



Тема 10

# СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО В ОРГАНІЗАЦІЇ



## Питання:

10.1 Соціальне партнерство: сутність, значення, форми

10.2 Колективний договір як форма оптимізації інтересів соціальних партнерів

10.3 Виробнича демократія як складова форм соціального партнерства



# 10.1 Соціальне партнерство: сутність, значення, форми

Розбіжності інтересів власників засобів виробництва та власників робочої сили мають об'єктивний характер: їх не можна раз і назавжди відмінити чи узгодити.

Тому суспільство в цілому й кожна організація зокрема мають постійно опрацьовувати механізм регулювання відносин у сфері праці задля досягнення балансу інтересів, запобігання трудовим конфліктам, створення умов для сталого економічного розвитку й підвищення рівня життя трудящих.



**Соціальне партнерство** — це система відносин у соціально-трудовій сфері, що спрямована на узгодження та захист інтересів найманих працівників і роботодавців.

Становлення соціального партнерства як інституту ринкової економіки припадає на кінець XIX — початок XX століття.

Як цілісна система соціальне партнерство утвердилося лише після Другої світової війни.

Найефективніші системи соціального партнерства функціонують у Німеччині, Франції, Австрії, Бельгії, Ірландії, Швеції, Норвегії.



На перших етапах розвитку ринкової економічної системи механізм погодження інтересів класів робітників і роботодавців формувався стихійно, а предметом торгу й боротьби були переважно питання тривалості робочого дня та оплати праці.

Коли капіталістична економічна система утвердилася, держава почала переглядати свої функції та все більше схилялася до нейтралітету у відносинах між працею та капіталом.

Наприкінці XIX — на початку XX століття діяльність профспілок було легалізовано, до того часу працівникам було заборонено об'єднуватись.





В 1868 р. було створено Британський конгрес тред-юніонів. У 1898 р. Бельгійська робітничка партія створила в Бельгії профспілкові комісії.

1905—1906 рр. стали початком масового профспілкового руху в Україні.

З розгортанням профспілкового руху виникли й перші об'єднання роботодавців.

Найголовнішою передумовою розвитку соціального партнерства стало створення організацій, що представляють інтереси найманих працівників.



На межі XIX—XX століть у промислово розвинених країнах світу розпочалося активне формування трудового законодавства.

Процес законодавчого закріплення колективно-договірної системи розпочався з уведення відповідних норм у Датський цивільний кодекс (1907 р.), Швейцарський кодекс зобов'язань (1911 р.) і був продовжений прийняттям спеціальних законодавчих актів у Норвегії (1915 р.), Німеччині (1918 р.), Франції (1919 р.), Фінляндії (1924 р.), Нідерландах (1927 р.).

Згодом інститут колективних угод і договорів як форма соціального партнерства набув розвитку в Законі про Національні трудові відносини США в 1935 р., а також у законодавстві Великобританії.



З прийняттям Міжнародною організацією праці Конвенції № 98 "Про право на організацію та на ведення колективних переговорів" (1949 р.) і Рекомендації № 91 від 1951 р. «Про колективні договори» система колективних угод і договорів дістала загальне визнання.

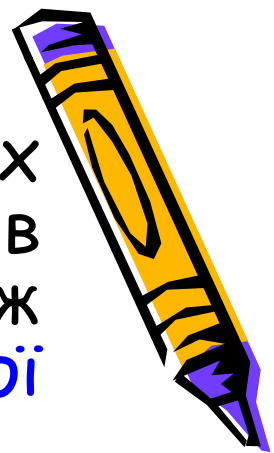
На підставі того, що наймані працівники є найуразливішою стороною трудових відносин, Конвенція МОП № 98 проголосила принцип, згідно з яким робітники можуть користуватися належним захистом від будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднань, а також заявила про необхідність прийняття заходів для заохочення та підтримки ведення колективних переговорів на добровільній основі.





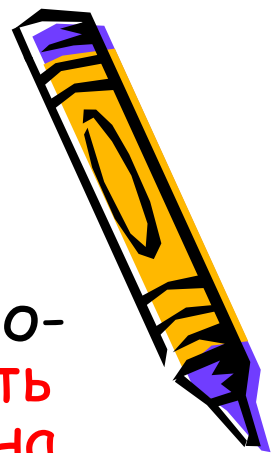
Поштовхом до розвитку договірних засад погодження інтересів роботодавців і найманих працівників стало також поширення ідеї (концепції) соціальної держави.

Сутність соціальної держави пов'язана не з вирішенням певних соціальних проблем, опануванням окремих соціальних механізмів, а з тим, що вся економіка й соціально-економічна політика держави мають бути спрямовані на задоволення потреб усіх верств населення, забезпечувати підвищення добробуту всіх і кожного



Відповідно до смислового значення терміну "соціальне партнерство" та стосовно соціально-трудової сфери воно означає спільну діяльність суб'єктів відносин у сфері праці, що спрямована на погодження інтересів і вирішення наявних проблем.

Сутність цих проблем пов'язана передусім з існуванням ринку праці, на якому є продавці і покупці, їм належить самим домовлятися про умови купівлі-продажу послуг робочої сили. Але цей "торг" має здійснюватися з дотриманням певних правил, норм, які захищають інтереси обох сторін, тобто на основі партнерських взаємовідносин, досконалих "правил гри".



**Соціальне партнерство** — це усвідомлене бажання сторін дійти взаєморозуміння, погоджуватися на компроміси, співробітничати в ім'я соціального миру, що є важливою передумовою поступального розвитку економіки, а отже і підвищення якості життя.

Соціальне партнерство передбачає постійний діалог між суб'єктами відносин у сфері праці, переговорний, договірний процес узгодження інтересів.



Правомірно стверджувати, що **соціальне партнерство** — це особливий тип відносин у соціально-трудовій сфері, який передбачає застосування різноманітних форм і методів погодження інтересів найманих працівників, роботодавців і їх представницьких органів шляхом прагнення до спільних домовленостей договору, досягнення консенсусу, опрацювання і спільної реалізації заходів з різноманітних напрямів соціально-економічного розвитку.

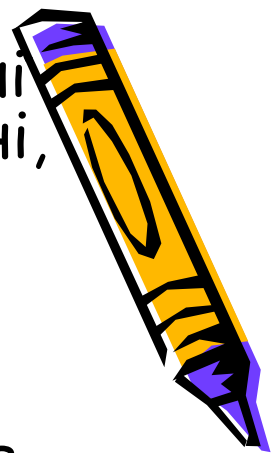
Для більш широкої характеристики сутності соціального партнерства, розуміння його сучасної ролі та місця в сучасній економічній системі принципово **важливим є урахування наступних обставин:**



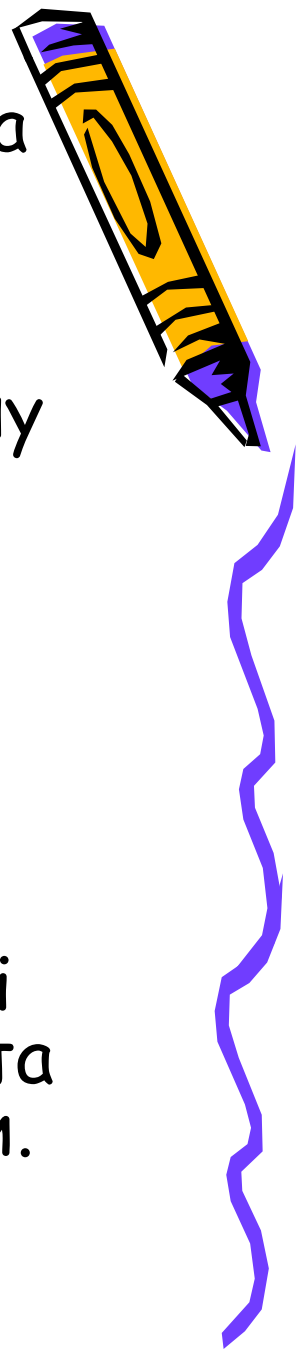
**Перша.** Наймані працівники і роботодавці та їхні представницькі органи мають не лише спільні, але й відмінні, іноді протилежні соціально-економічні інтереси.

**Друга.** Соціальне партнерство правомірно розглядати як важливий чинник формування інститутів громадянського суспільства, а саме, об'єднань роботодавців, найманих працівників, започаткування та розвитку постійного діалогу між суб'єктами соціально-трудоких відносин.

**Третя.** Соціальне партнерство є взаємовигідним процесом взаємодії сторін соціально-трудоких відносин та органів, що представляють їхні інтереси. Постійний діалог між ними має на меті забезпечення оптимального балансу інтересів і створення сприятливих економічних, політичних, соціальних умов для стабільного соціально-економічного розвитку.



**Четверта.** Соціальне партнерство не можна розглядати як традицію чи специфічну складову механізму формування і регулювання соціально-трудових відносин в окремих країнах, а об'єктивну вимогу, тобто притаманну економіці ринкового типу форму погодження інтересів суб'єктів трудових відносин. Становлення і розвиток системи соціального партнерства за умов ринкової економіки — результат об'єктивних реалій, що впливають з нової ролі, статусу суб'єктів ринку праці — роботодавців, найманих працівників та органів, що представляють їхні інтереси.



**П'ята.** Відносини між соціальними партнерами можуть бути прогресивними або деструктивними, регресивними, залежно від установок, якими керуються сторони соціального діалогу та арсеналу методів регулювання взаємних відносин, які ними використовуються.

**Шоста.** Соціальне партнерство є альтернативою диктатури у соціально-трудовах відносинах, оскільки передбачає застосування цивілізованих методів погодження інтересів - проведення, переговорів, досягнення компромісу, консенсусу, згоди. Разом з тим, соціальне партнерство немає нічого спільного з соціальним угодовством, безпринципними поступками однієї із сторін на користь іншої, або поприрнанням, зневажанням інтересів іншої сторони.



Соціальне партнерство може бути ефективним методом регулювання соціально-трудових відносин, якщо воно здійснюється у формах та функціонує на принципах, що обґрунтовані наукою і дієвість яких підтверджена практикою. На рівні підприємства (організації) соціальне партнерство між суб'єктами соціально-трудових відносин має здійснюватися у таких формах:

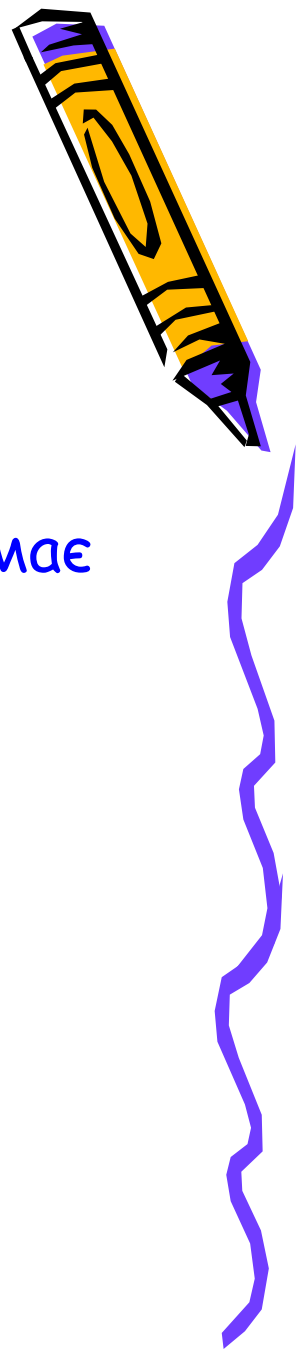
- спільних консультацій;
- колективних переговорів і укладення колективних договорів;





- спільного опрацювання політики доходів, зайнятості, інших складових предмету соціально-трудоких відносин та соціально-економічної політики підприємства в цілому;
- спільного розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів), запобігання їм, організації примирних та арбітражних процедур;
- участі найманих працівників в управлінні виробництвом;
- участі представників сторін у роботі органів соціального партнерства;





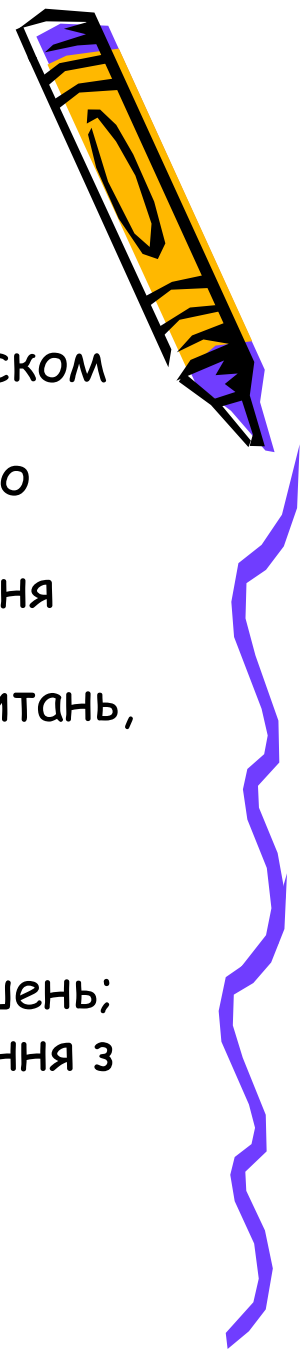
- участі найманих працівників у розподілі прибутку, доходів на умовах, що визначені колективним договором;
- обміну необхідною інформацією;
- контролю за виконанням спільних домовленостей.

Соціальне партнерство на рівні організації має функціонувати на основі таких принципів:

- 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.



### 3) Сторони і суб'єкти соціального партнерства



Провідними складниками системи соціального партнерства є їхні сторони, передусім **наймані працівники і роботодавці**.

**Під терміном «роботодавець» слід розуміти** юридичну чи фізичну особу, яка є власником засобів виробництва, створює робочі місця, використовує найману працю згідно з трудовим договором, який від роботодавця — юридичної особи вповноважений укладати керівник підприємства (організації), а від роботодавця — фізичної особи — безпосередньо ця особа.



**Найманий працівник** — це фізична особа (громадянин), яка перебуває в трудових відносинах з роботодавцем на підставі укладеного трудового договору (контракту) і безпосередньо виконує трудову функцію відповідно до існуючих регламентів (норм, інструкцій, положень тощо).

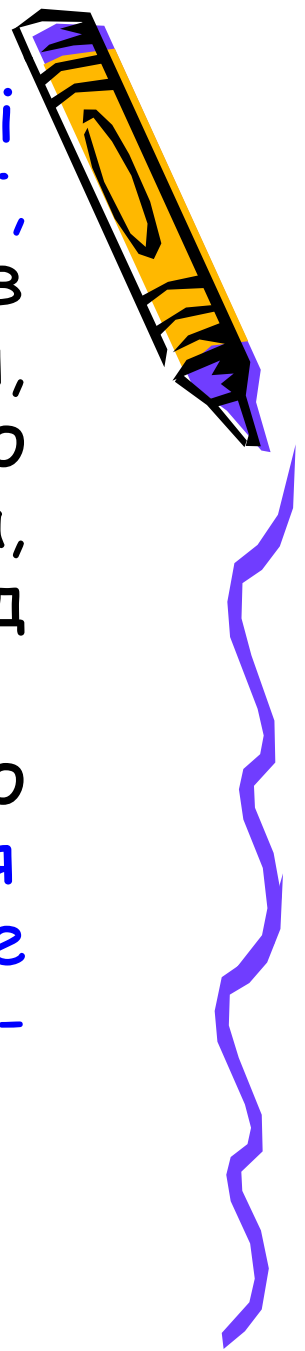
Стороною соціально-трудова відносин можуть бути лише ті працівники, у яких є договори з роботодавцями (певний правовий захист).

Та частина економічно активного населення, яка зайнята в так званому неформальному секторі економіки, практично випадає з офіційної сфери соціально-трудова відносин.



Держава в соціальному партнерстві виконує багатоманітні функції, виступаючи в декількох ролях — засобів виробництва і, відповідно, роботодавця, законодавця, ініціатора соціального діалогу, арбітра, посередника, примірювача, гаранта прав і свобод членів суспільства.

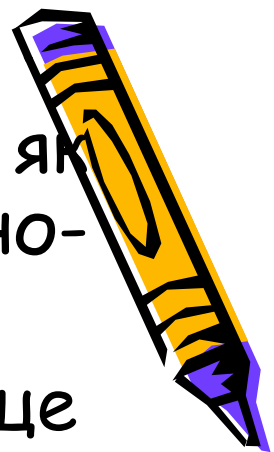
Сучасна практика переконливо свідчить, що законодавча функція держави має передусім суттєве стабілізуюче значення для соціально-трудових відносин.



Значною є роль держави як безпосереднього учасника колективно-договірного процесу.

**Тристороннє співробітництво** — це перевірена на практиці форма досягнення балансу інтересів держави, роботодавців, найманих працівників.

Державу слід розглядати як гаранта конституційних, законодавчих прав усіх сторін соціального партнерства, і як організатора, координатора, незалежного регулятора соціально-трудових відносин.



**Суб'єкт соціального партнерства** — це юридична або фізична особа, яка володіє первинними або делегованими первинними носіями правами в соціально-трудовах відносинах.

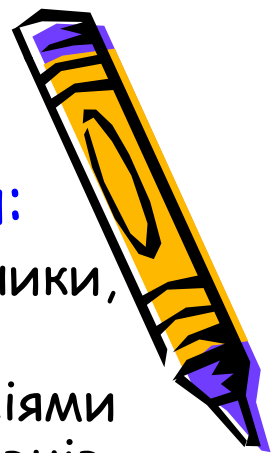
**Суб'єктами відносин, що аналізуються, можуть бути** окремі роботодавці, об'єднання роботодавців чи їхні органи; наймані працівники, об'єднання найманих працівників чи їхні органи; органи законодавчої та виконавчої влади, місцевого самоврядування.





## Групи суб'єктів соціально- трудових відносин:

- 1) первинні носії прав і інтересів (наймані працівники, роботодавці, держава, місцеве самоврядування);
- 2) представницькі організації та їхні органи, є носіями делегованих повноважень (об'єднання роботодавців, професійні спілки, органи влади й управління);
- 3) органи, через які реалізується соціальний діалог (Національна рада соціального партнерства, інші постійні або тимчасові органи в галузях, регіонах, на підприємствах (організаціях));
- 4) органи, які покликані мінімізувати наслідки можливих конфліктів, попереджувати загострення соціально-трудоових відносин (примирні, посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри тощо), а також навчальні, інформаційні, консультативні та інші формування.



## 10.2. Колективний договір як форма оптимізації інтересів соціальних партнерів



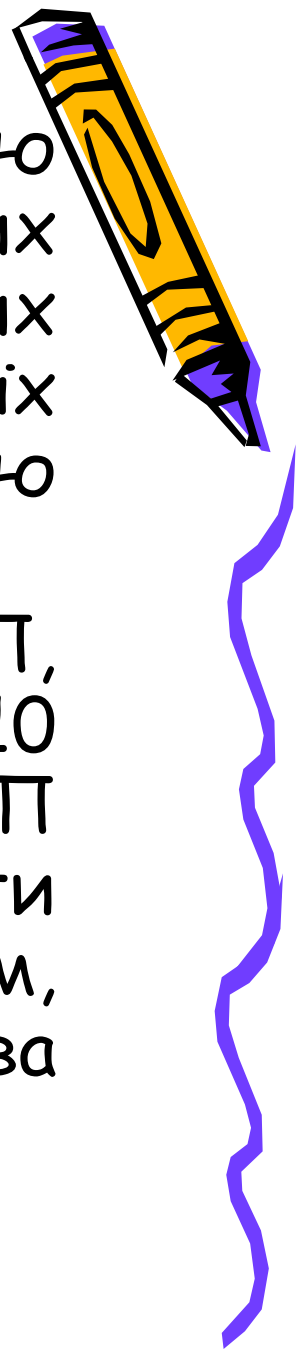
За умов ринкової системи господарювання колективний договір слід вважати основним інструментом регулювання соціально-трудоких відносин.

Як локальний правовий акт, колективний договір конкретизує та доповнює права трудящих, які закріплено в Конституції країни, законодавчих актах про працю, генеральній, галузевих і регіональних угодах, і на практиці регулює більшість питань соціально-трудоких відносин між роботодавцем і найманими працівниками.



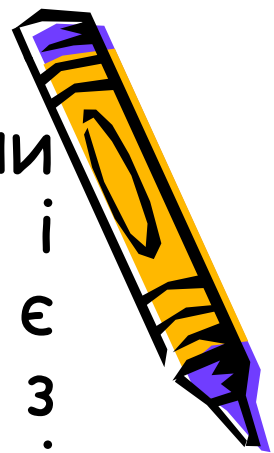
Міжнародною правовою основою практики ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів є міжнародні норми, що їх опрацьовано і затверджено Міжнародною організацією праці.

У Декларації про цілі й завдання МОПТ, яку було прийнято у Філадельфії (США) 10 травня 1944 р., зазначається, що МОПТ урочисто зобов'язується сприяти прийняттю всіма країнами світу програм, які мають на меті дійсне визнання права на колективні договори.



Для підприємств і організацій України практика проведення переговорів і укладення колективних договорів є усталеною, повсюди вживаною ще з радянських часів. Утім на сучасному етапі мають відродитися первісні функції та роль колективного договору.

У розвитку колективно-договірних методів регулювання соціально-трудових відносин на рівні підприємств (організацій) однаковою мірою заінтересовані як роботодавець, так і наймані працівники.



## Функції колективного договору:

### 1) Захист інтересів обох сторін соціально-трудових відносин.

Сутність функції полягає в тому, що колективний договір покликаний захистити, з одного боку, роботодавців від необґрунтованих, завищених вимог працівників, задоволення яких може завдати економічної шкоди роботодавцю, а з іншого, — працівників, які є найуразливішим суб'єктом соціально-трудових відносин, від власників і органів, що представляють їхні інтереси, які можуть використати переваги свого економічного становища у власних цілях.



2) організація (упорядкування) соціально-трудо­вих відносин - спрямована на реалізацію інтересів обох сторін і має конкретний вияв.

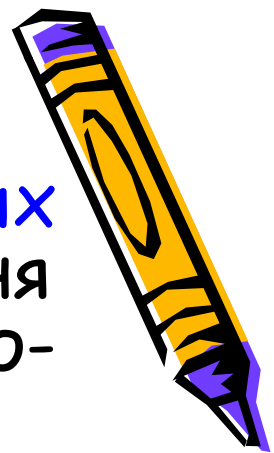
Умови праці, зафіксовані в колективному договорі (умови оплати праці, робочий час, тривалість відпустки, додаткові соціальні пільги тощо), дають роботодавцю змогу завчасно планувати витрати виробництва й очікуваний прибуток, а для працівників є гарантією задоволення їхніх власних інтересів.



3) стабілізація соціально-трудо­вих відносин - спрямована на встановлення й підтримання стабільності соціально-трудо­вих відносин.

Інтереси власника й найманих працівників не завжди збігаються, відтак неминучі конфлікти в стосунках суб'єктів соціально-трудо­вих відносин.

Однак реалізація цієї функції на практиці передбачає відпрацювання процедур погодження інтересів, вивчення проблем обох сторін, у процесі чого виробляються взаємоприйнятні рішення.



## Порядок ведення переговорів і укладення колективного договору



Процес переговорів та укладення колективного договору здійснюється за процедурою, в якій можна виокремити **чотири послідовні стадії**:

1. визначення сфери дії колективного договору і взаємне визнання сторін-учасників переговорів як повноправних партнерів;
2. підготовка і подання вимог працівників;
3. безпосередній процес переговорів;
4. укладення договору і його реєстрація.



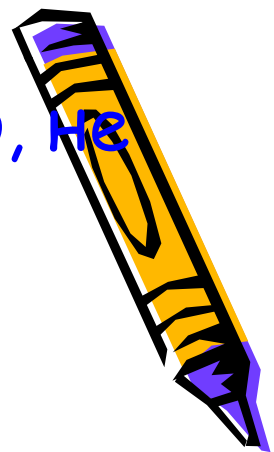


Визначення сфери дії колективного договору означає чітке окреслення колективу працівників, від імені яких ведуться переговори. При цьому приймається до уваги спільність інтересів працівників, зміст конкретних завдань, які необхідно вирішувати в процесі переговорів. Складовою першої стадії переговорів є також взаємне визнання сторін-учасників переговорів.



Стороною переговорів є, як правило, не власник майна підприємства, а уповноважені ним представники.

Визначення сторін переговорів ускладнюється, коли на підприємстві діє не одна, а декілька профспілкових організації, які претендують бути виразником інтересів працівників цього підприємства. У зв'язку з цим виникає необхідність ще до початку переговорів домовитися про критерії або підстави взаємного визнання.

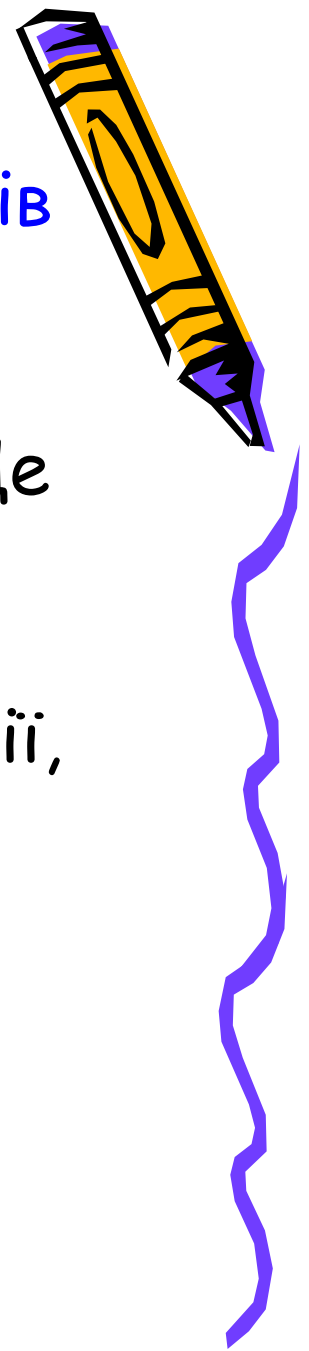


Зі сторони роботодавця представниками на переговорах є, як правило, члени адміністрації підприємства, наділені відповідними повноваженнями, які володіють інформацією, що необхідна для ведення переговорів, кваліфікацією, досвідом, професійними знаннями з "технології" ведення переговорів.

За бажанням роботодавця його представниками на переговорах можуть бути і особи, які не працюють на цьому підприємстві, але мають досвід ведення колективних переговорів та узгодження позицій різних сторін та відповідних інтересів. Це можуть бути, наприклад, експерти об'єднань роботодавців.



Представниками найманих працівників на переговорах є органи професійних спілок або інші уповноважені працівниками представницькі органи. Це можуть бути як різні профспілкові організації, так і інші уповноважені працівниками представницькі організації, кількісний і персональний склад яких, умови створення та функціонування визначаються самими працівниками.



У разі недосягнення згоди щодо колективного договору у спільному представницькому органі загальні збори (конференція) трудового колективу приймають найбільш прийнятий проект колективного договору і доручає профспілці або іншому уповноваженому трудовим колективом органу, який розробив проект, на його основі провести переговори і укласти затверджений загальними зборами (конференцією) колективний договір від імені трудового колективу з власником або уповноваженим ним органом.



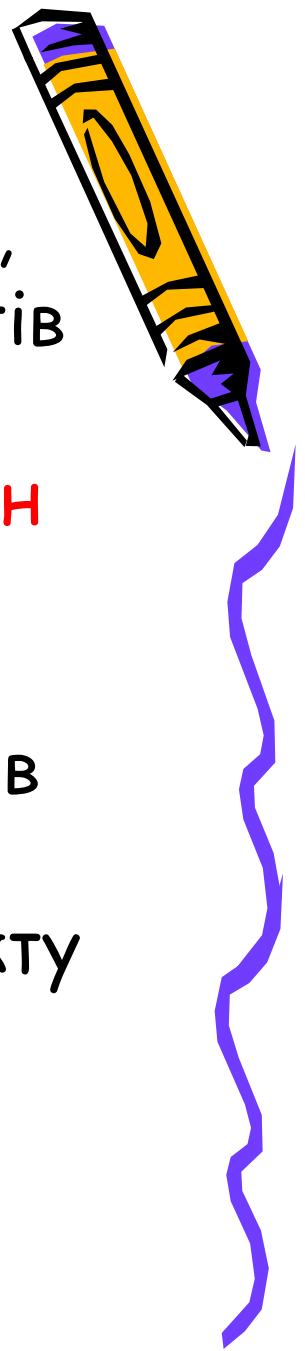
Для ефективного ведення переговорів важливо, доцільно виокремлювати спеціальний підготовчий етап ще до початку переговорів.

Слід обов'язково прийняти до уваги позитивні і негативні сторони попереднього договору, техніко-економічні та організаційні зміни, що сталися на підприємстві, очікувані характеристики зовнішнього і внутрішнього ринків праці, соціально-психологічний настрій та очікування працівників, що пов'язані з укладенням нового колективного договору.

Важливою складовою підготовчого етапу має стати проведення порівняльного аналізу заробітної плати з урахуванням регіонального розташування, галузевої приналежності підприємства, що дозволяє визначити орієнтовані ціни послуг робочої сили.



Щодо процедури ведення переговорів, то зміст основних прикладних її аспектів є таким. **Сторона, яка отримала повідомлення, має у семиденний термін розпочати переговори (ст. 10 діючого Закону).** Як правило, перша зустріч представників роботодавця і працівників має за мету створення комісії для ведення переговорів і підготовки проекту договору.





Комісія створюється на рівноправних засадах, а це означає, що представники кожної сторони незалежно від їх чисельності мають рівні права та рівну кількість голосів. Після створення спільної комісії мають бути визначені орієнтовані терміни переговорів, місце їх проведення, коло питань, що підлягають обговоренню.

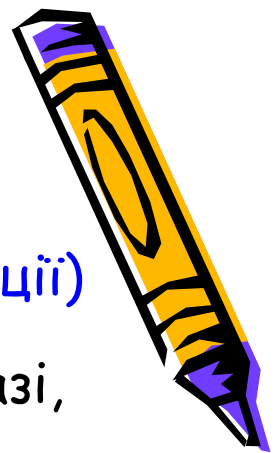
Опрацьовані умови ведення колективних переговорів оформлюються наказом керівника і рішенням профспілки чи іншого уповноваженого працівниками представницького органу, або протоколом спільної комісії. Переговори здійснюються за планом, розробленим комісією, і завершуються підготовкою проекту колективного договору.





Допрацьований проект колективного договору вноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу. Ст. 13 Закону України "Про колективні договори і угоди" передбачено, що у разі, якщо збори (конференція) трудового колективу відхилять проект колективного договору або окремі його положення, сторони поновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Термін цих переговорів не повинен перевищувати десяти днів. Після цього проект в цілому вноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу.

Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніш як через п'ять днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу.



## 6) Зміст колективного договору та відповідальність за його невиконання

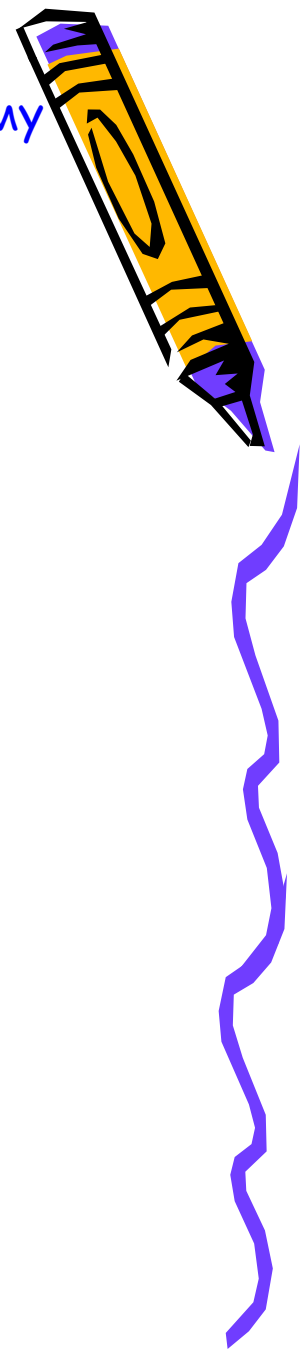
При укладанні колективного договору слід обов'язково дотримуватися закріплених діючим законодавством норм, а саме:

- умови колективних договорів, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсним і забороняється включати їх до договорів (ст. 5 Закону України "Про колективні договори і угоди");
- колективний договір може передбачити додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги (ст. 7 Закону України "Про колективні договори і угоди");
- умови колективних договорів, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали (ст. 5 Закону України "Про колективні договори і угоди").



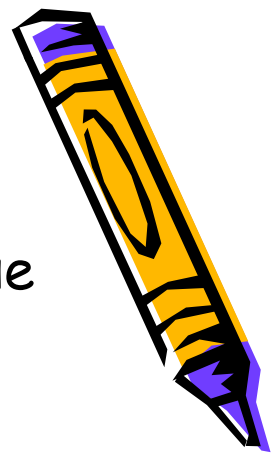
В ст. 7 вище згаданого Закону визначається, що в колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- умов і охорони праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій трудящих.



Одне з провідних місць у колективному договорі займає розділ, що регламентує умови оплати праці працівників. З оплатою праці на підприємстві пов'язане вирішення двох взаємопов'язаних завдань:

- забезпечення заробітної плати кожному працівникові відповідно до результатів його праці і вартості послуг робочої сили на ринку праці;
- забезпечення роботодавцю досягнення в процесі виробництва такого результату, який би дозволив йому відшкодувати витрати та отримати прибуток. **Однією з основних вимог до організації заробітної плати на підприємстві є забезпечення необхідного росту заробітної плати за одночасного зниження витрат на одиницю продукції та гарантія підвищення оплати праці кожного працівника в міру зростання ефективності роботи підприємства в цілому.**

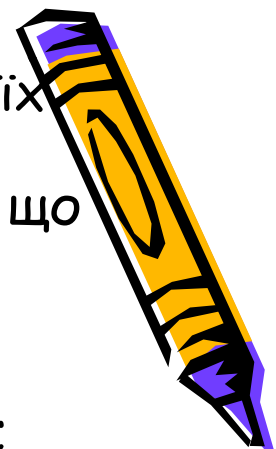


Предметом переговорів і складовою колективного договору мають бути такі складові елементи організації заробітної плати, як:

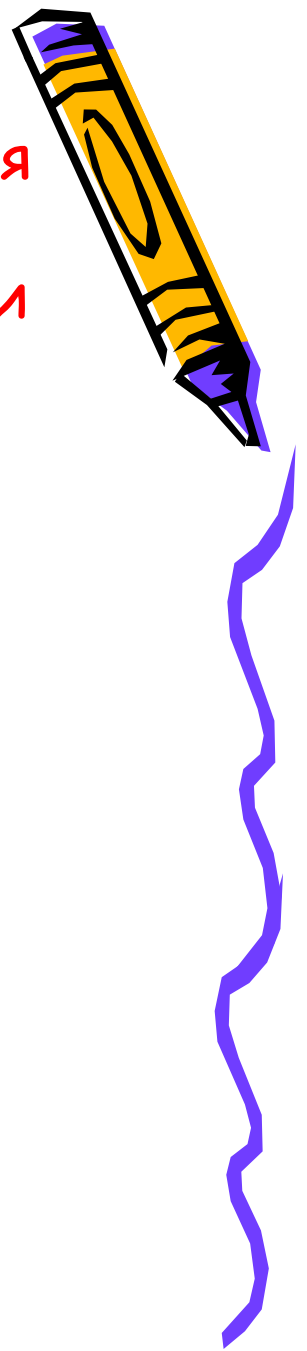
- розміри місячних (годинних) тарифних ставок робітників, які виконують некваліфіковані роботи і не тарифікуються за розрядами (гардеробник, кур'єр, прибиральник службових приміщень тощо);
- розміри місячних (годинних) тарифних ставок робітників 1 розряду; тарифна сітка для оплати праці робітників залежно від кваліфікації чи єдина тарифна сітка для всіх категорій працівників;
- перелік професій робітників, яким замість тарифних ставок встановлюються місячні оклади;
- порядок присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам і тарифікації робіт;
- схеми посадових окладів керівників, спеціалістів і службовців;
- системи оплати праці, що застосовуються в різних структурних підрозділах;



- заходи щодо удосконалення нормування праці;
- види доплат і надбавок до тарифних ставок, окладів і їх розміри;
- показники, умови преміювання, коло осіб (професій), що мають право на премії, розміри преміальних виплат;
- умови і порядок виплати винагороди за підсумками роботи підприємства за рік;
- умови і порядок виплати винагороди за вислугу років;
- оплата праці при виконанні робіт різної кваліфікації;
- оплата праці за певних відхилень від нормальних умов праці;
- оплата простоїв, освоєння нових виробів, а також виготовленої продукції, що виявилася бракованою;
- види і розміри гарантійних виплат;
- місце і терміни виплати заробітної плати;
- порядок перегляду і зміни норм праці;
- порядок індексації заробітної плати у зв'язку зі зростанням цін та вартості життя;
- порядок компенсації працівникам втрати частки заробітної плати у зв'язку із затримкою термінів її виплати.



В Україні відповідальність сторін за порушення і невиконання колективного договору встановлена в Законі "Про колективні договори і угоди" і не підлягає регулюванню на договірних засадах. Відповідно до ст. 16 зазначеного закону на осіб, які представляють власника або уповноважений ним орган чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи і з вини яких порушено чи невиконано зобов'язання по колективному договору, накладається штраф у розмірі до ста встановлених мінімальних заробітних плат і вони також несуть дисциплінарну відповідальність аж до звільнення з посади.



## 10.3 Виробнича демократія як складова форм соціального партнерства

У найбільш узагальненому вигляді розвиток виробничої демократії в світовій практиці реалізується за двома напрямками:

- застосування різних форм участі персоналу в управлінні виробництвом;
- участь персоналу організацій в розподілі результатів виробництва.

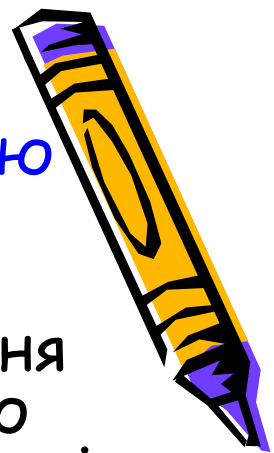
Можна стверджувати, що існує безпосередній зв'язок між сучасними тенденціями в організаційно-технічній структурі підприємств, у змісті й організації трудових процесів, якості людського капіталу, з одного боку, і тенденціями розвитку відносин між працею і капіталом, що виявляється, зокрема, у розширенні набуття найманими працівниками прав на управління виробництвом, — з іншого.



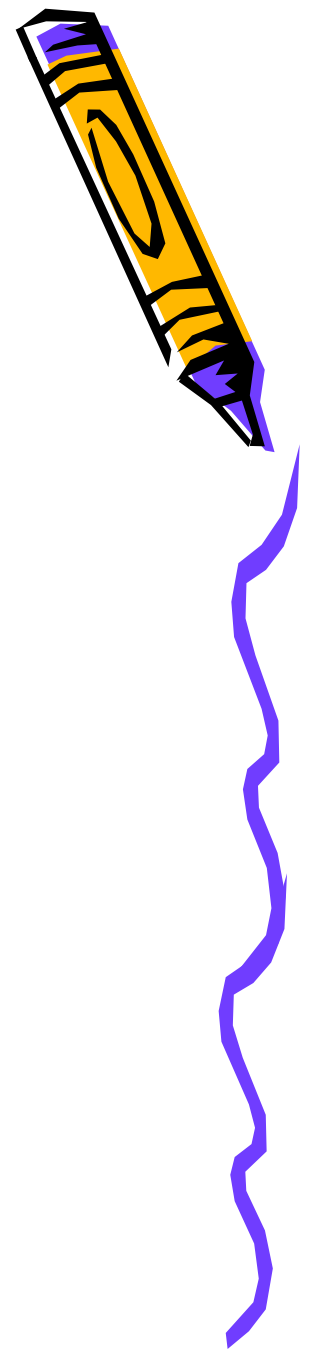


Потреба в якомога ширшому розвитку виробничої демократії зумовлена також низкою інших причин економічного характеру, серед яких виокремимо:

- нагальну потребу для суб'єктів господарювання підвищення своєї конкурентоспроможності, що потребує залучення персоналу до опрацювання і реалізації організаційноуправлінських рішень;
- необхідність зменшення для власників капіталу економічних "видатків" соціально-трудова конфліктів;
- подолання відчуження персоналу від власності й процесів прийняття управлінських рішень та підвищення на цій основі результативності трудової діяльності;
- підвищення значення персоналу в системі "людина-техніка".



Розвиток виробничої демократії пов'язаний передовсім з необхідністю удосконалення відносин між **трудом і капіталом**, з потребою більш повного задіяння потенціалу соціального партнерства. Виробнича демократія як соціально-економічна категорія та напрям практичної діяльності є надто складним явищем, яке потребує глибокого дослідження, комплексної оцінки щодо впливу на соціально-трудоу сферу.





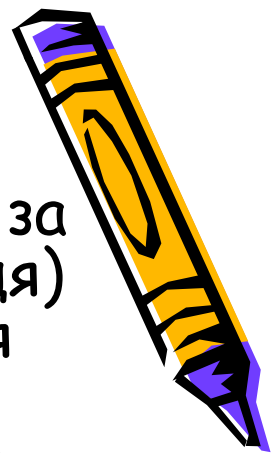
На практиці участь в управлінні виробництвом може реалізовуватися за такими основними напрямками. По-перше, працівники отримують право самостійного рішення щодо таких аспектів діяльності, як вибір засобів реалізації трудового процесу, режим роботи і відпочинку, запровадження нових методів роботи. По-друге, працівники можуть бути залучені до постановки цілей, які їм належить досягти, визначення завдань, що потребують вирішення. По-третє, працівникам надається право контролю за якістю продукції й водночас встановлюється відповідальність за кінцевий результат.



По-четверте, партисипативне управління дає працівникам право на формування складу робочих груп (бригад) із членів організації й на визначення, з ким вони кооперуватимуться в процесі групової діяльності. По-п'яте, працівники залучаються до різних творчих груп, органів управління на низовому рівні й рівні організації По-шосте, створюються представницькі органи найманих працівників, які діють на правових засадах і беруть безпосередню участь у вирішенні різних проблем соціально-трудового характеру.



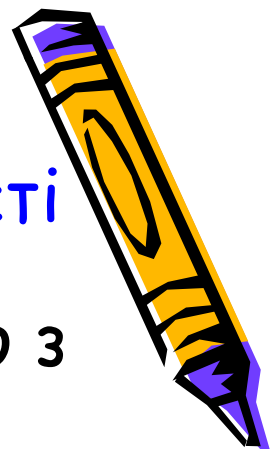
**По-сьоме**, наймані працівники та їхні представницькі органи здійснюють контроль за діями роботодавця (представника роботодавця) без безпосереднього залучення до управління підприємством (фірмою, корпорацією). **По-восьме**, працівникам і їхнім представницьким органам надається право накладати вето на рішення з певного кола питань, які приймаються роботодавцем (представником роботодавця) без погодження з представницькими органами персоналу. **По-дев'яте**, працівники мають паритетне з роботодавцем (представником роботодавця) представництво в органах управління підприємством (фірмою, корпорацією) і відповідне право на участь у вирішенні завдань виробничого та соціально-трудового характеру.



На підприємствах і в організаціях України до початку економічних реформ (до 90х років ХХ ст.) існувала певна система участі працюючих в управлінні у вигляді профспілкових комітетів, постійно діючих виробничих нарад, рад трудових колективів, місцевих відділень товариства винахідників і раціоналізаторів, науковотехнічних товариств, громадських бюро кадрів тощо. Наявні на ту пору різні форми соціалістичного змагання також вважалися виявом участі працюючих у справах виробництва.



За умов командно-адміністративної системи залучення працівників до участі в управлінні виробництвом було переважно формальним, не впливало з внутрішніх потреб виробництва. Що стосується нинішнього етапу розвитку економіки України, то для нього характерною є вкрай обмежена участь найманих працівників в управлінні виробництвом і розподілі результатів його діяльності. Колишні форми участі в управлінні й розвитку виробничої демократії загалом перестали діяти, а становлення нових відбувається надто повільно.



Потрібно ухвалити законодавчий акт, який би закріпив форми участі найманих працівників в управлінні виробництвом і розподілі його результатів, конкретні організаційно-правові механізми розвитку виробничої демократії на підприємствах і в організаціях України. Це сприятиме підвищенню ефективності виробничого менеджменту та мотиваційних настанов працюючих, становленню досконалих, соціально орієнтованих відносин у сфері праці, що оптимізують інтереси основних соціальних сил суспільства і створюють передумови для стабільного соціально-економічного розвитку. В ході опрацювання і ухвалення цього законодавчого акта має бути врахований багатий зарубіжний досвід у розвитку виробничої демократії й передусім країн, які застосовують європейську (континентальну) модель соціально-трудова відносин.

