

Moscow : Izd Stroiiizdat, 1977. – 302 p. (Rus.)

4. Yanko V.G. Sewage treatment and sludge menantenkah / V.G. Yanko, J.G. Janko. – Kiev : Budivelnik, 1978. – 120 p. (Rus.)

Рецензент: В.А. Маслов
д-р техн. наук, проф. ГВУЗ «ПГТУ»

Статья поступила 19.03.2012

УДК 66.72(4Укр), 45(045)

©Шапошникова С.В.*

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМНИХ АСПЕКТІВ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЯК СКЛАДОВОЇ ОХОРОНИ ПРАЦІ

У статті досліджені проблемні аспекти впровадження системи соціального партнерства в Україні. Визначена роль соціальних партнерів з охорони праці.

Ключові слова: соціальне партнерство, роботодавець, найманий працівник, держава, профспілки, колективний договір, трудова угода.

Шапошникова С.В. Исследование проблемных аспектов социального партнерства, как составляющей охраны труда. В статье исследованы проблемные аспекты внедрения системы социального партнерства в Украине. Определена роль социальных партнеров по охране труда.

Ключевые слова: социальное партнерство, работодатель, нанятый работник, государство, профсоюзы, коллективный договор, трудовой договор.

S.V. Shaposhnikova. Research of problem aspects of social partnership, as a part labour protection. In the article the problem aspects of introduction of the system of social partnership in Ukraine were investigated. The role of social partners in labour protection was specified.

Keywords: social partnership, employer, hired worker, state, trade unions, collective agreement, labour contract.

Постановка проблеми. Приймавши закон «Про соціальний діалог в Україні», що набрав чинності з 18 січня 2011 року, Україна підтвердила своє прагнення через соціальний діалог та партнерство забезпечити побудову прозорих і прогнозованих відносин між урядом, роботодавцями та найманими працівниками у питаннях застосування найманої праці з дотриманням техніки безпеки; прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати; забезпечення нормального режиму праці й відпочинку; вирішення колективних трудових спорів тощо.

Соціальне партнерство як особливий вид суспільних відносин і закономірний результат розвинутої соціально орієнтованої економіки є в той же час важливим показником економічної та соціальної зрілості суспільства. Система соціального партнерства будується на узгодженні й захисті інтересів різних соціальних груп. Визнаючи відмінність, різноспрямованість і незахищеність (за відокремленості) інтересів окремих соціальних груп, прошарків, класів, партнерські відносини водночас передбачають усвідомлення необхідності взаємодії, взаємозалежності і неможливості існування один без одного. Соціальне партнерство передбачає забезпечення відповідних прав різним соціальним групам, прошаркам, класам на участь у процесах вироблення й прийняття рішень щодо актуальних проблем розвитку держави.

Умови формування й розвитку системи соціального партнерства в Україні суттєво відрізняються від інших країн значними особливостями. Україна тривалий час була охоплена глибокою і гострою соціально-економічною кризою, яка вразила не лише економіку, а й усі соціальні

* канд. техн. наук, доцент, ГВУЗ «Мариупольский государственный университет», г. Мариуполь

та політичні інститути одночасно, і нині ледь проглядаються початок стабілізації і покращання становища. Ринкові відносини й інститути як необхідна умова широкого розвитку соціального партнерства ще лише формуються в нашій країні. Соціальна орієнтація ринкової економіки є скоріше декларацією, ніж фактом. В Україні сформувалася вкрай поляризована соціальна структура, відбулося недопустиме для цивілізованих країн майнове розшарування населення. Особливістю умов в Україні є несформованість суб'єктів соціального партнерства та їхніх представників. Усі партнери (держава, працівники, роботодавці) були й раніше, однак на ділі вони були елементами єдиної адміністративно-планової системи. За умов кризи, безробіття, зубожіння працюючого населення працівники (навіть об'єднані профспілками) не можуть реально протистояти роботодавцям, серед яких могутнішим є держава. Зазначені особливості української дійсності актуалізують завдання розвитку соціального партнерства і свідчать, що партнерські відносини в нашій країні розвиваються у набагато складніших умовах порівняно з іншими країнами [1].

Аналіз останніх досліджень та публікацій Через свою багатогранність соціальне партнерство є об'єктом дослідження економістів, соціологів, політологів, правознавців, які визначають соціальне партнерство щодо конкретної галузі наук. Так економісти вважають, що соціальне партнерство - це погодження дій уряду, підприємців і найманих працівників з питань динаміки оплати праці [2]. В роботі [3] зазначається інститут соціального партнерства як комплекс процедур узгодження інтересів між найманими працівниками і роботодавцями. Соціологи вважають, що соціальне партнерство - це форма регулювання соціально-трудова відносин між соціальними суб'єктами шляхом розробки і реалізації спільних соціально-трудова договорів, програм та угод на визначені терміни [4]. У літературі з політології визначається система соціального партнерства як спосіб узгодження соціальних інтересів для забезпечення політичної та соціальної стабільності держави, гарантування еволюційного розвитку суспільства на засадах демократії [5]. Фахівці з трудового права зазначають, що найбільш інституційною структурованою ланкою соціального партнерства в Україні є профспілки [6].

Разом з тим наукові дослідження соціального партнерства як складової охорони праці недостатньо розглянуті.

Метою цієї роботи є дослідження проблемних аспектів соціального партнерства роботодавців, працівників та держави у галузі охорони праці.

Викладення основного матеріалу. Суть соціального партнерства полягає в тому, що це специфічний вид відносин між різними соціальними групами, які мають суттєво-відмінні соціально-економічні інтереси. У кожного з них своє призначення, своя роль. Не випадкове англійське слово "партнер" позначає учасника в грі, без якого дана гра неможлива. Процес соціального партнерства - одночасно є і боротьбою, і співпрацею. Проте в нім не може бути одного переможця або переможеного. Тут виграють всі сторони або терпить поразку вся система соціального партнерства, тобто консенсус стає неможливим. До сфери соціального партнерства, зокрема, входять: досягнення консенсусу з питань правового захисту трудових прав працівників; застосування найманої праці з дотриманням техніки безпеки, вимог з охорони здоров'я працівників у процесі праці, оплати праці й забезпечення відтворюючої і стимулюючої функцій заробітної плати; прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати; забезпечення нормального режиму праці й відпочинку; встановлення порядку проведення колективних переговорів, вирішення колективних трудових спорів тощо.

У роботодавця і працівника - свої інтереси до охорони праці та природне прагнення дотримувати їх з найменшими для себе втратами. Роботодавець ставить на перше місце економічні аспекти діяльності і прагне звести свої витрати до мінімуму, у тому числі й витрати на охорону праці. Працівник зацікавлений, як мінімум, у забезпеченні з боку роботодавця здорових і безпечних умов своєї праці, тобто в мінімізації виробничих ризиків, високої оплати праці.

Держава в соціальному партнерстві відіграє кілька важливих ролей: власника, роботодавця, законодавця, арбітра (посередника), координатора. Щодо державних підприємств органи державної влади виступають як роботодавці, і, відповідно, виконують притаманні роботодавцям функції. Інші основні функції держави в системі соціального партнерства такі: організаторська, прогностична, контрольна й арбітражна, законодавча, право- і нормотворча. Можна негативно відноситися до адміністративного втручання держави в трудові стосунки (пригнічення профспілкових прав, заборони на страйки і так далі), проте в той же час не можна не визнати її

важливу роль як сторону соціального партнерства. Наприклад, при укладенні колективного договору на підприємстві держава не приймає безпосередньої участі, але незримо присутня при цьому. Це виявляється в тому, що вона законодавчо встановлює деяку мінімальну межу оплати і умов праці, нижче за яку не можна опускатися при укладенні будь-яких договорів і угод.

Історично склалося, що інтереси працівників в механізмі соціального партнерства представляють згідно із Кодексом законів про працю України, законами України «Про колективні договори і угоди», «Про організації роботодавців» «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» професійні спілки чи інші уповноважені трудовим колективом органи. Профспілки є найбільш стійкою організованою формою правових та соціально-економічних зв'язків найманих працівників, які спрямовані на виконання функцій представництва інтересів працівників і забезпечення їх соціальним захистом.

Важливим інструментом здійснення профспілковими організаціями своєї захисної та представницької функції є колективний договір, невід'ємною складовою частиною якого є угода про охорону праці. Основною метою колективного договору є покращення умов праці, розширення соціальних прав працівників. Регульовані колективним договором взаємовідносини базуються на тому, що встановлені законодавчими та іншими нормативними актами положення є мінімальними. Стаття 9 Кодексу законів про працю України надає право підприємствам, установам, організаціям в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Разом з тим, колективний договір не становить єдиний спосіб фіксації умов праці. Поряд з колективним існує індивідуальний трудовий договір, яким визначаються умови найму. Але щоб ці умови були сприятливими для працівника, взаємообумовленими, а не встановленими одностороннє власником, умови праці для працюючих на підприємстві, установі, організації повинні бути визначеними колективним договором.

Обов'язковість укладення колективного договору обумовлена законом, і ця вимога має бути реалізована, оскільки саме через колективний договір здійснюється представництво і захист колективних інтересів та трудових і соціально-економічних прав працівників, насамперед у питаннях оплати і охорони праці, зайнятості, визначення тривалості відпусток за важкі й шкідливі умови праці, за ненормований робочий день, а також в інших питаннях, які законодавством не регулюється і мають визначатися колективним договором.

Важливість колективного договору в регулюванні питань охорони праці підтверджують такі фактори:

- колективний договір забезпечує стійкі відносини між найманими працівниками і роботодавцем, чітко визначає зобов'язання і права сторін. Коло питань, які можуть регулюватися в рамках колективного договору, практично не обмежене;
- наймані працівники мають можливість задовольнити свої інтереси на більш високому рівні, якщо вони діють колективно.

Щодо проблем колективно-договірної регуляції у механізмі соціального партнерства, то треба виділити недостатню кількість залучення найманих працівників до процесу укладання колективних договорів та угод; підписання колективних угод не гарантує їх сумлінного виконання, що подекуди пов'язано з невмінням і небажанням соціальних партнерів досягати компромісу.

На регіональному та галузевому рівнях участь у веденні колективних переговорів та укладенні колективних угод здійснюють профспілки чи їх об'єднання з відповідним статусом, а у разі їх відсутності - представницькі організації трудящих, які мають відповідні повноваження. При укладенні генеральної угоди за профспілками закріплене виключне право на представництво інтересів працівників. Проблемні аспекти діяльності профспілок у механізмі соціального партнерства зумовлені високою активністю профспілок на національному рівні та низькою активністю на рівні окремого підприємства. Профспілки повинні стати реальними виразниками інтересів трудящих. За профспілками владою і роботодавцями має бути визнане право боротися за встановлення вигідніших (порівняно з необ'єднаними у профспілки працівниками) умов праці та її оплати для членів профспілок. Працівник повинен мати реальну мотивацію членства в профспілках.

Залежно від рівня соціального партнерства профспілки, організації профспілок можуть мати статус первинних, місцевих, обласних регіональних, республіканських, всеукраїнських.

Стаття 12 КЗпП України називає стороною колективного договору первинну профспілкову організацію, а стаття 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» дещо розширює вказану норму, визначаючи, що стороною колективного договору є одна або кілька профспілок. Це означає, що у випадку, якщо на підприємстві діє кілька профспілок, то стороною колективного договору визнаються всі ці профспілки. Практика свідчить, що множинність профспілкових організацій на одному підприємстві нерідко призводить до конфліктів між ними. Отже, за наявності на підприємстві кількох профспілок вони мають сформувати на засадах пропорційного представництва спільний представницький орган для ведення колективних переговорів і укладення колективного договору. Ця норма забезпечує принцип рівності профспілок у здійсненні представництва, захисту прав та інтересів членів профспілки.

Треба замітити, що система соціального партнерства в галузі охорони праці будується на узгодженні й захисті інтересів різних соціальних груп. Визнаючи відмінність та різноспрямованість інтересів окремих соціальних груп, партнерські відносини водночас передбачають усвідомлення необхідності взаємодії та взаємозалежності партнерів. Зокрема, питання безпеки праці вимагає суворого виконання вимог трудового законодавства не тільки власником, а й найманим працівником. Значна частина нещасних випадків на виробництві є наслідком зневажливого ставлення найманих працівників до норм безпеки праці, грубого порушення ними трудової та технологічної дисципліни, елементарного ігнорування вимог техніки безпеки. Отже, кожна колективна угода має містити норми, спрямовані на посилення трудової дисципліни, обов'язкове знання правил безпеки праці та підвищення особистої відповідальності кожного працівника за дотримання цих правил. Важливою є також активізація соціальної свідомості й ролі найманих працівників як учасників соціального партнерства.

Не сприяє розвитку соціального партнерства також соціальна некомпетентність й нормативно-правова невідповідність громадян у питаннях прав на охорону праці, на соціальний захист та інших. Щодо молоді, то це потрібно вирішувати передусім через систему професійно-технічної, середньої та вищої освіти; щодо громадян, які вже вийшли на ринок праці, то це потрібно вирішувати через систему неперервного навчання, постійного підвищення кваліфікації. Водночас варто зауважити, що значимість соціального партнерства до кінця ще не усвідомлена ні роботодавцями, ні навчальними закладами, які вбачають у соціальному партнерстві лише одне із джерел фінансування. У ринкових умовах соціальне партнерство стає найважливішим засобом підвищення якості освіти і адаптації випускників навчальних закладів до нових економічних умов.

Сучасні відносини між системою підготовки професійно кваліфікованих кадрів і ринком праці, роботодавцями характеризується рядом суперечностей між: професійно важливими в умовах ринкової економіки якостями особистості і відсутністю їх у переважній частині молоді, бажанням займатися цікавою справою і жорсткими обмеженнями ринку праці в плані надання можливостей працевлаштування, необхідністю раціонального розподілу робочої сили і відсутністю механізму зв'язку з роботодавцями. Очолюють промислові підприємства керівники з різними поглядами на систему освіти. Співробітничати або не співробітничати з навчальними закладами залежить від ступеня їхньої особистої зацікавленості. Навчальні заклади, природно, можуть мотивувати керівників підприємств до співробітництва високою якістю підготовки кваліфікованих робітників, можливістю надання безкоштовної й досить кваліфікованої робочої сили. Але, на жаль, можливості освітніх установ досить обмежені й, на ще більший жаль, держава нічого не робить для того, щоб повернути роботодавців обличчям до освітніх установ. Хоча у більшості зарубіжних країн такий досвід існує, як правило, це - значне зниження податків для тих, хто підтримує освітні установи в тій або іншій формі; обов'язкові вимоги до кваліфікації працівників при ліцензуванні або сертифікації; безліч підтримуваних державою програм співробітництва між освітніми установами й індустрією, які зручні обом сторонам. Навчальні заклади в Україні, на жаль, позбавлені такої підтримки від свого головного соціального партнера - держави, і тому змушені самостійно шукати соціальних партнерів і налагоджувати стосунки з ними.

Важливою проблемою впровадження системи соціального партнерства є також значна частка "тіньової" економіки в Україні. На "тіньових" підприємствах, як правило, недотримуються норми законодавства про охорону праці та соціальні гарантії, не сплачуються податки, не реєструються трудові угоди і т. ін. Працівники тут розглядаються виключно як трудові ре-

сурси виробництва, єдиною метою якого є отримання прибутку. У сфері малого бізнесу, в тіньовій економіці організацій найманих працівників немає як таких.

Висновки

1. Соціальне партнерство з охорони праці - це система пошуку взаємоприйнятних шляхів рішення загальних проблем охорони праці, система відносин між роботодавцями, їх організаціями і об'єднаннями та найманими працівниками, інтереси яких представляють професійні спілки чи інші уповноважені трудовим колективом органи й органи виконавчої влади. Нинішній стан відносин соціальних партнерів у сфері охорони праці в Україні слід охарактеризувати як переважання формальних процедур соціального партнерства, які не мають вагомих реальних економічних наслідків. Проблемні аспекти діяльності профспілок як представників інтересів найманих працівників у механізмі соціального партнерства, зумовлені високою активністю профспілок на національному рівні та низькою активністю на рівні окремого підприємства; множинністю профспілкових організацій на одному підприємстві та наявністю конфліктів між ними. Важливо відмітити недостатню кількість залучення найманих працівників до процесу укладання колективних договорів та угод; підписання колективних угод не гарантує їх сумлінного виконання, що подекуди пов'язано з невмінням і небажанням соціальних партнерів досягати компромісу. Необхідна активізація соціальної свідомості й ролі найманих працівників як учасників соціального партнерства, проведення заходів по підвищенню поінформованості широких мас суспільства про соціальне партнерство тощо.
2. У зв'язку з цим соціальне партнерство в галузі охорони праці має бути орієнтоване на пошук балансу соціальних інтересів; на соціалізацію відносин роботодавців і найманих працівників, що дасть можливість підвищити рівень захисту прав працівників на безпечні та гідні умови праці; на підтримку різноманітних програм соціального співробітництва головним соціальним партнером – державою.

Список використаних джерел:

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини / О.А. Грішнова - [Електронний ресурс] // - «К». - (http://pidruchniki.ws/14871001/ekonomika/ekonomika_pratsi_ta_sotsialno-trudovi_vidnosini_-_grishnova_oa).
2. Булатова А.С. Экономика / А.С. Булатова [и др.]. - М., 1997. - 259 с.
3. Новіков В. Зарубіжний досвід соціального партнерства / В. Новіков // Україна : аспекти праці. - 1998. - №1. - С. 38 - 43.
4. Соціологія: короткий енциклопедичний словник / В. Волович [и др.]. - К., 1998. - 384 с.
5. Ляшенко Т.М. Соціальне партнерство як фактор політичної та соціальної стабільності в Україні : автореф. дис. ...канд. політ. наук: 23.00.02 / Т.М. Ляшенко; Інститут політичних і етнонаціональних досліджень.- К., 1998.- 20 с.
6. Боднарук М. Роль професійних спілок у механізмі соціального партнерства / М. Боднарук, Г. Трудникова // Підприємство, господарство і право. - 2010. - №12. - С. 104 - 107.

Bibliography:

1. Grishnova O.A. Economy of labour and sociallabour relations / O.A. Grishnova - [Electronic resource] // - «K». - (http://pidruchniki.ws/14871001/ekonomika/ekonomika_pratsi_ta_sotsialno-trudovi_vidnosini_-_grishnova_oa).
2. Ekonomika / A.S. Bulatova [et al.]. - M., 1997. - 259 p.
3. Novikov V. Foreign experience of social partnership / V. Novikov // Ukraine : aspects of labour. - 1998. - №1. - P. 38 - 43.
4. Sociology : short encyclopaedic dictionary / V. Volovich [et al.]. K., 1998. - 384 p.
5. Lyashenko T.M. Social partnership as factor of political and social stability is in Ukraine : avtoref. dis. ...kand. techn. sciences: 23.00.02 / T.M. Lyashenko; Institute of political and etnonasionalnix doslidgen.- K., 1998.- 20 p.
6. Bodnaruk M. Rol trade unions in the mechanism of social partnership / M. Bodnaruk, G. Trudnova // Pidpriemstvo, economy and pravo. - 2010. - №12. - P. 104 - 107.