


Тема 3.

СИСТЕМА СОЦІАЛЬНО-
ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ТА ЇХ
РЕГУЛЮВАННЯ

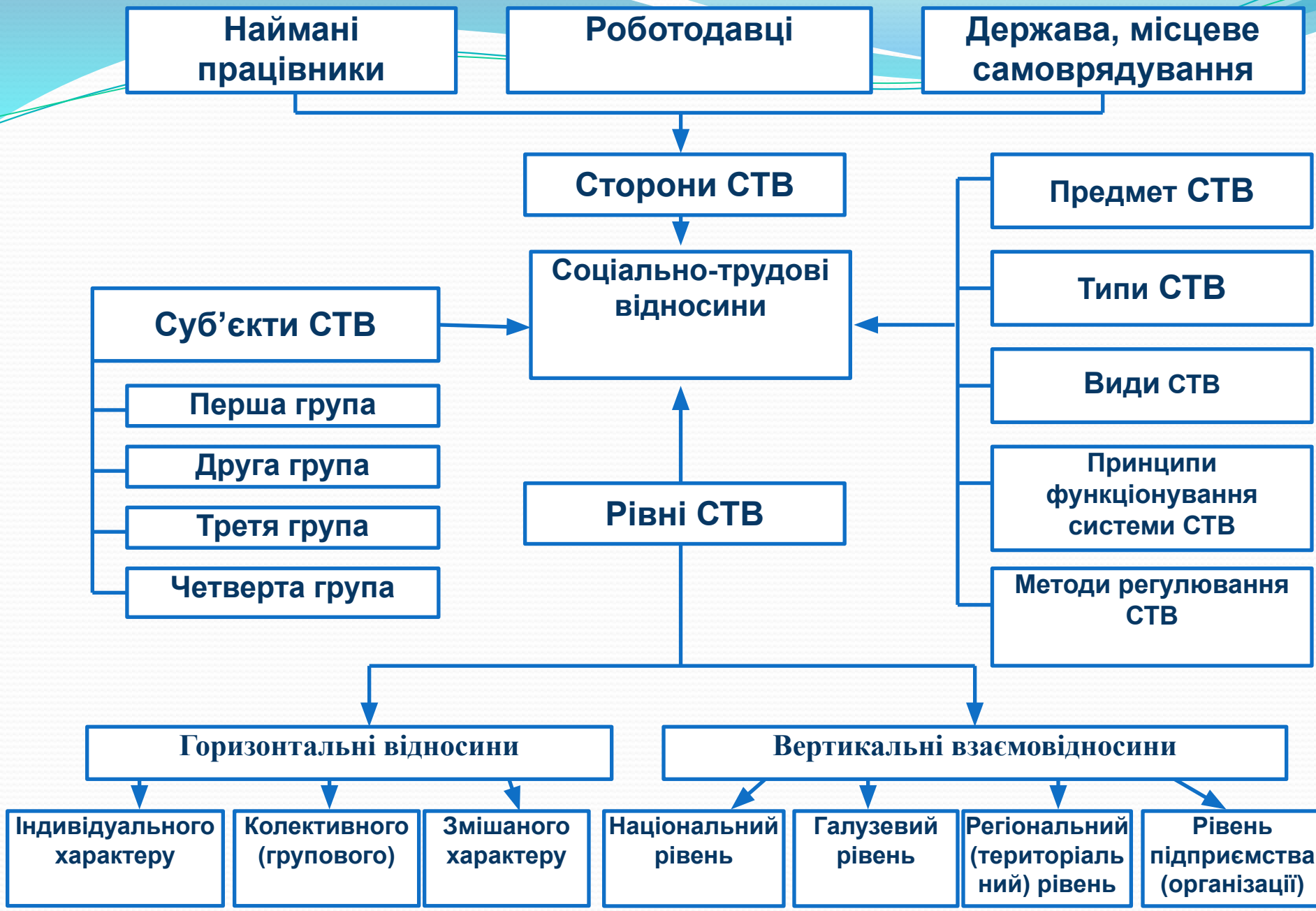
ПЛАН ЛЕКЦІЇ

1. Соціально-трудова відносина як система: загальна характеристика.
2. Сторони і суб'єкти соціально-трудова відносина.
3. Види, типи, моделі та рівні соціально-трудова відносина.
4. Методи регулювання соціально-трудова відносина.
5. Соціальне партнерство як механізм реалізації соціально-трудова відносина.



1. Соціально-трудо́ві відносини як система: загальна характеристика

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ – це комплекс взаємовідносин між їх сторонами – найманими працівниками і роботодавцями, суб'єктами і органами сторін за участі держави (органів законодавчої і виконавчої влади) і місцевого самоврядування, що пов'язані з найманням, використанням, відтворенням та розвитком робочої сили, винагородою за працю і спрямовані на забезпечення високих рівнів якості життя особистості, колективів і суспільства в цілому та ефективності виробництва.



Структура системи соціально-трудових відносин

Складові предмету СТВ

соціально-трудова відносина зайнятості

соціально-трудова відносина, що пов'язані з правилами внутрішнього розпорядку

соціально-трудова відносина, що пов'язані з умовами та охороною праці

соціально-трудова відносина, що виникають у зв'язку з розвитком персоналу (підвищенням кваліфікації, перепідготовки тощо)


соціально-трудова відносина, що пов'язані з організацією індивідуальної і колективної праці

соціально-трудова відносина у зв'язку з оцінюванням індивідуальних якостей та результатів роботи

соціально-трудова відносина, що виникають у зв'язку з винагородою за послуги робочої сили

соціально-трудова відносина, що пов'язані з дотриманням норм трудового законодавства та угод і договорів

соціально-трудова відносина з інших питань трудового життя

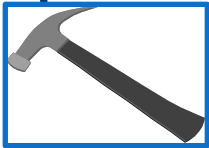


2. Сторони і суб'єкти соціально- трудоуих відносин.

Сторони соціально-трудових відносин

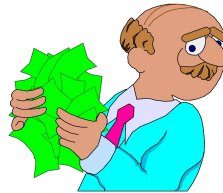
– це носії первинного права у відносинах в соціально-трудовій сфері.

Найманий працівник



це фізична особи, яка уклала трудовий договір (контракт) з роботодавцем на виконання певної роботи відповідно до своїх здібностей, фахової підготовки, практичних навичок тощо

Роботодавець



це фізична або юридична особа, які є власником засобів виробництва, створює робочі місця та використовує працю найманих працівників згідно з трудовим договором (контрактом)

Держава і місцеве самоврядування



Виконує ролі:

- власника (роботодавця)
- законодавця
- посередника
- арбітра
- координатора і організатора регулювання СТВ
- гаранта прав і свобод та інших ролях

Суб'єкти соціально-трудових відносин

– це юридична або фізична особа, яка володіє первинними або делегованими правами у соціально-трудовах відносинах

Перша група

первинні носії прав і інтересів:

- наймані працівники;
- роботодавці;
- держава, місцеве самоврядування

Друга група

представницькі організації та їхні органи, які є носіями делегованих повноважень:

- об'єднання роботодавців;
- професійні спілки;
- органи влади і управління)

Третя група


органи, через які реалізується соціальний діалог:

- Національна тристороння соціально-економічна рада ;
- інші постійні або тимчасові органи в галузях, регіонах, на підприємствах (організаціях)

Четверта група

органи, покликані мінімізувати наслідки можливих конфліктів, попереджувати загострення СТВ:

- примирні посередницькі структури;
- незалежні експерти, арбітри;
- навчальні, інформаційні, консультативні та інші формування.



3. Види, типи, моделі та рівні соціально-трудоуих відносин.

ВИДИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Перший вид

• відносини між роботодавцем або уповноваженою ним особою і найманим працівником з приводу умов найму, включаючи зміст і обсяги роботи, умови праці, оплату праці та соціальні гарантії.

Другий вид

• відносини між найманими працівниками, які виконують суміжні трудові операції (функції) і пов'язані між собою існуючими формами поділу і кооперації праці,
• між керівниками різних ланок та найманими працівниками (підлеглими) з приводу реалізації умов трудового договору, а також відносини між іншими суб'єктами та органами відносин у сфері праці.

ТИПИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

```
graph TD; A[ТИПИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН] --> B[СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО]; A --> C[ПАТЕРНАЛІЗМ]; A --> D[СОЛІДАРНІСТЬ]; A --> E[СУБСИДІАРНІСТЬ]; A --> F[КОНФЛІКТНИЙ ТИП СТВ]; A --> G[ДИСКРИМІНАЦІЯ];
```

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

ПАТЕРНАЛІЗМ

СОЛІДАРНІСТЬ

СУБСИДІАРНІСТЬ

КОНФЛІКТНИЙ ТИП СТВ

ДИСКРИМІНАЦІЯ

ТИПИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

ПАТЕРНАЛІЗМ

система відносин між найманими працівниками і власниками засобів виробництва за принципом “владарювання—упідлеглення”, з одного боку, та опікуванням з боку адміністрації за вирішенням соціальних проблем, — з іншого.

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

система відносин між найманими працівниками і власниками засобів виробництва, при якій визнаються розбіжності економічних інтересів різних соціальних груп і право кожної із них, відстоювати свої інтереси через пошук компромісів, шляхом взаєморозуміння і співробітництва в умовах соціального миру.

МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

```
graph TD; A[МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН] --> B[Європейська (континентальна)]; A --> C[Англосаксонська]; A --> D[Китайська];
```

**Європейська
(континентальна)**

Англосаксонська

Китайська

Європейська (континентальна) характеризується:

- – високим рівнем правової захищеності працівника;
- – жорсткими нормами трудового права, що орієнтовані на збереження робочих місць;
- – широким використанням норм галузевих (регіонально-галузевих) тарифних угод;
- – відносно високим законодавчо встановленим мінімальним рівнем оплати праці і порівняно незначною її диференціацією.

Англосаксонська характеризується:

- значною схожістю трудового і цивільного права;
- значною свободою роботодавця у відносинах найму і звільнення;
- переважанням колективно-договірного регулювання на рівні підприємства, а не галузі або регіону;
- підвищеною мобільністю робочої сили;
- більш високою диференціацією заробітної плати;
- обмеженнями щодо сфери застосування мінімальної заробітної плати.

Ця модель сприяє більш динамічному створенню робочих місць, мобільності робочої сили, зменшенню безробіття, більш високим темпам економічного росту.

В той же час ця модель припускає наявність значного прошарку "працюючих бідняків", осіб, трудові доходи яких не забезпечують прожиткового мінімуму.

Китайська модель

за своєю суттю є двосекторною і поєднує жорстке регулювання трудових відносин "державно-соціалістичного" типу (формально має схожість з європейською моделлю, але відрізняється від неї тим, що в Китаї немає вільних профспілок) в державному секторі з повною відсутністю правового регулювання у приватному та концесійному секторах, де домінують відносини, що нагадують ранньокапіталістичні.

РІВНІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Вертикальні взаємовідносини на:

Національному
рівні

Галузевому рівні

Регіональному
(територіальному)
рівні

Рівні
підприємства
(організації)

Державне регулювання здійснюється через:

акти
законодавства

акти центральних
органів і рішення
галузевих органів
виконавчої влади

через рішення
органів виконавчої
влади й місцевого
самоврядування

Адміністративне регулювання
здійснюється через

рішення власників і
уповноважених ними
органів

Договірне регулювання здійснюється через:

Генеральну угоду і
рішення органів
соціального
партнерства

галузеві колективні
угоди і рішення
галузевих органів
соціального
партнерства

регіональні угоди і
рішення
територіальних органів
соціального
партнерства

колективний договір,
консультації, переговори,
індивідуальний
трудоий договір

Принципи функціонування системи соціально-трудових відносин

Принцип законодавчого забезпечення прав у соціально-трудоій сфері

у тому числі визначення сторін, органів, порядку їх взаємодії, інших правових засад функціонування, гарантій діяльності.

Принцип солідарності

передбачає взаємну відповідальність сторін за стан у соціально-трудоій сфері; досягнення згоди при прийнятті суспільно-важливих рішень; об'єднання зусиль як тих, хто представляє інтереси конкретних сторін СТВ, так і в цілому всіх сторін і органів соціально-трудоивих відносин.

Принцип партнерства

передбачає захист сторонами своїх інтересів, їх відстоювання на основі співробітництва, взаємних домовленостей, погоджень, компромісних рішень

Принцип загальності

означає поширення мінімальних норм і гарантій на всіх без виключення суб'єктів СТВ, а також означає гарантованість, обов'язковість у застосуванні державних стандартів, норм

Принцип адресності

вимагає диференційованого, адресного підходу щодо захисту, підтримки окремих категорій населення (інваліди, неповні сім'ї, багатодітні жінки, неповнолітні, молодь тощо

Принцип інтегрованості

передбачає обов'язковість взаємозв'язку та взаємодії всіх форм, елементів і методів соціального захисту, організацію їх в єдину систему на всіх рівнях

**Стадії розвитку соціально-
трудових відносин.**



Ранньокапіталістична




Конфронтаційна



**Стадія змагального
співробітництва**



**Стадія соціального
партнерства**



4. Методи регулювання соціально- трудоуих відносин

**Методи регулювання соціально-трудових відносин
залежно від характеру їх нормативно-правової регламентації**

**Методи формальної
регламентації**

мають прояв у формі певних норм, процедур, регламентів, зобов'язань у складі законодавчих актів, угод, договорів, контрактів, правил тощо

**Методи неформальної
регламентації**

мають прояв у формі усних домовленостей, зобов'язань, неформальних контрактів

**Методи регулювання соціально-трудових відносин за
характером керівного впливу на СТВ**

**Методи прямого
впливу**

**Методи
опосередкованого
впливу**

**Методи
самоуправління**

Методи регулювання соціально-трудових відносин за інструментарієм

Нормативно-правові методи

є результатом нормотворчої діяльності органів законодавчої і виконавчої влади. Законодавча форма регулювання соціально-трудових відносин включає застосування правових норм, що містяться в законах, постановах уряду, указах Президента

Програмно-цільові методи

передбачають розробку та застосування програм у соціально-трудої сфері, які залежно від рівня реалізації поділяються на: національні; регіональні; галузеві; програми виробничого рівня.

Адміністративно-розпорядчі та організаційно-упорядкувальні методи

застосовуються переважно на рівні підприємств і регламентують відносини у системі: роботодавець – адміністрація; адміністрація – наймані працівники; а також взаємовідносини між працівниками, які пов'язані існуючими формами поділу та кооперації праці. Застосування цих методів на практиці передбачає розробку організаційних регламентів, положень про структурні підрозділи, посадових інструкцій, правил внутрішнього розпорядку, графіків робочого часу і відпочинку

Договірні методи


пов'язані з проведенням консультацій, переговорів між соціальними партнерами та укладанням системи угод та договорів на різних рівнях соціально-трудоих відносин

Погоджувально-арбітражні, посередницькі та примирні методи

Метою є попередження та розв'язання (вирішування) трудових конфліктів без соціальних потрясінь та руйнівних процесів.

Партисипативні методи

передбачають запровадження сучасних форм та методів участі найманих працівників в управлінні виробництвом, у прийнятті та реалізації організаційно-управлінських нововведень



5. Соціальне партнерство як механізм реалізації соціально- трудових відносин

Соціальне партнерство – така система відносин між найманими працівниками і власниками засобів виробництва, при якій визнаються розбіжності економічних інтересів різних соціальних груп і право кожної із них, відстоювати свої інтереси через пошук компромісів, шляхів взаєморозуміння і співробітництва в умовах соціального миру.

Функції соціального партнерства

```
graph TD; A[Функції соціального партнерства] --> B[захисна функція – вирівнювання шансів працівників, недопущення зміни умов праці не на користь працівника]; A --> C[організаційна функція – гласність і чітко визначений порядок укладання угод, їх стандартизація тощо]; A --> D["миротворча" функція – на період дії угоди не допускаються трудові конфлікти, не висуваються нові вимоги.];
```

захисна функція – вирівнювання шансів працівників, недопущення зміни умов праці не на користь працівника

організаційна функція – гласність і чітко визначений порядок укладання угод, їх стандартизація тощо

"миротворча" функція – на період дії угоди не допускаються трудові конфлікти, не висуваються нові вимоги.

Головні завдання системи соціального партнерства в Україні



◆ залучення всіх суб'єктів суспільних відносин до управління і подолання на цій основі монополії в розподілі створеного продукту

◆ посилення мотивацій до праці в забезпеченні високих результатів роботи, як необхідної умови підвищення якості життя

◆ усунення непорозумінь і суперечностей щодо намірів, які представляють законні інтереси кожної із сторін

◆ досягнення взаємного прагнення до виконання намічених програм, що сприятимуть утвердженню в суспільстві соціального миру і злагоди

Форми соціального партнерства

спільні консультації

проведення переговорів і укладання колективних договорів і угод

спільне розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів), запобігання їм, організації примирних та арбітражних процедур

участь у роботі органів соціального партнерства

участь найманих працівників в управлінні виробництвом

спільне управління представниками сторін фондами соціального страхування

участь найманих працівників у розподілі прибутку, доходів на умовах, визначених у колективному договорі

розгляд і вирішення претензій та розбіжностей, що можуть виникати між сторонами соціального партнерства відповідного рівня

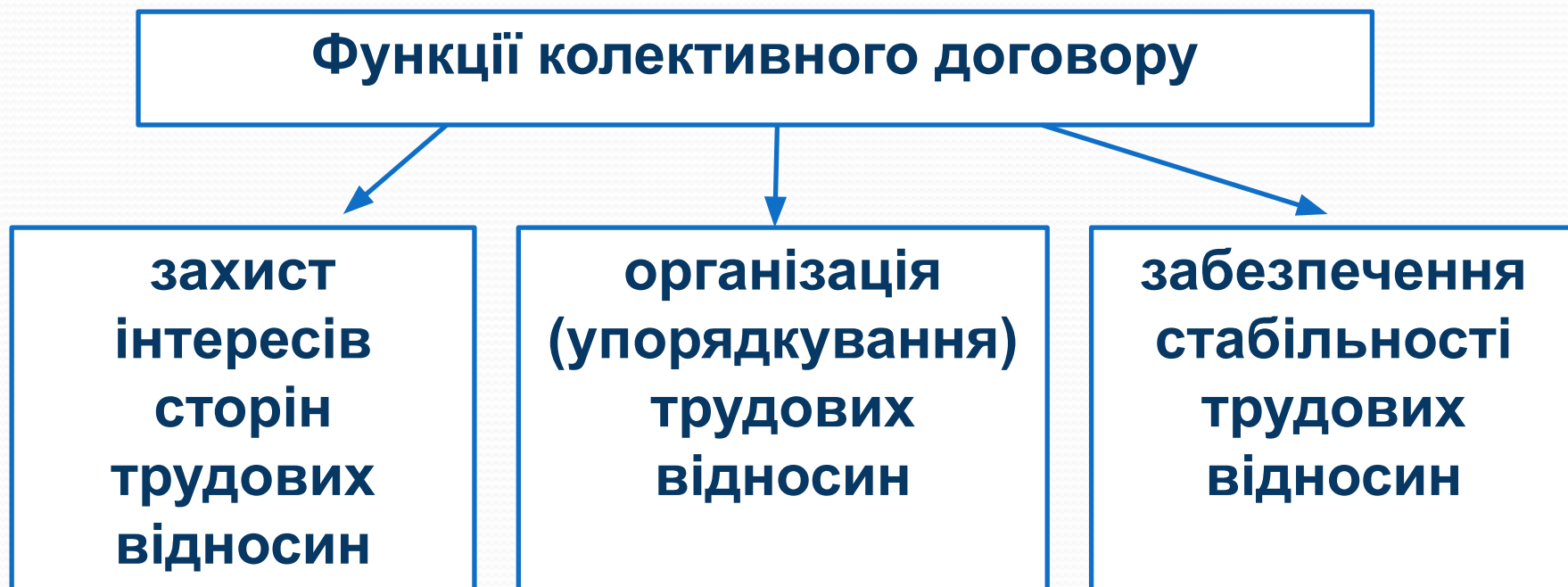
обмін необхідною інформацією

контроль за виконанням спільних домовленостей

Принципи соціального партнерства:

- поваги і врахування інтересів учасників переговорів;
- повноважності соціальних партнерів і їх представників;
- повноти представництва сторін;
- рівноправності сторін і довіри у відносинах;
- невторчання у справи один одного;
- свободи вибору і обговорення питань, що входять до предмету соціального партнерства;
- соціальної справедливості як прояву відповідності між роллю тих чи інших суб'єктів (осіб) і їхнім соціальним станом; між їхніми правами і обов'язками; трудовим внеском і винагородою за послуги праці, суспільним визнанням;
- добровільності прийняття зобов'язань на основі взаємного погодження;
- пріоритетності примирних методів і процедур погодження інтересів;
- регулярності проведення консультацій і переговорів з питань, що входять до предмету соціального партнерства;
- реальності забезпечення зобов'язань, які прийняті соціальними партнерами;
- обов'язковості виконання досягнутих домовленостей;
- систематичності контролю за виконанням прийнятих рішень;
- відповідальності сторін, їхніх представників за невиконання з їхньої вини прийнятих зобов'язань.

Колективний договір – це правовий акт, який укладається в конкретній організації (на підприємстві) шляхом переговорів між роботодавцем і найманим персоналом і регулює соціально-трудова та соціально-економічні відносини.



Стадії переговорів при укладанні колективного договору



```
graph TD; A[Стадії переговорів при укладанні колективного договору] --> B[I. Взаємне визнання сторін-учасників переговорів як повноправних партнерів і визначення сфери дії колективного договору]; B --> C[II. Підготовка і подання вимог (пропозицій) працівників]; C --> D[III. Безпосередній процес переговорів]; D --> E[IV. Укладення, ратифікація і реєстрація колективного договору];
```

I. Взаємне визнання сторін-учасників переговорів як повноправних партнерів і визначення сфери дії колективного договору

II. Підготовка і подання вимог (пропозицій) працівників

III. Безпосередній процес переговорів

IV. Укладення, ратифікація і реєстрація колективного договору

Принципи формування змісту колективного договору



1) Дотримання законодавства

2) Повноважність представників

3) Рівноправність сторін

4) Свобода вибору і обговорення змісту колективного договору

5) Добровільність зобов'язань, прийнятих сторонами

6) Реальність забезпечення зобов'язань

7) Система контролю і невідворотність відповідальності, що впливає з колективного договору

8) Неприпустимість прийняття у колективному договорі умов, що погіршують стан працівників порівняно з законодавством та з умовами колективних угод вищих рівнів

Можна виділити 5 груп питань, які відповідно до діючих правових норм доцільно відображати в колективному договорі

Першу групу складають норми і зобов'язання, що регулюють найважливіші умови праці, а саме оплата праці, тривалість робочого часу і часу відпочинку, умови і охорони праці, пільги для окремих категорій працівників.

Друга група – норми і зобов'язання, що регулюють трудові відносини пов'язані з зайнятістю та розвитком персоналу. Це зобов'язання щодо забезпечення зайнятості працівників, надання їм особливих пільг при звільненні, можливості перенавчання, підвищення кваліфікації тощо.

Третя група – норми, що регулюють соціальне обслуговування працівників. Серед них – компенсація транспортних витрат, надання дотацій на харчування, забезпечення працівників житлом тощо.

Четверта група – зобов'язання роботодавця і конкретні норми з соціального забезпечення і медичного страхування працівників, оскільки суб'єкти колективно-договірного регулювання мають право встановлювати більші пільги з забезпечення працівників пенсіями і допомогами, ніж це передбачено законодавством.

П'ята група – норми, що регулюють колективні трудові відносини, сторонами яких є роботодавці і колектив працівників або їх представницький орган.

Окрім конкретних норм і зобов'язань в колективному договорі мають зазначатися назви сторін, від імені яких його укладено, термін дії договору. Як правило, до колективного договору додаються додатки, перелік і зміст яких визначається сторонами.

Структурна схема колективного договору

Мета	Регулювання СТВ і узгодження соціально-економічних інтересів найманих працівників і роботодавців
Форма	Прийняття сторонами взаємних зобов'язань
Сфера укладання	Підприємства, установи і організації незалежно від форм власності і господарювання. Структурні підрозділи підприємств (відповідно до законодавства)
Право на ведення переговорів від імені працівників	Профспілка, а за наявності кількох профспілок їх спільний представницький орган, інший орган трудового колективу, наділений відповідними повноваженнями
Підготовка проекту колективного договору та ведення переговорів	Робоча комісія з паритетної кількості представників сторін, наділених відповідними повноваженнями. Тривалість переговорів законом необмежена
Зміст колдоговору	Визначається сторонами самостійно в межах їх компетенції і норм законів
Укладення колдоговору	Схвалення проекту колективного договору на загальних зборах (конференції) трудового колективу (понад 50% членів)
Підписання колдоговору	Уповноваженими представниками сторін у п'ятиденний термін після схвалення
Повідомна реєстрація	Місцевими державними органами виконавчої влади у двотижневий термін з дня одержання колдоговору
Сфера поширення	На всіх працівників підприємства, незалежно від того, чи є вони членами профспілки
Термін дії	Законодавством не встановлений, визначається сторонами спільно. У разі зміни власника діє до укладення нового договору, але не більше одного року

Відповідно до рекомендацій, що розроблені фахівцями Федерації профспілок України., колективний договір доцільно формувати за такою структурою:

I. Загальні положення.

II. Забезпечення зайнятості працівників.

III. Робочий час.

IV. Час відпочинку.

V. Умови, охорона і безпека праці.

VI. Оплата праці, гарантії і компенсації.

VII. Зміна власності або організаційно-правові форми підприємства.

VIII. Соціальне і медичне обслуговування працівників.

IX. Житлово-побутове обслуговування.

X. Гарантії діяльності профспілок на підприємстві.

XI. Заключні положення.