

Чумаченко І. М.

кандидат юридичних наук, доцент

(ВАТ Запорізький металургійний

комбінат «Запоріжсталь»)

УДК 349.22 : 331.105

СОЦІАЛЬНО-ПАРТНЕРСЬКІ ВІДНОСИНИ ЯК ОДИН ІЗ ЗАСОБІВ ЗАХИСТУ ПРОФСПІЛКАМИ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

В результаті аналізу норм правових актів, а також з урахуванням різних точок зору вітчизняних і закордонних вчених визначається місце соціально-партнерських відносин серед засобів захисту профспілками інтересів працівників у сучасних умовах.

Ключові слова: заробітна плата, працівник, профспілка, соціально-партнерські відносини.

Постановка проблеми. Становлення профспілок у незалежній Україні проходило в складних умовах зміни соціально-політичної ситуації в державі, переходу до ринкової економіки і, як наслідок цих перетворень, - різке погіршення життя працівників. Старі форми і методи роботи профспілок у сучасних умовах господарювання не можуть належним чином захистити трудові та соціально-економічні інтереси членів профспілок.

Новий політико-економічний курс держави, визначений у Стратегії сталого розвитку «Україна - 2020», схвалена Указом Президента України від 12.01.2015 р. №5/2015 обумовлює необхідність змін у концепції профспілкової роботи, визначити нову стратегію і тактику дій профспілок.

Перехід до нових форм і методів роботи профспілок ускладнюється тим, що сьогодні саме індустріальні регіони зі значним відсотком промислових робітників у структурі працездатного населення стали епіцентром громадянського протистояння та ареною бойових дій в ході проведення Антитерористичної операції.

Вкрай тривожним симптомом є зростання порушень прав працівників з боку роботодавців як додатковий чинник дестабілізації. Так, у першому півріччі 2014 р. профспілковими активістами зафіксовано понад 700 тис. таких фактів, що вдвічі більше, ніж за весь 2013 рік. Основними видами правопорушень у сфері праці є неправомірні скорочення персоналу, урізання зарплат, обмеження соціальних гарантій і зобов'язань за колективними договорами, підвищення цін і тарифів, пояснювані владою та бізнесом як наслідки кризової ситуації в економіці, що їх неможливо було уникнути [1].

Вищевикладене визначає актуальність дослідження засобів захисту профспілками інтересів працівників.

Аналіз публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Висвітленню розглядуваної тематики присвятили свої праці такі дослідники як: А.Т. Барабаш, Ганслі, Д.Л. Кузнецов, В.С. Максимчук, О. Новікова А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловський, М. Торенс та ін.

Однак сучасних комплексних наукових розробок, які б урахували зміни законодавства України у зазначеній сфері, а також сучасний політико-економічний стан в країні проведено не було. У зв'язку з цим зазначена тема дослідження потребує окремої уваги.

Мета даної статті – надати авторське бачення місця соціально-партнерських відносин серед засобів захисту профспілками інтересів працівників у сучасних умовах.

Виклад основного матеріалу. Аналіз конфліктогенної ситуації у сфері трудових відносин протягом перших десяти місяців 2014 року свідчить про посилення соціальної напруги в окремих трудових колективах. Так, за результатами здійсненого Національною службою посередництва і примирення моніторингу акцій соціального протесту (НСПП), впродовж січня-жовтня 2014 року в Україні відбулося 14 страйків та 33 інші протестні заходи найманих працівників, у яких взяло участь понад 10,3 тис. осіб.

Для порівняння: упродовж 2013 року найманими працівниками проведено 14 страйків та інших видів протестних дій, пов'язаних із частковим або повним припиненням роботи, а також 29 акцій соціального протесту, а в 2012 році – 11 страйків

Аналіз динаміки співвідношення кількості колективних трудових спорів до фактів порушення трудових прав працівників свідчить про зменшення рівня довіри до цього механізму. І пояснюється це різними об'єктивними та суб'єктивними причинами:

- побоювання втратити роботу за умов обмеженого вибору місць роботи;
- відсутність досвіду колективного відстоювання прав;
- низька обізнаність працівників із законодавством про колективні трудові спори та конфлікти;
- відсутність профспілкових організацій на окремих підприємствах заважає активній згуртованості колективів для захисту своїх економічних прав та відіграє роль стримуючих факторів щодо вступу в офіційно оформлені колективні трудові спори [2].

Аналіз конфліктогенної ситуації в Україні, що склалася у лютому місяці 2015 року, свідчить про посилення соціальної напруги в окремих трудових колективах підприємств, що призвело до виникнення 4 колективних трудових спорів на виробничому рівні.

Крім того, упродовж січня-лютого 2015 року НСПП сприяла вирішенню 102 колективних трудових спорів (1 - на національному, 3 - на галузевому, 4 - на територіальному, 94 - на виробничому рівнях), участь в яких брали 1,2 млн. працівників 6449 суб'єктів господарювання. Середньооблікова чисельність штатних працівників облікового складу суб'єктів господарювання, де мають місце згадані спори, - 1,8 млн. осіб.

Вимоги щодо погашення заборгованості із виплати заробітної плати та своєчасної виплати поточної заробітної плати висувалися в 76 колективних трудових спорах (74,5% від їх загальної кількості).

Всього у зазначених 102 спорах найманими працівниками було висунуто

264 вимоги, з яких щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту – 20 (7,6%); укладення або зміни колективного договору, угоди – 6 (2,3%); виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень – 134 (50,7%); невиконання вимог законодавства про працю – 104 (39,4%).

Упродовж лютого 2015 року з метою запобігання виникненню колективних трудових спорів взято на облік 57 випадків на виробничому рівні та 67 чинників на 55 підприємствах. Найбільшу кількість випадків взято на облік на підприємствах Закарпатської (9) та Миколаївської (6) областей.

За сприяння НСПП знято з обліку 39 випадків (на виробничому рівні) та усунено 44 чинники на 39 підприємствах. Найбільшу кількість випадків (25) знято з обліку у Дніпропетровській області.

Основними чинниками дестабілізації стану були:

- заборгованість із виплати заробітної плати;
- несвоєчасна її виплата;
- призупинення виробничої діяльності, що призводило до зміни режиму роботи тощо.

За даними моніторингу акцій соціального протесту в Україні, у лютому поточного року найманими працівниками проведено 1 страйк та 5 акцій соціального протесту. Загалом, з початку року відбулось 2 страйки та 10 акцій соціального протесту, у яких взяли участь понад 4100 найманих працівників [3].

Таким чином, трудові права в Україні не захищені або захищені недостатньо.

Зазначимо, що регулювання соціально-партнерських відносин через інститут колективного договору не тільки забезпечує функціонування профспілок як суб'єкта трудового права, а й підтверджує багаторівневість представництва останніх.

Як зазначають Д.Л. Кузнецов, Ю.П. Орловський та А.Ф. Нуртдинова, універсальність їх представництва профспілок проявляється в тому, що профспілки здійснюють свою діяльність на всіх рівнях (організація, галузь, регіон) і беруть участь у всіх формах соціального партнерства [4].

Профспілки порівняно з іншими представниками працівників мають значні переваги. На нашу думку до таких можна віднести:

- наявність організаційно-правової функції - від первинних організацій до об'єднання профспілок України;
- наявність практичного досвіду у сфері захисту трудових прав та соціально-економічних інтересів працюючих;
- використання у статутній діяльності міжнародного досвіду;
- багаточисельність членів профспілки порівняно з іншими об'єднаннями громадян;
- фінансова та матеріально-технічна незалежність;
- наявність суто профспілкових закладів освіти для підвищення рівня професійних знань.

Щоб якнайширше дослідити колективно-договірне регулювання соціально-

льно-партнерських відносин, необхідно, на нашу думку, розглянути становлення системи соціального захисту на міжнародному просторі. У країнах з ринковою економікою формування та розвиток власних систем соціального захисту відбувалися під впливом громадського тиску профспілок на владу та роботодавців щодо необхідності запровадження соціальних амортизаторів від ризиків, які несе в собі ринкова економіка, що безпосередньо впливають на якість життя працівників. Серед них:

- ймовірність втратити роботу;
- недостатня конкурентоспроможність на ринку праці;
- ризик захворіти або стати інвалідом;
- досягнення пенсійного віку [5].

Однією з перших країн, в якій була запроваджена система соціального захисту, вважається Німеччина, де з прийняттям в 1948 р. Конституції система соціального захисту набула сучасного змісту [6].

У цілому в Європі створення систем соціального захисту відбувалося одразу після закінчення другої світової війни і в середині 60-х років ця робота була завершена.

Поняття «соціальний захист» вперше використали американські законодавці в 1935 р. в тексті закону, в якому давалося правове обґрунтування нового для США інституту державного загальнообов'язкового соціального страхування за старістю, на випадок смерті, інвалідності та безробіття [5].

Зазначимо, що в Україні на початку ринкової трансформації погляди профспілок і держави на проблеми соціального захисту були далеко неоднаковими, особливо щодо того, кого треба захищати. Представники держави вважали, що соціальний захист має поширюватися лише на непрацездатне населення. Профспілки навпаки вважали, що соціальному захисту має підлягати як непрацездатне, так і працездатне населення, тобто наймані працівники.

Під час соціального діалогу, який відбувався за участю іноземних фахівців, зокрема Міжнародного бюро праці, була напрацьована й ухвалена 21 грудня 1993 року Постановою Верховної Ради України «Концепція соціального забезпечення населення України». Вона стала основою для напрацювання нормативно-правової бази новітньої системи соціального захисту.

Соціальний захист населення - це система здійснюваних державою правових, економічних і соціальних заходів щодо надання громадянам допомоги, які потрапили в складні життєві обставини, з метою подолання цих обставин та створення для них нормальних умов для життя в суспільстві [7, с. 86; 8].

Рівень соціального захисту залежить від трьох груп факторів: політичних, економічних і соціальних.

Політичні фактори охоплюють ідеологію, законодавство, інституціональну структуру держави і суспільства.

Економічні фактори визначають рівень матеріального благополуччя країни та її населення.

Соціальні фактори (соціально-психологічні, морально-етичні, релігійні) є ступенем гармонізації відносин між державою, суспільством та індивідумом.

Треба зазначити, що в сучасних умовах ринкової економіки актуальним питанням є захист прав людини, у тому числі трудових. Саме рівнем і реалізацією прав оцінюється за міжнародними критеріями ступінь демократичності держави. Рівень забезпечення трудових прав та законних інтересів працівників залежить від економічного зростання і соціальної орієнтації економіки.

Рівень забезпечення трудових прав та законних інтересів працівників оцінюється за трьома складниками:

- наявністю трудових прав та гарантій у законодавчому полі країни відповідно до потреб працюючих;
- реальною реалізацією прийнятих прав;
- перспективою розвитку трудового законодавства.

Вважаємо, що постала нагальна необхідність удосконалити державний механізм забезпечення реалізації трудових прав людини та забезпечити належне виконання профспілками функцій під час колективно-договірного регулювання соціально-партнерських відносин. Профспілки, як один з суб'єктів системи соціального партнерства, об'єктивно є найбільш зацікавленою в ефективному функціонуванні цієї системи стороною, оскільки вони представляють найманих працівників.

Вважаємо за доцільне зробити акцент на тому, що профспілки матимуть перспективу розвитку та громадську підтримку лише за умови, якщо активно проявлятимуть свої дії у найважливіших на сьогодні питаннях:

- боротьбі за гідний рівень заробітної плати;
- недопущенні несвоєчасної виплати заробітної плати;
- забезпеченні належних умов праці і гарантії зайнятості;
- захисті прав та законних інтересів працівників у процесі приватизації, реструктуризації, закритті підприємств;
- сприянні в здійсненні реформи соціального страхування та пенсійного забезпечення.

Треба зазначити, що постійного моніторингу діяльності українських профспілок не ведеться, а тому певне уявлення про них можна скласти з офіційних звітів на профспілкових з'їздах та конференціях, тобто за самооцінкою їх діяльності.

Найважливішим завданням профспілкової діяльності в Україні повинна стати реалізація переходу від взаємодії профспілок на рівнях підприємства та галузі до національного (міжгалузевого рівня) як такого, що найбільшою мірою відповідає потребам і сучасному стану організації виробництва, завданням захисту інтересів прав найманих працівників.

Регулювання трудових відносин шляхом переговорів є найоптимальнішою з форм організації виробничих процесів та відносин на ринку праці. Ця форма надає можливість запровадження значної міри гнучкості у відносинах між працею та капіталом і за своїм визначенням відповідає прагненням та цінностями осіб, які працюють. Враховуючи наведене, можна зробити висновок, що у будь-якому суспільстві працівник буде вразливим до того часу, доки він не здобуде представницьку колективну силу, спроможну захистити його

го від свавілля та експлуатації.

Ефективність соціального захисту, на нашу думку, можливо забезпечити при наявності значного кола альтернативних громадських об'єднань, діяльність яких спрямована на захист трудових прав та законних інтересів працівників. Тому для підсилення ролі профспілок у захисті трудових та законних інтересів працівників у соціально-партнерських відносинах треба внести певні зміни до деяких законодавчих актів, зокрема до Закону України «Про колективні договори і угоди».

Саме уточнення мети закону в безпосередньому регулюванні трудових відносин та узгодженні соціально-економічних інтересів найманих працівників і роботодавців має вагоме значення для розвитку соціально-партнерських відносин. Сьогодні в проектах Трудових кодексів зменшується роль профспілок у процесі узгодження інтересів працівників. Сама процедура узгодження замінюється на висловлення думки, що не стає альтернативою при прийнятті роботодавцем рішення.

Сучасним доповненням стало положення про гарантію захисту інтересів працівників у разі приватизації, реорганізації чи ліквідації підприємства. Наприклад, у Генеральній угоді між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004-2005 рр., є положення, яке більше відповідає теорії та практиці. Мова йде про розробку та подання профспілкам разом з Кабінетом Міністрів України у 2004 році на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо внесення змін до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», передбачивши надання профспілками права брати участь у роботі комісій з реструктуризації (реорганізації) та ліквідації суб'єктів господарювання, списання й відчуження їх майна, представляти права та інтереси працівників під час здійснення цих процедур на державних підприємствах та акціонерних товариствах з часткою державної власності в їх статутних фондах 50 та більше відсотків.

На нашу думку, необхідно затвердити Державну програму розвитку трудового потенціалу країни на довготерміновий період. Така спроба вже робилась у 2000 р., але її значущість державою не була відповідно оцінена. Заслуговує на увагу й створення на законодавчому рівні сприятливих економічних умов, які стимулювали б збільшення капіталовкладень у потенціал робочої сили.

Приклад у цьому плані має показати передусім держава, яка є роботодавцем для мільйонів громадян.

Треба визначити, щоб змінити саму ідеологію підходу до витрат на робочу силу. Профспілки запропонували соціальним партнерам - Уряду й Федерації роботодавців - спільно опрацювати й запровадити модель переходу від дешевої до дорогої, конкурентноспроможної робочої сили, виходячи з позицій зміцнення середнього класу, а також з того принципу, що кваліфікований працівник є основою суспільства, запорукою соціальної стабільності в будь-якій країні [9].

Особливий та важливий напрям у захисті трудових прав та законних інтересів працівників є орієнтація працюючих на самозахист. Слід зазначити, що серед основних причин порушення трудових прав та законних інтересів

працівників - низький рівень правової грамотності працівника в трудовій сфері. І тому потрібні спеціальні методики, адаптовані для легкого сприйняття, стосовно механізмів самозахисту працівником своїх трудових прав та законних інтересів.

Висновки. Світовий досвід профспілкового руху підтверджує, що для ефективного захисту працівників і забезпечення на цій підставі соціальної злагоди в суспільстві потрібні сильні і незалежні профспілки. Не менш важливо, щоб ці організації працівників були демократичними і представницькими. Ще одна умова - це визнання державою законності діяльності та сучасної соціальної ролі профспілок, адекватне ставлення до них роботодавців, суспільства в цілому.

Нагальним показником розвитку профспілкової роботи на всіх рівнях та виконанням властивих їм функцій є підвищення значення та ролі колективно-договірного регулювання як дієвого механізму захисту трудових прав і соціально-економічних інтересів працівників.

Для своєчасного й ефективного вдосконалення напрямів діяльності профспілок у сфері колективно-договірних відносин та підсилення їх ролі у захисті трудових та законних інтересів працівників у соціально-партнерських відносинах, на нашу думку, потрібно:

- забезпечити виконання Розпорядження Кабінету міністрів України від 22.07.2009 р. № 851-р «Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року»;

- конкретизувати й розширити напрям захисту трудових прав та гарантій у стратегічних документах з розвитку трудового потенціалу;

- виконати зобов'язання держави, прийняте в Основних напрямах соціальної політики на період до 2015 р., щодо розвитку соціального діалогу та громадянської солідарності;

- підвищити співпрацю Державної інспекції України з питань праці з профспілками і створити умови для її ефективної роботи;

- забезпечити підготовку у вузах і магістратурах фахівців, орієнтованих на економіко-правову спеціалізацію для роботи в інспекції з питань праці та профспілках.

- розробити ґрунтовні довідники, методичні розробки, інструкції для цих служб;

- збільшити можливості охоплення підприємств областей перевітками стосовно порушень у трудовій сфері.

Бібліографічні посилання

1. Петруня О. ОСОВИЙ ГРИГОРІЙ: «Профспілки вимагають від влади поважати права простих громадян» / О. Петруня // Голос України. – № 199 (5949). – 2014. – 16 жовтня. – С. 11.

2. Стан соціально-трудова відносин у жовтні 2014 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/virobnicha-politika-ta-kolektivnodogovirne-regulyuvannya/6410-stan-sotsialno-trudovikh-vidnosin-u-zhovtni-2014-roku>.

3. Стан соціально-трудова відносин у лютому 2015 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/virobnicha-politika-ta-kolektivnodogovirne-regulyuvannya/7249-stan-sotsialno-trudovikh-vidnosin-u-lyutomu-2015-roku>.

4. Трудовое право России: учебник / Д.Л. Кузнецов, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. – 3-е изд. – М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2010. – 648 с.
5. Новікова О. Захист трудових прав у контексті збереження трудового потенціалу // Профспілки України. - 2004. - № 4. - С. 10-12.
6. Ганслі, Торенс М. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки. - К.: Основи, 1995. – 237 с.
7. Барабаш А. Т. К вопросу о некоторых свойствах трудового правоотношения // Государство и право. - 2000. - №12. - С. 5-10.
8. Максимчук В. С. Питання соціального захисту в Україні (Бібліотечка голови профспілкового комітету) // ФПУ. - 1999. - № 2. - Ч. 1, 2. - 96 с.
9. Про стан переговорного процесу щодо укладення Генеральної угоди на 2002–2003 роки: Постанова Президії Ради Федерації профспілок України від 07.11.01 р. // Профспілки України. - 2001. - № 4. - С.3-6.

Чумаченко И. Н. Социально-партнерские отношения как один из способов защиты профсоюзами интересов работников в современных условиях. В результате анализа норм правовых актов, а также с учетом различных точек зрения отечественных и зарубежных ученых определяется место социально-партнерских отношений среди средств защиты профсоюзами интересов работников в современных условиях.

Ключевые слова: *заработная плата, профсоюз, работник, социально-партнерские отношения.*

Chumachenko I. M. Social-partnerships as one of ways to protect present employees' interests by trade unions. On the basis of the analysis of the norms of legal acts, as well as regarding different perspectives of domestic and foreign scientists the author has determined the place of social partnership among the means of protecting workers' interests by unions in modern conditions.

As a result of the study the author has concluded that the effective protection of workers and on that basis of social harmony there is the need of strong and independent trade unions. It is equally important that these workers' organizations should be democratic and representative. Another condition is a recognition by the the state of the legitimacy and the current social role of trade unions, adequate attitudes of employers and society in general.

An urgent measure of development of the trade union work at all levels and performance inherent functions is to increase the value and role of collective bargaining regulation as an effective mechanism for the protection of labor rights and socio-economic interests of workers.

For timely and effective improvement activities of trade unions in collective contractual relations and strengthening their role in protecting labour and legitimate interests of workers in social partnerships, according to the author, it's necessary:

- to ensure the implementation of the order of the the Cabinet of Ministers of Ukraine from 22.07.2009. № 851-р "On Approval of the Concept of the National Programme on conservation and development of labor potential of Ukraine till 2017";

- to precise and extend the direction of protection of labor rights and guarantees in the strategic documents on development of labor potential;

- to meet obligations of the state, passed in the main areas of social policy till 2015, on the development of social dialogue and civil solidarity;

- to increase cooperation of the State Inspectorate of Ukraine on labor unions and create conditions for its effective operation;

- to provide training in universities and magistracies of professionals focused on economic and legal specialization to work in the inspection for labor and trade unions.

- to develop a solid reference, methodical instructions for these services;

- to increase business opportunities of coverage areas of inspections regarding violations in employment.

Keywords: *wages, employee, trade union, social partnerships.*

Надійшла до редакції 03.03.2015