава визнає профспілки повноважними представниками працівників і захисниками їх трудових, соціально-економічних прав та інтересів, співпрацює з профспілками в їх реалізації, сприяє профспілкам у встановленні ділових партнерських взаємовідносин з роботодавцями та їх об'єднаннями.

Держава сприяє навчанню профспілкових кадрів, спільно з профспілками забезпечує підвищення рівня їх знань щодо правового, економічного та соціального захисту працівників.

Профспілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних загальними інтересами за родом чи напрямком їх професійної діяльності. За умов розбудови демократичної, правової, соціальної держави роль профспілок у захисті прав, свобод і законних інтересів працівників у суспільстві постійно зростає. Головне соціальне призначення профспілок – представництво, реалізація та захист трудових і соціально-економічних прав, свобод і законних інтересів працівників і, насамперед, членів профспілок. Профспілки є масовими добровільними неприбутковими громадськими організаціями, які повинні стояти на захисті основного учасника трудових правовідносин – працівника. Науковці відзначають, що серед великої кількості чинних громадських організацій основними є: профспілки; соціально-економічні та соціально-культурні громадські об'єднання; спілки споживачів, підприємств, творчі спілки, благодійні організації.

Основним напрямом діяльності професійних спілок є участь в колективно-договірному процесі і встановленні умов праці за погодженням з роботодавцем (роботодавцями). Інші представницькі організації трудящих (ради трудових колективів, робітничі ради, ради персоналу тощо), якщо буде визнана необхідність їх створення, можуть зосередитися на реалізації інших форм соціального діалогу, наприклад, брати участь в управлінні підприємством, установою, організацією шляхом проведення консультацій з роботодавцем перед прийняттям управлінського рішення, мати свого представника в колегіальних органах управління тощо.

Обов'язковими умовами соціального діалогу на всіх рівнях має бути добровільність, рівноправність, відповідальність, самообмеження і взаємні поступки під час переговорів у рамках чинного законодавства та погоджених правил.

Держава впливає на соціально-трудові відносини через нормативні акти по мінімальним соціальним стандартам, нормативам, по умовам, режимам, безпеці праці тощо. Виконавчі органи влади повинні мати можливість втручатися у двохсторонні переговори працівників і роботодавців у випадках, коли сторони соціального діалогу не можуть досягти згоди з окремих питань.

Наприклад, у Польщі система колективних відносин на галузевому рівні країни характеризується такими загальними рисами:

- прийняті галузеві колективні угоди зорієнтовані на бюджетну сферу і регіональний рівень та не сприяють укладенню колективних угод на рівні підприємства;
- галузеві угоди не охоплюють у повному обсязі всіх працівників підприємств-сторін об'єднань роботодавців, розподіляючи їх за професійно-кваліфікаційною приналежністю та віднесенням до інших угод;
- до галузевих договорів відносять колективні угоди компаній, корпорацій, які складаються з декількох підприємств, що самостійно наймають робочу силу;
- на рівні підприємства положення галузевих договорів і колективних угод дублюють трудове законодавство стосовно домовленостей з працівниками щодо зарплати;
- галузеві колективні угоди моделюють положення трудового законодавства та не зорієнтовані на інновації у сфері регулювання соціально-трудових відносин;
- потребує реструктуризації вся система трудового права, в тому числі положення про визнання галузевих договорів.

В Україні нормативно-правові рамки соціального діалогу визначаються як комплекс правових норм, що регулюють статус і права організацій робітників, їх об'єднань, організацій роботодавців (підприємств), їх співробітництво на підприємствах і поза ними на основі двостороннього і трестороннього співробітництва.

Взаємні консультації та інформування сторін соціального діалогу розвиваються в основному за останні роки та є найбільш незвиненою формою соціального діалогу. Державне управління тут зводиться до недосконалого нормативно-правового регулювання.

Висновок. Форми та зміст соціального діалогу в Україні представлені процесом соціальної взаємодії робітників, роботодавців та держави на національному, регіональному, галузевому та виробничому рівнях. У цих процесах державне управління здійснюється здебільшого через нормативне врегулювання, а також посередництвом арбітражування у примирничко-посередницьких процедурах. На даному етапі прослідковується певна недосконалість організаційно-правових снов державного управління соціального діалогу, з огляду на що, необхідною науковою задачею є випрацювання шляхів удосконалення організаційних і правових компонентів у процесі державного управління соціальним діалогом.

Використана література:

1. Шемяков О. Д. Модель системи соціального діалогу, як складової частини механізму державного управління по запобіганню виникнення трудових конфліктів / А.Д. Шемяков // Соціальний менеджмент і управління інформаційними процесами : зб. наук. праць Донецької державної академії управління. – Донецьк, 2007. - т. VIII, вип. 79, серія "Державне управління". – С. 176-181.
2. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання. – Дис. докт. юрид. наук.: 12.00.05 – Харків, 2002. – С. 9 – 10.
3. Трюхан О.А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці. Дис. канд. юрид. наук.: 12.00.05 – Одеса, 2006.
4. Бернар Жернигон, Альберто Одери, Горацио Гуидо. Коллективные переговоры: Нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов. – Женева: Международное Бюро Труда, 1999. – С.8.
5. Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева: Міжнародне бюро праці, 1999. – С.1180-1183.
6. Дубровський І. Короткий термінологічний словник з питань соціального діалогу //Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2005. - № 4. –

С.44.

7. Козак З.Я. Про рівні колективно-договірного регулювання трудових відносин // Вісник Львівського університету. Серія юридична. – Випуск 34. – Львів, 1999. – С. 120-124.
8. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання. Автореферат дис. на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук. – Харків, 2002. – С.25.
9. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.93 //ВВРУ, - 1993. - № 36. - Ст.361.
10. Нікіфоров В.Ю. Соціальна природа профспілок та їх місце в системі громадських організацій // Право і безпека. – Харків, 2005. №1. – С.120-125.
11. Цесарський Ф.А. Роль профспілок у становленні соціального діалогу в Україні // Сучасні проблеми права, державної безпеки життєдіяльності людини, формування громадянського суспільства: Матеріали секції №9 першої обласної конференції молодих науковців «Тобі, Харківщино, пошук молодих» (м.Харків, 19-20 берез. 2002р.) / За ред. М.І. Панова. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2002. – С.44-49.

Стаття надійшла до редакції 04.06.2012 р.



ТОВ "ДКС Центр"