



Харківський національний університет будівництва та
архітектури

Кафедра економіки

Змістовий модуль 1

Розвиток та регулювання соціально-трудових відносин

Тема 6 Соціальне партнерство

Лекційний матеріал для студентів:

Напряму підготовки: 6.030504 – “Економіка підприємства”

Лектор:

К.е.н., доцент Смачило Валентина Володимирівна



ЛЕКЦІЯ 5



Мета лекції: розкрити сутність та надати характеристику соціальному партнерству



Завдання :

Розкрити сутність поняття та визначити передумови становлення соціального партнерства

Вивчити принципи соціального партнерства

Охарактеризувати суб'єктів соціального партнерства

Розглянути систему колективно-договірного регулювання в Україні

Дослідити трудові конфлікти

Проаналізувати моделі соціального партнерства в різних країнах світу



Питання до вивчення теми:

1. Поняття та передумови становлення соціального партнерства
2. Принципи соціального партнерства
3. Суб'єкти соціального партнерства
4. Система колективно-договірного регулювання в Україні
5. Соціально-трудова відносина – як джерело трудових конфліктів
6. Моделі соціально – трудових відносин у системі соціального партнерства



Питання для самостійного розгляду:

У чому полягає «захисна» діяльність професійних союзів?

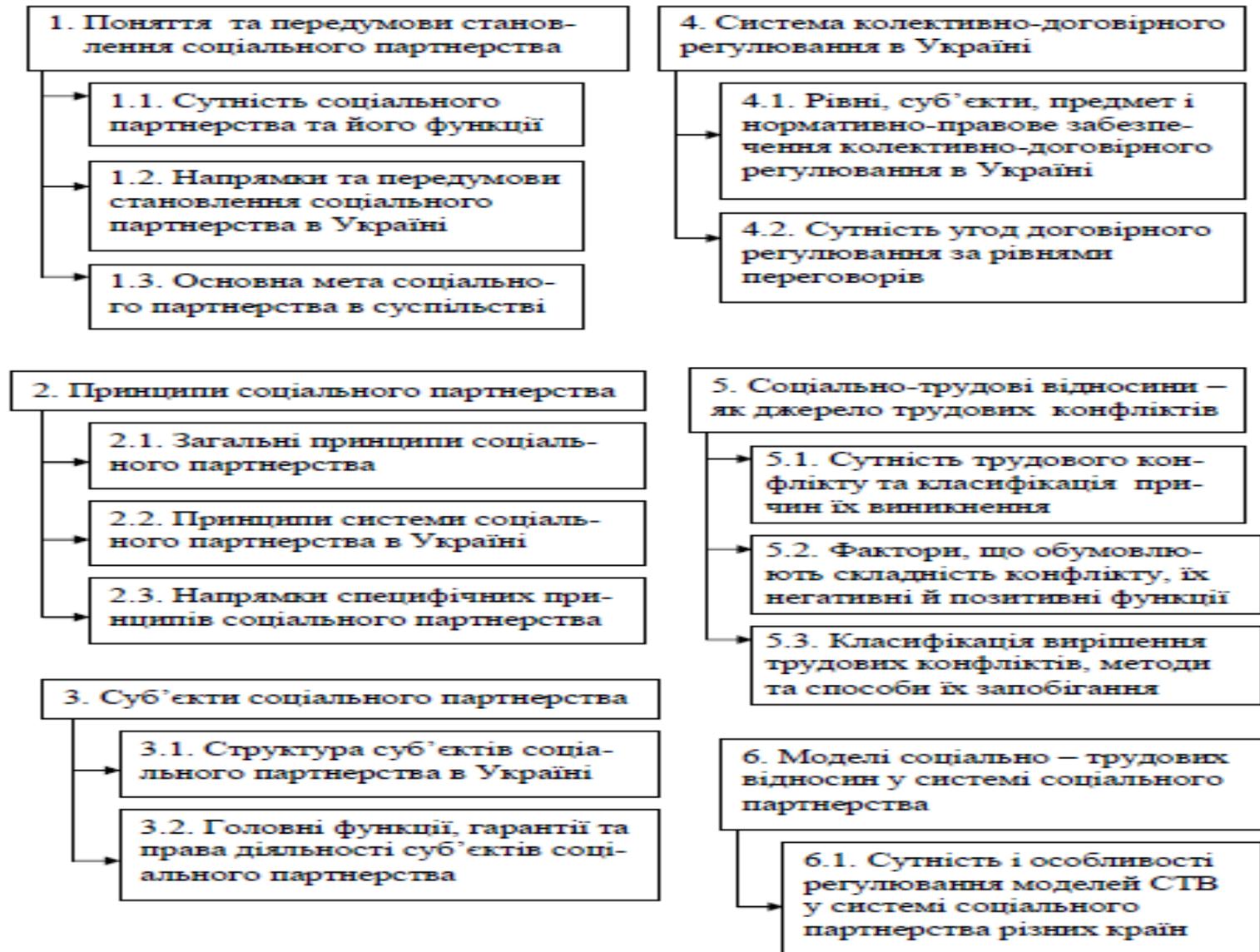
Охарактеризуйте засади соціального партнерства, вироблені МОП.

Ключові слова: соціальне партнерство, колективний договір, трудовий конфлікт



Структурно-логічна схема змісту теми 6

«Соціальне партнерство»



Література

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. - К.: Знання, 2004. - 535 с
2. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник. - К.: Кондор, 2004. - 432 с.
3. Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія.- К.: КНЕУ, 2003.- 230 с
4. Уманський О.М., Сумцов В.Г., Гордієнко В.Д. Соціально-трудові відносини: Навч. посібник.- Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2003. -480 с.
5. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навчальний посібник / Т.П.Збрицька, М.С.Татаревська, О.В. Сорока. За заг. ред. М.С. Татаревської. – Одеса: ОДЕУ, 2010 р. – 478 с.
6. Закон України "Про колективні договори і угоди"
7. Закон України "Про соціальне партнерство"



Питання 1 Поняття та передумови становлення соціального партнерства

Соціальне партнерство (СП) –

це спільна діяльність суб'єктів СТВ спрямована на узгодження інтересів і вирішення проблем, перш за все, в соціальній і виробничій діяльності людей

Наймані працівники
Трудові колективи
Профспілки

Роботодавці та їх
об'єднання

Держава та органи
самоврядування

Соціальне партнерство - система відносин між працівниками, роботодавцями та виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів, направлена на врахування інтересів працівників і роботодавців шляхом взаємних переговорів, консультацій, в досягненні та укладенні сторонами угод, колективних договорів і в прийнятті спільних рішень.

В економічній літературі наголошується на існуванні різних підходів до визначення сутності соціального партнерства.

Розглянемо деякі з них:

- у *першому підході* соціальне партнерство трактується як система взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцями, яка приходить па зміну класовій боротьбі;
- згідно з *другим підходом* соціальне партнерство — це спосіб узгодження протилежних інтересів методом регулювання конфліктів між двома класами — найманих працівників і власників засобів виробництва;
- *третій підхід* не передбачає застосування у соціальному партнерстві способу регулювання соціально-трудових відносин, оскільки відсутні об'єктивні умови для його існування;
- *четвертий підхід* дозволяє трактувати соціальне партнерство як систему інститутів та механізмів узгодження інтересів суб'єктів виробничого процесу: роботодавців та працівників.

Схема функціонування соціального партнерства

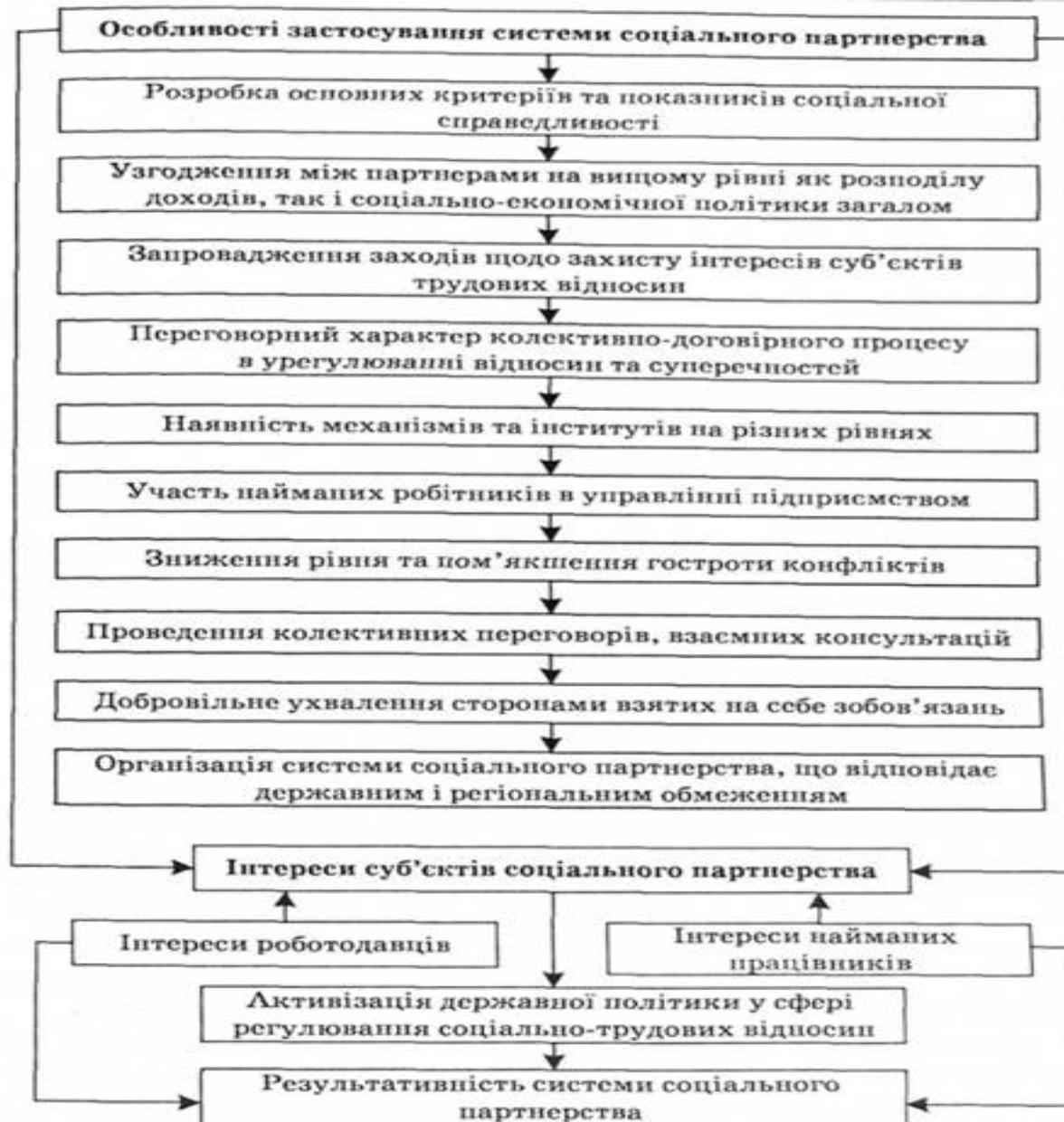


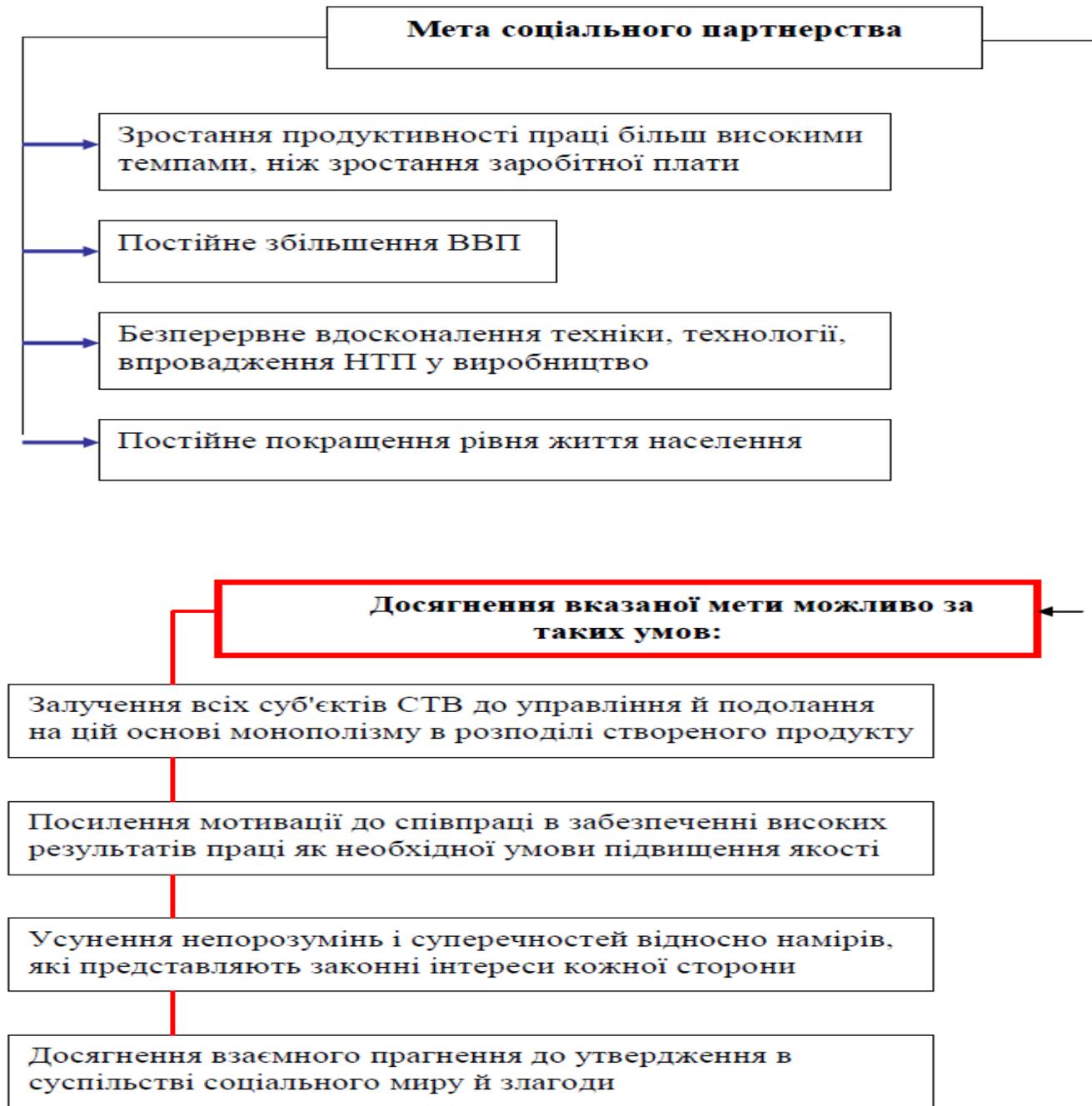
Напрями та передумови становлення соціального партнерства в Україні

Система соціального партнерства та його механізм				
<u>Рівні соціального партнерства</u>	<u>Суб'єкти соціального партнерства</u>	<u>Предмет соціального партнерства</u>	<u>Нормативно-правове забезпечення</u>	<u>Форми функціонування</u>
Міжнародний (мегаекономічний)	Держави та міжнародні організації	Гарантії та захист прав людини у сфері праці, сприяння колективно-договірному процесу	Конвенції та рекомендації МОП та ін.	<ul style="list-style-type: none"> • спільні консультації, колективні договори; укладення договорів та угод • погодження на вищому рівні соціально-економічної політики
Національний (макроекономічний)	Представники Уряду, організацій роботодавців та профспілок	Умови, принципи, норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин	Державні закони, нормативні акти Уряду	<ul style="list-style-type: none"> • спільне розв'язання колективних трудових спорів, запобігання їм; організація примирних, арбітражних процедур • участь найманих працівників в управлінні виробництвом
Галузевий і регіональний (мезоекономічний)	Представники організацій роботодавців та профспілок, органів регіонального самоврядування	Галузеві (регіональні) тарифні умови оплати праці, зайнятості, норм праці та ін.	Міжгалузеві та галузеві (регіональні) нормативно-методичні матеріали	<ul style="list-style-type: none"> • участь представників сторін у роботі органів соціального партнерства • спільне управління фондами соціального страхування • участь найманих працівників у доходах
Виробничий (мікроекономічний)	Роботодавець, профспілка, працівники	Кадрова політика підприємства загалом або її окремі елементи	Нормативні матеріали, норми, статутти, положення, трудові угоди, договори	<ul style="list-style-type: none"> • розгляд претензій та розбіжностей, що виникають між сторонами • обмін потрібною інформацією • контроль за виконанням спільних домовленостей та ін.

*Соціальне партнерство в Україні знаходиться на стадії становлення. Починаючи з 1991 р. регулярно укладається Генеральна угода, а з 1993 р. – галузеві і регіональні угоди

Особливості застосування системи соціального партнерства





Виходячи з особливостей застосування системи соціального партнерства, його **метою** є досягнення соціального миру в суспільстві, забезпечення балансу соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців, досягнення консенсусу між ними, запобігання конфліктам і залагодження суперечностей для створення необхідних умов поступального економічного розвитку.

Схема головної мети соціального партнерства суспільства та умови її досягнення:

Форми соціального партнерства - це організаційні, правові і економічні заходи в сфері соціально-трудоових і пов'язаних із ними економічних відносин та вирішення соціально-трудоових конфліктів.

Соціальне партнерство здійснюється у таких формах:

- колективні переговори з підготовки проектів колективних договорів;
- забезпечення гарантій трудових прав працівників та вдосконалення трудового законодавства;
- участь працівників та їх представників в управлінні підприємством;
- участь працівників та роботодавців у розв'язанні трудових суперечностей.

Завданнями соціального партнерства є:

- забезпечення реалізації соціально орієнтованої економічної політики;
- створення ефективного механізму регулювання соціально-трудових і пов'язаних з ними економічних відносин;
- проведення колективних переговорів, взаємних консультацій, укладення колективних договорів та угод;
- запобігання колективних трудових спорів (конфліктів) і сприяння вирішенню соціально-трудових конфліктів;
- вдосконалення чинного законодавства в сфері соціально-трудових і пов'язаних із ними економічних відносин.

Система соціального партнерства функціонує на основі:

- діяльності органів соціального партнерства;
- взаємних консультацій, які проводять сторони соціального партнерства з метою попереднього вивчення та з'ясування позицій з питань регулювання соціально-трудових і пов'язаних із ними економічних відносин;
- обміну інформацією, необхідною для ведення консультацій, переговорів, укладенню колективних договорів і угод, здійснення контролю за їх виконанням;
- участі працівників в управлінні виробництвом;
- переговорів, які проводять сторони соціального партнерства з метою регулювання виникаючих питань і проблем, в тому числі при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) відповідно до законодавства;
- укладення колективних договорів і угод, прийняття спільних рішень із питань регулювання соціально-трудових відносин;
- контролю за виконанням досягнутих домовленостей.



Питання 2 Принципи соціального партнерства



**Основними принципами СП в
Україні мають бути:**

Законність

**Повноважність та рівноправність
сторін та їх представників**

**Сприяння держави розвитку
СП на демократичних засадах**

**Свобода вибору та обговорення
питань, які входять до сфери СП**

**Добровільність і реальність зобов'язань,
які беруть на себе сторони**

**Обов'язковість виконання
досягнутих домовленостей**

**Відповідальність за
виконання прийнятих
зобов'язань**

**Контроль за виконанням
досягнутих домовленостей**

Напрямки специфічних принципів соціального партнерства

Специфічними є принципи організації роботи соціальних партнерів у таких напрямках:

Соціальне партнерство при веденні колективних переговорів має здійснюватися за такими принципами:

- трипартизм
- рівність сторін на переговорах і недопущення ущемлення прав працівників і підприємців
- довіра у відносинах
- знання й повага щодо прав і обов'язків один до одного, недопущення конфронтації
- відкритість й доступність переговорів
- уміння слухати партнера, додержання культури полеміки, дискусії, критики
- обов'язковість і надійність, необхідність завершувати переговори домовленістю

Укладання колективних договорів повинно ґрунтуватися на таких принципах:

- дотримання норм законодавства та рівноправності сторін
- вільний вибір і обговорення питань, які становлять зміст договорів та угод
- добровільність взяття зобов'язань
- реальність виконання зобов'язань, що беруться
- більша вигода для трудівників під час прийняття даних колективних угод (договорів) порівняно з попередніми

Під час взаємних консультацій і контролю необхідно дотримуватися таких принципів:

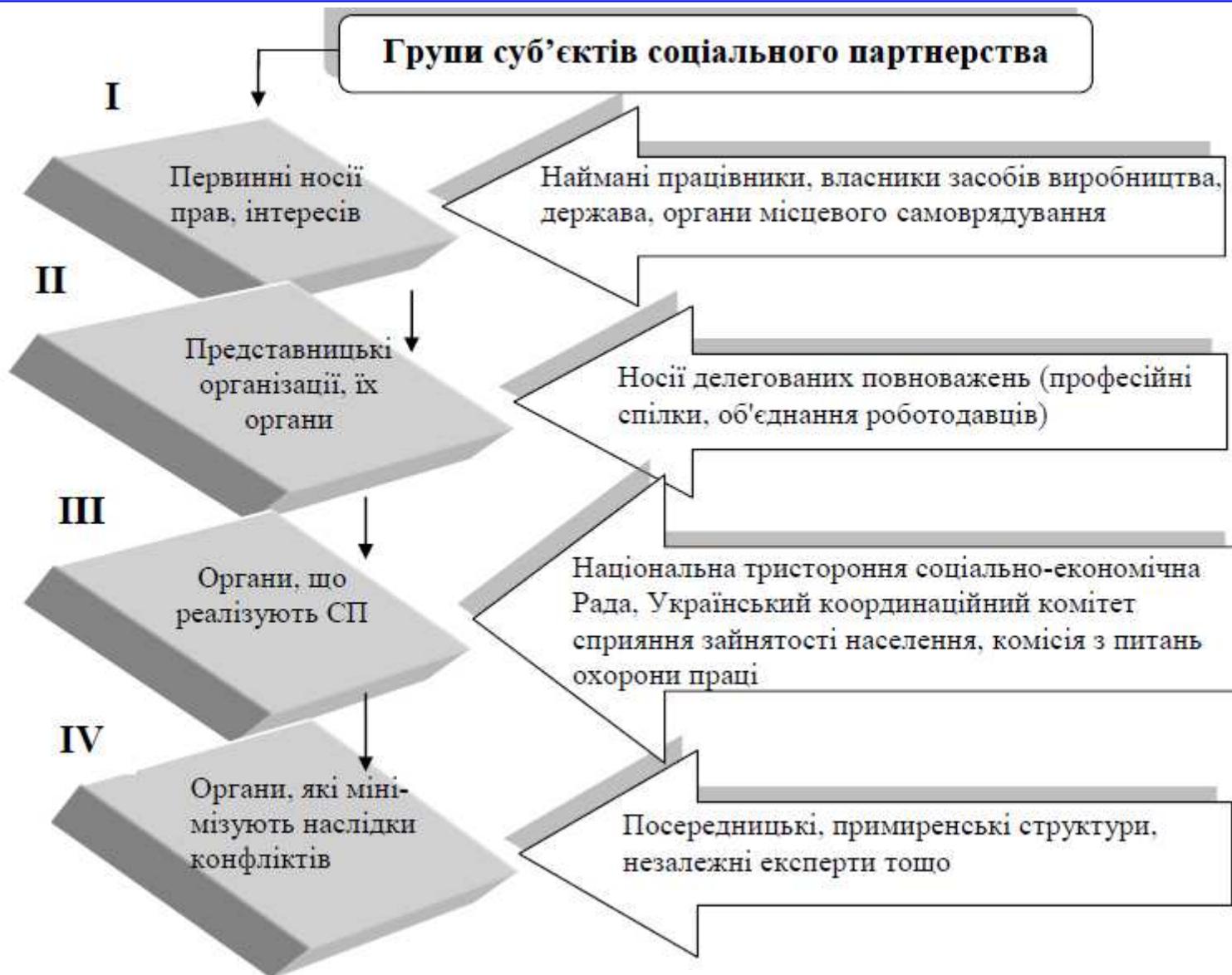
- регулярність проведення консультацій у процесі співробітництва
- систематичність контролю й відповідальність за неподання інформації
- гласність під час здійснення контролю за додержанням договорів та угод

У процесі вирішення колективних спорів (конфліктів) необхідно дотримуватися таких принципів:

- пріоритетність методів примирення, які повинні застосовувати комісії з примирення та арбітражу
- використання страйку як крайнього способу вирішення трудових спорів
- прагнення сторін до скорішого врегулювання конфлікту й підписання угоди



Питання 3 Суб'єкти соціального партнерства



Структура суб'єктів соціального партнерства в Україні

Основою соціального партнерства є угода, суспільний договір сторін щодо виконання певних умов співіснування на основі узгодження їхніх інтересів.

Об'єкт системи соціального партнерства — суспільні, у даному випадку соціально-трудові відносини.

Основними сторонами соціального партнерства в сучасному суспільстві виступають:

- держава,
- наймані працівники в особі профспілок,
- роботодавці, або власники.

Елементи системи соціального партнерства, які виділяють в Україні



Одним із основних і найбільш *масових* суб'єктів соціально-трудо­вих відносин є *наймані працівники та їхні представницькі органи* (близько 90% економічно активного населення має статус найманого персоналу).

Найманий працівник - це фізична особа (громадянин), яка перебуває у трудових відносинах із роботодавцем на підставі укладеного трудового договору (контракту) та безпосередньо виконує трудову функцію відповідно до існуючих регламентів.

Працівник - фізична особа, яка працює за трудовим договором у роботодавця.

Нині в Україні **структура суб'єктів соціально - трудових відносин**, що представляють інтереси найманих працівників, є такою:

- *на рівні підприємства* суб'єктом виступає сам працівник, як носій первинного права у стосунках із роботодавцем. Другим суб'єктом є організація найманих працівників - місцева організація профспілки в особі профспілкового комітету.
- *на територіальному рівні* суб'єктом соціально-трудоових відносин, що представляють інтереси найманих працівників, є їхні організації та об'єднання - профспілки.
- *на галузевому рівні* наймані працівники мають свої представницькі органи (галузеві профспілки).
- *на національному рівні* інтереси найманих працівників представляє декілька десятків профспілкових об'єднань, галузевих і фахових профспілок.

Роботодавець - це власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.

У другій половині ХХ ст. становище роботодавців зазнало таких змін:

- підприємці стають дедалі впливовішим фактором формування зовнішньої та внутрішньої політики держави;
- влада підприємців над трудовими ресурсами постійно обмежується, зменшуються їхні можливості формувати умови трудових договорів;
- розширення самостійності первинних підрозділів, відхід від жорсткої регламентації форм і методів організації виробництва, перехід до колективної організації праці, виявлення ініціативи найманих працівників.

Для захисту господарсько-трудо­вих інтересів роботодавці створюють свої організації та об'єднання, зокрема, *Конфедерацію роботодавців України*, основними завданнями якої є:

- сприяння розвитку та активна участь у здійсненні соціального партнерства;
- координація дій членів Конфедерації у посиленні їхнього впливу на проведення політики зайнятості, заробітної плати, соціального страхування, охорони праці тощо;
- сприяння розвитку вітчизняного виробництва;
- надання організаційно-методичної допомоги членам Конфедерації та сприяння роботі об'єднань роботодавців.

Правові засади створення та діяльності організацій роботодавців та їхніх об'єднань регламентуються *Законом України «Про організації роботодавців»*.

Органи соціального партнерства в Україні:

- Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення - постійно діючий тристоронній орган, утворений на громадських засадах із метою підготовки і прийняття погоджених рішень щодо здійснення політики зайнятості в країні;
- Національна рада соціального партнерства - постійний тристоронній орган, що діє на державному, галузевому і територіальному рівнях, розглядає проекти законів, постанов Кабінету Міністрів України з питань соціально-трудова відносин, вносить пропозиції щодо ратифікації Україною конвенцій МОП;
- Регіональні ради соціального партнерства. Основними їхніми функціями є відстеження соціально-економічної ситуації в регіоні, запобігання виникненню конфліктів, сприяння збалансуванню інтересів і можливостей усіх сторін соціально-трудова відносин.

Головні функції суб'єктів соціального партнерства

<p style="text-align: center;">НАЙМАНИ ПРАЦІВНИКИ Й ПРОФСПІЛКИ</p>	<p style="text-align: center;">ДЕРЖАВА</p>	<p style="text-align: center;">ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ОБ'ЄДНАННЯ РОБОТОДАВЦІВ</p>
<ul style="list-style-type: none"> • розширення бази своєї діяльності за рахунок поширення реального членства трудящих у профспілках (для забезпечення надійного СЗ та соціальної безпеки людини) • цілеспрямована робота щодо подолання соціального відчуження людини, що веде до соціальної пасивності, апатії • формування в ЕАН конкурентоспроможності в умовах ринку, сучасного соціального менталітету, соціально-психологічної зрілості, готовності до соціальних інновацій, подолання утриманських настроїв • активізація ТП громадян на основі посилення трудової мотивації • реалізація функцій захисту прав та інтересів працівників у соціально-трудої сфері • досягнення соціальної злагоди 	<ul style="list-style-type: none"> • узгодження між партнерами на національному рівні основних напрямів соціально-економічної політики в цілому, включаючи розробку мінімальних соціальних стандартів • формування й удосконалення механізмів і інститутів сприяння узгодженню інтересів соціальних партнерів на всіх рівнях • створення органів для вирішення завдань розвитку СП і регулювання СТВ • сприяння участі трудящих в управлінні підприємствами, у власності й у прибутках, а також у державних і громадських справах • розвиток і стимулювання переговорного характеру процесу врегулювання конфліктів і протиріч, що виникають між сторонами • зменшення кількості й пом'якшення гостроти соціальних конфліктів шляхом розвитку і вдосконалення практики застосування процедур примирення та узгодження • формування реальних відносин СП на державних підприємствах • заохочення роботодавців і працівників до співпраці 	<ul style="list-style-type: none"> • ідентифікація, формулювання, представництво, захист спільних інтересів і прав роботодавців у відносинах з органами державної влади та профспілками • участь у проведенні переговорів і укладанні дво- і тристоронніх угод на всіх рівнях • координація дій у виконанні зобов'язань згідно з укладеними угодами • сприяння вирішенню колективних трудових спорів і запобіганню страйків • координація діяльності щодо виконання науково-технічних і соціально-економічних програм різних рівнів • поширення управлінських знань, досвіду, надання роботодавцям послуг щодо врегулювання трудових конфліктів • відстоювання необхідності довгострокових державних інвестицій у ЛК • розвиток співробітництва на засадах СП з об'єднаннями найманих працівників • налагодження постійних контактів із ЗМІ й громадськістю, формування позитивного іміджу роботодавця в Україні • розвиток співробітництва з міжнародними організаціями роботодавців,



Питання 4 Система колективно-договірного регулювання в Україні

Представниками сторін соціального партнерства **на національному рівні** виступають:

- професійні спілки та їх об'єднання з всеукраїнським статусом в особі уповноважених ними органів; об'єднання організацій роботодавців з всеукраїнським статусом в особі уповноважених ними органів;
- Кабінет Міністрів України.

Представниками сторін соціального партнерства **на галузевому** (міжгалузевому) рівні виступають:

- професійні спілки та їх об'єднання в особі уповноважених ними органів, що об'єдналися в межах відповідної галузі (кількох галузей);
- організації роботодавців та їх об'єднання в особі уповноважених ними органів, що об'єдналися в межах відповідної галузі (кількох галузей);
- міністерства, відомства, інші центральні органи виконавчої влади.

Представниками сторін соціального партнерства **на територіальному рівні** виступають:

- професійні спілки та їх об'єднання в особі уповноважених ними органів, що об'єдналися в межах відповідних адміністративно-територіальних одиниць;
- організації роботодавців та їх об'єднання в особі уповноважених ними органів, що об'єдналися в межах відповідних адміністративно-територіальних одиниць;
- місцеві органи державної виконавчої влади.

Представниками сторін соціального партнерства **на виробничому рівні** виступають:

- один або кілька профспілкових або інших уповноважених на представництво трудовим колективом органів;
- роботодавець або уповноважений ним орган.

Багаторівнева система колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин дозволяє на основі співпраці і компромісів погодити інтереси головних суб'єктів сучасних економічних процесів роботодавців і найманих робітників - при посередництві держави.

Досягнення рівноваги в трудових відносинах між їх суб'єктами (учасниками) є головним для держави, яка здійснюється через державу та керується законодавством. Практично баланс інтересів між партнерами в сфері виробництва і послуг в ринковій економіці надходить своє відображення в *колективному договорі (угоді) різних рівнів і в індивідуальних трудових договорах (контрактах)*.

Угода визначає згоду та позиції сторін за основними принципами проведення соціально-економічної політики. Вона заключається на рівні держави між представниками профспілок, роботодавців і влади. В ній передбачається положення щодо принципів регулювання соціально-трудових відносин, в тому числі в сфері розвитку ринку праці і зайнятості населення, в області оплати праці найманих працівників, дохід і рівень життя населення, його соціальний захист, соціальне забезпечення і соціальне страхування.

Для регулювання соціально-трудових відносин, ведення колективних переговорів і підготовки проекту угоди утворюється постійно діюча трьохстороння комісія (ТК), в яку входять представники профспілок і їх об'єднань, об'єднань роботодавців і державних органів виконавчої влади.

Між соціальними партнерами проводяться колективні переговори з метою укладення колективних договорів і угод:

- *на національному рівні - генеральна угода;*
- *на галузевому рівні - галузеві (міжгалузеві) угоди;*
- *на територіальному рівні - територіальні угоди;*
- *на локальному рівні - колективні договори.*

Галузево тарифна угода, заключається між галузевими профспілками і галузевим союзом роботодавців, визначає узгодження позиції сторін за основними принципами соціально-економічної політики в галузі, спільні дії учасників угоди щодо їх реалізації.

Так, в *тарифній угоді* встановлено мінімальний розмір тарифної ставки для робітників першого розряду, вона гарантує підвищення, виходячи з законодавства, розмірів компенсаційних виплат за вимушені простої не з вини робітника.

Спеціальні угоди стосуються конкретно соціально-економічних проблем на регіональному рівні. Вони заключаються між представниками органів найманих працівників (як правило, територіальні спілки профспілок, об'єднання роботодавців тощо).

Роботодавці і робітники підприємства і організацій, які знаходяться в даному регіоні, в процесі переговорів про умови праці та інші аспекти соціальної політики, виходять з економічних умов виробництва на даній території, адекватних їм соціально-трудова відносин.

Колективний договір як правовий акт, інструмент колективно-договірного регулювання соціально-трудоких відносин між робітниками тої чи іншої організації і їх роботодавцями визнає узгодження позицій сторін з вирішення важливих питань умов і оплати праці, соціальних виплат та компенсацій, соціального забезпечення і страхування. Цей документ призначений фіксувати зобов'язання і відповідальність сторін за виконання основних їх положень.

Колективний договір між адміністрацією підприємства і його профспілкою або іншими представниками інтересів робітників, як правило доповнює і розвиває норми, прийняті в галузевому територіальному і генеральному договорі, конкретизує їх. При цьому береться до уваги фінансовий стан підприємства і організації, стан соціально-трудокої сфери колективу.

Колективний договір згідно з трудовим правом розглядається у кількох аспектах, що мають самостійне теоретичне і практичне значення. *Колективний договір, будучи актом соціального партнерства, розглядається як нормативно-правовий договір.* Нормативність колективного договору впливає безпосередньо зі змісту ст. 1 Закону України "Про колективні договори і угоди", де визначається, що він укладається з метою регулювання виробничих, трудових та соціально-економічних відносин.

Колективний договір — це нормативно-правовий договір, що укладається на локальному (виробничому) рівні між роботодавцем і найманими працівниками з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів суб'єктів соціального партнерства.

Сфера укладення колективного договору визначена у ст. 2 Закону України "Про колективні договори і угоди" — він укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають статус юридичної особи. *Отже, два чинники — використання найманої праці і наявність статусу юридичної особи — визначають сферу укладення колективного договору.*

Основні складові колективного договору у що розкривають його зміст:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування і оплата праці, визначення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участь трудового колективу в формуванні, розподілі й використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено Статутом);
- запровадження режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- визначення умов і охорони праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантії діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників;
- обумовлені способи регулювання фондів оплати праці та визначення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці.

Угоди і колективні договори виконують функції:

Перша - *захисна* для найманих працівників - суть цієї функції в тому, що роботодавець не може використати свою силу. Змінити умови праці за рахунок робітника.

Друга - *організаційна* - означає стандартизацію трудових відносин і наглядність витрат на утримання штату.

Третя - *мирна* - направлена на то, щоб на період дії договору не допустити трудових конфліктів і висування нових вимог по питаннях, які вже включенні в угоду і колективний договір.

<i>Рівні колективно-договірного регулювання</i>	<i>Види угод</i>	<i>Представники сторін соціального партнерства</i>
Національний рівень	Генеральна угода	<ul style="list-style-type: none"> — професійні спілки та їх об'єднання з всеукраїнським статусом в особі уповноважених ними органів; — об'єднання організацій роботодавців із всеукраїнським статусом в особі уповноважених ними органів; — Кабінет Міністрів України
Галузевий (міжгалузевий) рівень	Галузева (тарифна) угода	<ul style="list-style-type: none"> — професійні спілки та їх об'єднання в особі уповноважених ними органів, що об'єдналися в межах відповідної галузі (кількох галузей); — організації роботодавців та їх об'єднання в особі уповноважених ними органів, що об'єдналися в межах відповідної галузі (кількох галузей); — міністерства, відомства, інші центральні органи виконавчої влади
Територіальний рівень	Територіальна угода	<ul style="list-style-type: none"> — професійні спілки та їх об'єднання в особі уповноважених ними органів, що об'єдналися в межах відповідних адміністративно-територіальних одиниць; — організації роботодавців та їх об'єднання в особі уповноважених ними органів, що об'єдналися в межах відповідних адміністративно-територіальних одиниць; " місцеві органи державної виконавчої влади
Виробничий рівень	Колективний договір	<ul style="list-style-type: none"> - один або кілька профспілкових або інших уповноважених на представництво трудовим колективом органів; - роботодавець або уповноважений ним орган

Сутність угод договірною регулювання за рівнями переговорів

<p style="text-align: center;">У межах Генеральної угоди розглядаються такі питання:</p>	<p style="text-align: center;">Предметами галузевої та регіональної угоди можуть бути:</p>	<p style="text-align: center;">Предметом колективного договору на рівні підприємства можуть бути взаємні зобов'язання сторін з таких питань:</p>
<ul style="list-style-type: none"> - диференціація мінімальних тарифних ставок за видами виробництва, робіт і діяльності у виробничих галузях залежно від важкості праці, але не нижче встановленої державою МЗП - єдині для всієї території України компенсаційні доплати за працю у несприятливих, шкідливих і небезпечних умовах праці, які диференціюються за видами і категоріями - єдині тарифні умови оплати праці робітників і службовців за загальними професіями і посадами - максимальна тривалість робочого тижня; мінімальна тривалість оплаченої відпустки; охорона праці і довкілля - зобов'язання сторін щодо забезпечення зайнятості - соціальний захист уразливих верств населення - задоволення духовних потреб населення - взаємні зобов'язання сторін щодо виконання угоди 	<ul style="list-style-type: none"> - єдині для підприємств відповідної галузі, території тарифна сітка для робітників і шкала співвідношення мінімальних посадових окладів за групами посад керівників, спеціалістів, службовців або єдина галузева і територіальна сітка для всіх категорій працівників - єдині для різних категорій працівників розміри доплат і надбавок, які враховують специфіку умов праці окремих професійних груп певних галузей, територій - вимоги до організації і нормування праці - зобов'язання сторін щодо забезпечення зайнятості - вимоги до охорони праці; система контролю за виконанням угод; порядок і термін укладання колективних угод - відповідальність сторін за невиконання угод 	<p>організації виробництва і праці</p> <ul style="list-style-type: none"> - регулювання зайнятості; режиму праці та відпочинку; умов праці та її охорони - розмірів тарифних ставок за розрядами робіт і посадових окладів, або єдиної тарифної сітка для оплати всіх працівників - видів і розмірів доплат і надбавок, премій та інших заохочувальних та компенсаційних виплат, умов їх надання; форм і систем оплати праці - умови оплати понаднормового часу, простою не з вини працівника - житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; - взаємних зобов'язань щодо виконання прийнятої угоди

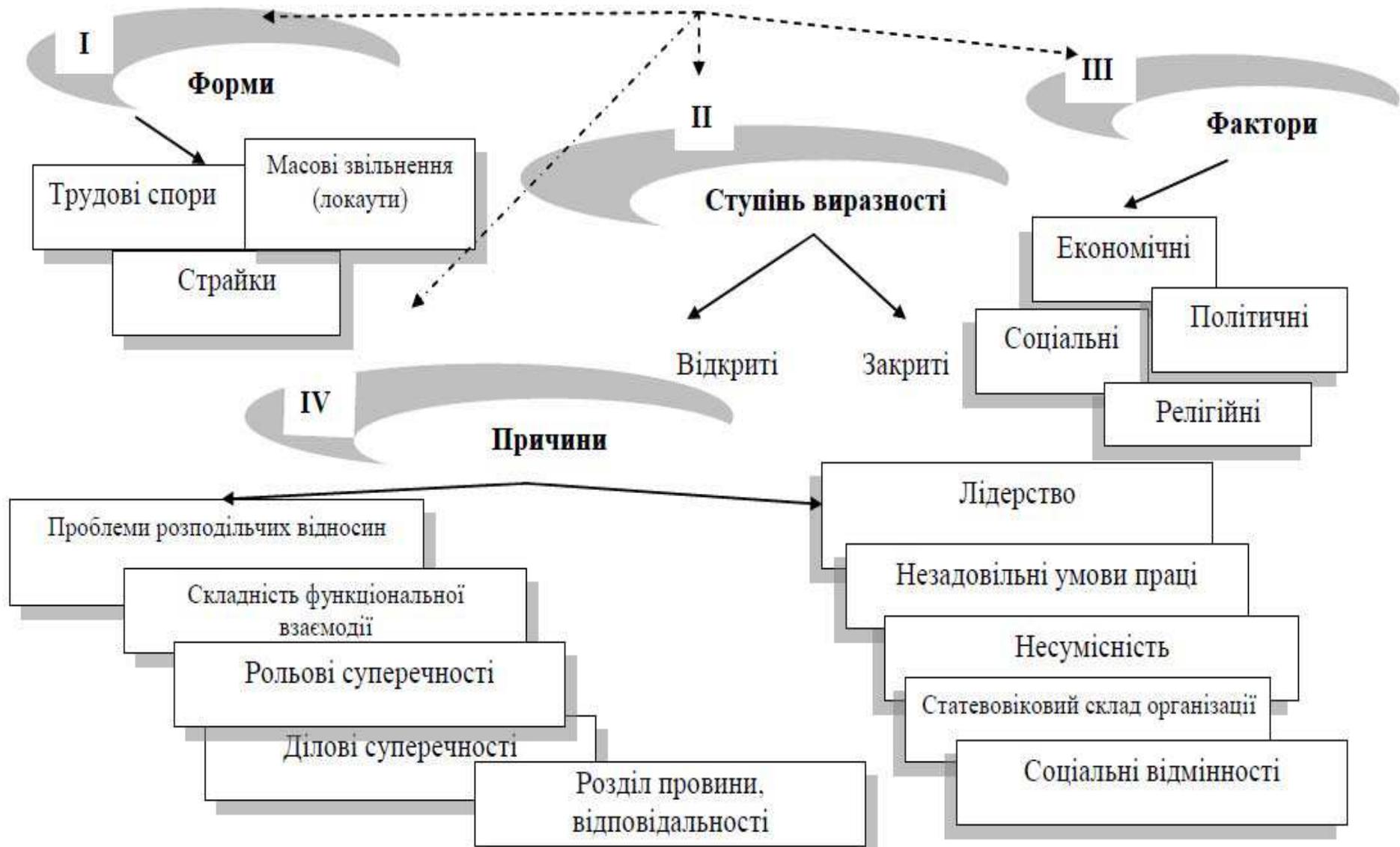


Всі проблеми суспільних відносин вирішувалися двома способами:

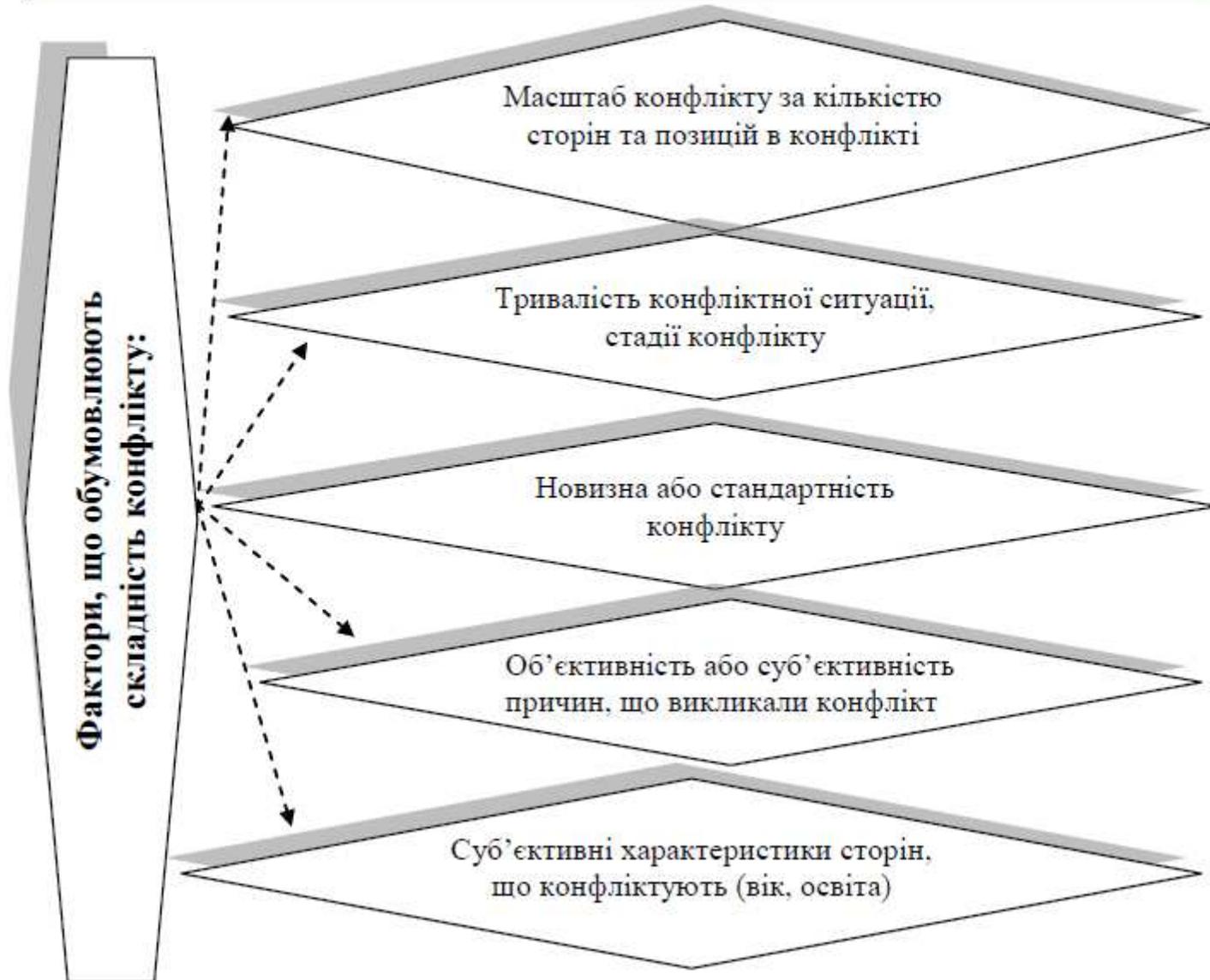
- боротьбою за владу, тобто *конфліктологічним*;
- пошуком компромісів, тобто *консенсусним*.

Причому, слід відзначити, що на перших етапах розвитку людського суспільства переважав конфліктологічний спосіб вирішення проблем. Поступово людство прийшло до консенсусу. Історія свідчить, що будь-який конфлікт закінчувався переговорами, що вели до примирення сторін та укладення певного договору.

Класифікація виникнення трудових конфліктів



Фактори, що обумовлюють складність конфлікту, їх негативні й позитивні функції



Сутність негативних наслідків і позитивних функцій ТК

НЕГАТИВНІ НАСЛІДКИ ТРУДОВОГО КОНФЛІКТУ

- посилення ворожнечі
- погіршення соціального самопочуття і самосвідомості в трудовій сфері
- згортання ділових контактів
- падіння мотивації до праці
- поведінка “навпаки”
- навмисне і цілеспрямоване руйнування певних спільних зв'язків, культури, традицій
- втрати робочого часу, невиконання договірних зобов'язань
- не вирішення, а заплутування певних проблем

ПОЗИТИВНІ ФУНКЦІЇ ТРУДОВОГО КОНФЛІКТУ

- інформаційна, завдяки чому стає відкритою інформація, що функціонально потрібна посадовим особам
- соціалізація – отримання соціальних знань, досвіду спілкування в умовах конфлікту
- нормалізація морального стану
- інноваційна - визнання існуючих проблем, стимулювання змін

Класифікація методів, видів та типів вирішення трудових конфліктів



Методи та способи запобігання конфліктів:

- доцільна корпоративна політика щодо вироблення й встановлення чітких правил діяльності кожного підрозділу фірми в її інтересах, не зачіпаючи інтересів один одного;
- розробка і запровадження спеціальних норм поведінки для створення необхідного морального клімату на всіх рівнях підприємства;
- поширення участі працівників різних підрозділів фірми у діяльності комітетів і тимчасових функціональних груп з розв'язання конфліктів;
- заохочення неформальних міжфункціональних контактів;
- проведення переговорів під час укладання угод;
- систематичне обговорення важливих проблем.



На практиці виділяють дві **моделі соціального партнерства**.

Трипартизм — це модель соціального партнерства, яка припускає трибічну співпрацю між працівниками, роботодавцями та державою на регіональному, загальнодержавному та територіальному рівнях.

Біпартизм — це двостороння модель соціального партнерства, що використовується переважно на галузевому рівні та на рівні підприємств.

Найважливішими елементами механізму соціального партнерства є:

- постійний переговорний процес між представниками інститутів соціального партнерства;
- постійно працюючі органи трибічної комісії з урегулювання соціально-трудо­вих відносин;
- система контролю за виконанням прийнятих договорів та угод;
- робота експертів партнерських відносин, що аналізують стан та перспективи системи соціального партнерства;
- доведення ідей соціального партнерства до широких верств населення.

В Австрії, Швеції, Японії, Німеччині, Швейцарії та Нідерландах застосовується корпоративна система соціального партнерства, яка передбачає використання спеціальних органів, процедур та механізмів у відносинах.

У Великій Британії, Сполучених Штатах Америки та Канаді, де спеціальні інститути соціального партнерства відсутні, діє так звана плюралістична система соціального партнерства, за якою узгодження суперечливих інтересів здійснюється на рівні всього суспільства, за допомогою звичайного політичного процесу, а також розвитку співпраці працівників і роботодавців на рівні окремих компаній.

В Україні та Росії застосовується трипартистська система соціального партнерства, яка передбачає певні механізми, що забезпечують реалізацію угод.

Світовий досвід підтверджує, що жодна країна з розвинутою ринковою економікою не обходиться без активного втручання держави у процеси регулювання соціально-трудової сфери, хоча сфера, методи та масштаби державного впливу є різними.

У багатьох західних країнах (ФРН, Франція, Бельгія, Італія) за сприяння державних органів розроблені довідково-методичні матеріали з питань тарифікації робіт та персоналу, нормування праці, регламентації трудової діяльності.

У США, де профспілки традиційно вбачають основним завданням захист інтересів працівників свого підприємства, соціальний діалог з роботодавцями дедалі більше стосується субконтрактних відносин, способів їх обмежень з метою збереження робочих місць для кадрового "ядра підприємства.

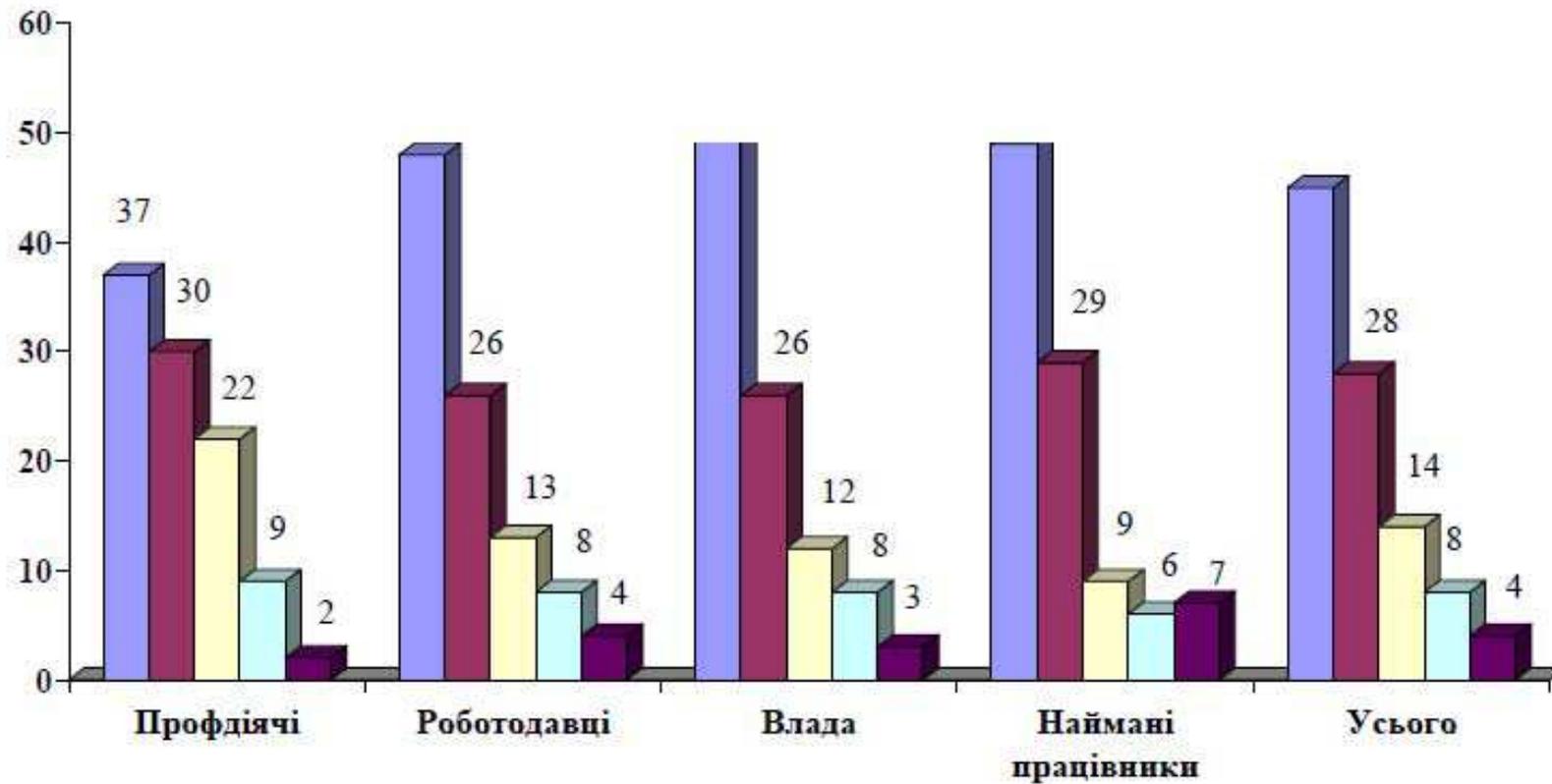
У Мексиці, Аргентині, Бразилії, Чилі профспілкові об'єднання намагаються всіляко впливати на створення нових робочих місць.

Сутність і особливості моделей регулювання СТВ у системі соціального партнерства різних країн

<p>Європейська модель (континентальна) характеризується:</p>	<p>Англосаксонська модель (ліберальна), якій притаманні:</p>	<p>Скандинавська модель (соціально-демократична), характеризується:</p>	<p>Китайська модель (змішана) - за своєю сутністю є двосекторною.</p>
<p>високим рівнем правової захищеності працівників - жорсткими нормами трудового права, орієнтованими на збереження робочих місць - широким використанням норм галузевих тарифних угод - відносно високим законодавчо встановленим мінімальним рівнем оплати праці й порівняно незначною їх диференціацією. Цю модель експерти МОП вважають ідеалом СТВ. Водночас вона переживає певну кризу, що виявляється в зростанні безробіття, унеможливленні доступу на ринок праці молоді й осіб з невисокою кваліфікацією, у послабленні стимулюючої ролі ЗП, зниженні темпів економічного зростання.</p>	<p>- висока схожість цивільного і трудового права - переважаюче колективно-договірне регулювання на рівні підприємства, а не галузі або регіону - підвищена мобільність робочої сили - вища диференціація ЗП - обмеження щодо сфери застосування мінімальної ЗП. Ця модель сприяє більш динамічному створенню робочих місць, мобільності робочої сили, зменшенню безробіття, високим темпам економічного зростання. <i>Характерними рисами для неї є:</i> перевірка нужденних, обмеження розмірів універсальних трансфертів і програм соціального страхування.</p>	<p>- універсальним перерозподілом прибутків за допомогою прогресивної системи оподаткування населення - мета її, щоб не допустити бідності та забезпечення всім зайнятим громадянам гідного рівня життя. <i>Характерними рисами є:</i> сильні профспілки, постійні органи соціального партнерства на всіх рівнях економіки, законодавство, спрямоване на захист трудящих, державна система арбітражу</p>	<p><i>З одного боку</i> поєднує жорстке регулювання трудових відносин — державно-соціалістичного типу в державному секторі (формально має схожість з європейською моделлю, але відрізняється від неї тим, що в Китаї немає вільних профспілок). <i>З другого</i> — характеризується повною відсутністю правового регулювання в приватному та концесійному секторах, де переважають відносини, що нагадують ранньокапіталістичні</p>

Система індикаторів розвитку соціального партнерства в Україні є системою статистичних показників, які відображають стан розвитку соціального партнерства і дають змогу оцінити ефективність виконання прийнятих зобов'язань з основних напрямків діяльності.

Система індикаторів стану соціального партнерства в Україні	1. Сприяння розвитку виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості	1.1. Розвиток виробництва
		1.2. Рівень безробіття
		1.3. Рівень зайнятості
		1.4. Вимушена неповна зайнятість
		1.5. Ефективність державної служби зайнятості
	2. Оплата праці, підвищення рівня доходів	2.1. Відповідність оплати праці встановленим мінімальним гарантіям
		2.2. Структура фонду заробітної плати
		2.3. Доходи населення
		2.4. Вагомість оплати праці для забезпечення потреб населення
		2.5. Заборгованість із виплати заробітної плати
	3. Умови праці та відпочинку	3.1. Зайнятість у шкідливих умовах
		3.2. Виробничий травматизм
		3.3. Тривалість щорічної відпустки
	4. Соціальний захист та задоволення духовних потреб	4.1. Розвиток державного соціального страхування
		4.2. Підвищення кваліфікації, професійне навчання
		4.3. Організація пільг, компенсацій та субсидій за місцем роботи
	5. Організаційний рівень соціального партнерства	5.1. Діяльність організацій найманих працівників
		5.2. Діяльність об'єднань роботодавців
		5.3. Охоплення працівників колективними договорами
		5.4. Стан виконання колективних договорів



- Профспілки в нинішньому вигляді існують радше за традицією, інерцією
- Стан профспілок у країні переживає кризу
- Профспілки поступово відроджуються і модернізуються
- У країні відбувається становлення профспілок нового типу
- Важко сказати

Оцінка респондентами загального стану профспілок у сучасних умовах

Останнім часом сталися деякі зміни у профспілковому русі, а саме:

- визначення профспілок як організації для захисту найманих працівників;
- роздержавлення профспілок;
- нове політичне самовизначення профспілок у суспільстві, що виражається в нейтральності профспілок щодо партій і рухів та у співпраці з партіями лише з конкретних питань соціально-економічного захисту інтересів людини;
- зміна централістської структури профспілок України на федеративну;
- визнання конфедеративності й плюралізму профспілкового руху, відокремлення від невластивих функцій і методів роботи профспілок, що були притаманні профспілкам за радянських часів; застосування принципів соціального партнерства, засобів колективних договорів, угод, а в разі необхідності – страйків у взаємовідносинах із роботодавцями.