

**ПРОБЛЕМИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В
РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ
РОЛЬ ПРОФСПЛОК У ДОГОВІРНМУ РЕГУЛЮВАННІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Соколов Д.Є., аспірант кафедри управління персоналом і економіки праці Донецького національного університету

Постановка проблеми. У сучасних умовах ринкової економіки, демократизації українського суспільства, формування соціальної, правової держави, важливе значення має скоординована участь в політичних та соціально-економічних процесах життя громадськості. Провідну роль у цьому повинні відігравати профспілки як найбільш масові громадські організації. Розвиток і вдосконалення соціальних відносин повинні стати в суспільстві головним пріоритетом управління конфліктами з метою послаблення соціального напруження. На першому плані у цих процесах стають відносини соціального партнерства, за допомогою яких мають розв'язуватися нагальні проблеми українського суспільства. Розвиток інституту соціального партнерства в Україні безпосередньо пов'язаний зі зростанням ролі колективно-договірного регулювання соціально-трудомих відносин. У зв'язку з цим у сучасних умовах ринкової економіки важливе теоретичне і практичне значення для реального захисту трудових прав та законних інтересів працівників набуває реалізація функцій профспілок при укладенні колективних договорів і угод.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання соціального партнерства та проблеми діяльності профспілок вивчали А. Базилук, Д. Богиня, І. Василюк, М. Ведерников, А. Колот, Е. Лібанова, О. Новікова, Р. Тульчинський, І. Чумаченко [1]. Значну увагу дослідники приділяли проблемам підвищення ефективності діяльності профспілок, розвитку системи соціального партнерства. Проте аналіз багатьох наукових розробок, присвячених системі соціального партнерства, свідчить про недостатню розробленість теоретичних досліджень, присвячених вивченню ролі профспілок у договірному регулюванні соціально-трудомих відносин. Динамічні процеси соціально-економічного розвитку України потребують розробки нових підходів до вирішення цих завдань з урахуванням реального стану справ у сфері державного регулювання соціального партнерства в Україні в сучасних умовах.

Метою дослідження є дослідження ролі профспілок у договірному регулюванні соціально-трудомих відносин, функціонування та розвитку системи соціального партнерства, визначення актуальних проблем в цій сфері в Україні та виокремлення напрямів її удосконалення.

Результати дослідження. Однією з передумов соціального партнерства є наявність сильних і незалежних профспілок. Є важливим, щоб ці організації найманих працівників були достатньо представницькими. Також держава має визнавати законність діяльності та сучасної ролі профспілок, адекватне ставлення до них роботодавців, суспільства в цілому.

Правове становище професійних спілок закріплено в Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», який визначає особливості правового регулювання, засади створення, права, та гарантії діяльності профспілок. Відповідно до вказаного закону, професійна спілка – це добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудомих) діяльності (навчання).

Слід зазначити, що головними цілями діяльності профспілок є забезпечення повної зайнятості; покращення умов праці; стабільне зростання заробітної плати; стабільність угод між роботодавцями й найманими працівниками, подальше вдосконалення їх змісту. Також можна виділити такі цілі діяльності профспілок: ліквідація протиріч (рівність усіх працівників, однакова можливість кар'єрного росту), розвиток корпоративних відносин; соціальний розвиток; зниження витрат.

Діяльність професійних спілок має будуватись на наступних принципах:

принцип необхідної і достатньої різноманітності – вимагає відповідності діяльності профспілок її функціям, статусу і реальним можливостям;

принцип інституціоналізації – означає необхідність створення правової бази, що регламентує права та відповідальність учасників переговорних процесів, періодичність і порядок укладення договорів; розробки системи розвинених комунікацій;

принцип зворотного зв'язку – пов'язаний зі створенням системи моніторингу, що дозволить фіксувати появу нових проблем, суперечностей, конфліктів;

принцип гнучкості – припускає наявність ресурсів і можливостей для реагування на істотні оточуючі зміни;

принцип контролю – передбачає контроль за рівнем виконання поточних домовленостей;

принцип балансу інтересів – покликаний забезпечити взаємовигідну співпрацю між роботодавцями та працівниками;

принцип мінімального соціального стандарту – передбачає, що мінімальні соціальні гарантії працівникам повинні бути забезпечені [1];

принцип реальності забезпечення зобов'язань – означає відповідність зобов'язань чинним правовим актам, наявним матеріальним, фінансовим, людським ресурсам;

принцип переговорного характеру процесу узгодження інтересів;

принцип доповнення – передбачає врахування особливостей, конкретних умов, можливостей для реалізації інтересів роботодавців та працівників.

Існує безліч функцій, що мають виконувати професійні спілки: регулювання умов зайнятості і забезпечення певного переліку гарантій найманому персоналу у сфері його трудової діяльності; узгодження і захист соціально-економічних інтересів найнятих робітників і працедавців, забезпечення стабільності відносин між ними; вирішення виникаючих виробничих і соціальних конфліктів на загальнонаціональному, галузевому та мікроекономічному рівнях.

Серед усіх функцій основними, як показує практика, є: захисна; реформаторська; партнерська (соціальний діалог); правотворююча; представницька; контрольна; інформаційно-консультативна; навчально-освітня; виховна; організаційна.

Утворення організацій з метою представництва вузько групових інтересів громадян має основну функцію – захист інтересів своїх членів. Саме захист трудових і соціально-економічних прав профспілками відображає всю їх діяльність. Функція захисту спрямована на прогнозування найбільш уразливих сторін трудових відносин для попередження порушень норм чинного законодавства. Захисна функція під час договірного регулювання проявляється як застереження проти недотримань зобов'язань і сприяє зміцненню правопорядку та трудової дисципліни.

Реформаторська функція проявляється в діяльності профспілок як суб'єктів соціального партнерства не тільки на рівні підприємства, а й на галузевому та національному рівні. Саме невиконання домовленостей, встановлених у колективних договорах, підштовхують профспілки до запропонування відповідних змін до нормативів, що при використанні значно звужують права та інтереси працівників. З цього приводу було б доцільно надати профспілкам право законодавчої ініціативи, яка була б дієвим засобом у прийнятті саме чинних нормативних актів.

Партнерська (функція соціального діалогу) функція спрямована на узгодження різних соціально-економічних інтересів й урегулювання конфліктів з метою досягнення конструктивного результату у вигляді взаємоприйнятого компромісу. Ця функція істотно проявляється в колективно-договірному регулюванні, яке розглядається не як механізм, а як процес. Партнерські функції та відносини соціального діалогу існують на виробничо-галузевому рівні, але ця функція перебуває в стадії формування на національному рівні.

Правотворююча функція в колективно-договірному регулюванні соціально-партнерських відносин набула суттєвого розвитку завдяки нормам не тільки національного, а й нормам міжнародного законодавства. Правотворююча функція стала фактором утримання та протидії від невластивих колективно-договірному регулюванню механізмів, які є лише формальними та декларативними.

Представницька функція проявляється в колективно-договірному регулюванні через представлення інтересів ветеранів праці, інвалідів підприємства саме через норми та положення колективного договору. Сьогодні на практиці ця позиція нерідко застосовується в

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

коллективных договорах та галузевих угодах і повинна знайти визначення в перспективному трудовому законодавстві. Профспілкам необхідно відроджувати основну свою функцію представництва й захисту інтересів найманих працівників і вони повинні бути зацікавлені в ефективному функціонуванні незалежних асоціацій громадян.

Контрольна функція профспілок регламентована Кодексом законів про працю України та Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». У соціально-партнерських відносинах та локальних актах проявляється ця функція як напрям підтримки зобов'язань та виконання запланованих заходів відповідно до встановленого бюджету та кошторису колективного договору. Як утілення контролюючої функції застосовується механізм звітування соціальних партнерів під час реалізації колективного договору та механізм постійного контролю спільною комісією з виконання зобов'язань відповідно до договору або угоди.

Інформаційно-консультативна функція являє собою здійснення механізму надання безкоштовних інформаційно-консультативних послуг з укладення, виконання, поточного контролю, внесення змін і доповнень до чинного колективного договору. Ця функція проявляється в інформаційно-консультативному забезпеченні заходів-додачків до колективного договору та наданні консультацій працівникам стосовно реалізації положень, що практично втілюють норми договору або угоди.

Навчально-освітня функція при колективно-договірному регулюванні спрямована на закріплення соціально-партнерських відносин між представницькими органами залежно від рівня договорів або угод. На практиці проявляється як спільне навчання та тренінги сторін з приводу покращення колективно-договірного процесу.

Виховна функція при колективно-договірному регулюванні спрямована на застереження працівників та роботодавців від протиправних дій, які порушують законодавство про працю, охорону праці, про профспілки та колективні договори та угоди.

Організаційна функція в сфері колективно-договірних відносин спрямована на посилення внутрішньоспілкової роботи, тобто зосереджена на здійсненні конструктивної роботи комісії профспілок безпосередньо з уповноваженими органами роботодавця, відповідно до затверджених напрямків урегулювання положень колективного договору.

Реалізація профспілками своїх функцій як суб'єкта соціальної політики має здійснюватися за такими основними напрямками: розширення суспільної бази своєї діяльності з формування умов з метою створення громадської основи для забезпечення соціальної безпеки людини, її надійного соціального захисту; формування у трудоактивного населення ринкового світогляду, сучасного соціального менталітету, соціально-психологічної зрілості, готовності до соціальних інновацій, власної відповідальності індивіда за формування умов якості свого життя, власного добробуту; активізація трудоактивного потенціалу населення на основі формування внутрішніх глибинних мотивів людини до зацікавленої праці; реалізація функцій захисту прав та інтересів працівників, насамперед у соціальній сфері, який би однаковою мірою поширювався на представників усіх класів (і передусім нижчого класу), соціальних груп, верств суспільства; політика, спрямована на регулювання соціально-трудова відносин; створення умов для поліпшення соціально-побутового обслуговування населення, умов праці та відпочинку людей [2].

Профспілки, їх об'єднання мають певні права та обов'язки. Так, вони мають право: представляти і захищати права та інтереси членів профспілок; на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод; на організацію страйків та проведення інших масових заходів; щодо соціального захисту та забезпечення достатнього життєвого рівня громадян; на інформаційно-консультативну діяльність; на соціально-економічний розвиток; на створення навчальних, культурно-освітніх закладів, дослідних та інших організацій; у забезпеченні зайнятості населення; у галузі соціального страхування; у вирішенні трудових спорів; у сфері захисту духовних інтересів трудящих; у захисті житлових прав громадян; в управлінні підприємствами та при зміні форм власності; повноваження щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю; щодо питань охорони здоров'я громадян, фізичної культури, спорту, туризму та охорони довкілля; щодо притягнення до відповідальності посадових осіб

Результатами діяльності профспілок мають стати:

для працівників: отримання гарантованого доходу; підвищення соціальних гарантій, можливості кар'єрного росту, гідні умови праці; збереження зайнятості; екологічна безпека, наявність соціальної інфраструктури; забезпечення фіксованого робочого дня; підвищення стабільності у суспільстві;

для роботодавців: сталий розвиток підприємств; створення сприятливих умов для бізнесу; підвищення конкурентоспроможності за рахунок інтенсифікації праці; зменшення кількості державних перевірок; підвищення якості продукції; зменшення плинності кадрів; збільшення продуктивності праці; створення сприятливого корпоративного середовища;

для держави: економічне зростання; громадська злагода; соціальна стабільність; заможний рівень життя населення; соціально-економічне та екологічне благополуччя нації; участь та визнання країни в міжнародних організаціях; зниження безробіття, конфліктних ситуацій.

На основі проведеного аналізу доцільно структурувати діяльність профспілок в інституті договірному регулюванні в сучасних умовах ринку праці. Мета, принципи, функції, суб'єкти, складові елементи та взаємозв'язок між ними представлено на рис. 1.

Профспілки, їх об'єднання, здійснюючи представництво та захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів своїх членів, повинні додержуватися Конституції України, законів та інших нормативно-правових актів, а також виконувати колективні договори та угоди, які вони уклали, та взяті на себе зобов'язання.

Російський вчений В. О. Михеев відзначає, що з урахуванням нових соціально-економічних та політичних умов перед профспілками постають більш складні проблеми в справі захисту прав та інтересів працівників. На думку автора найбільш складними серед них є такі:

адаптація профспілок до умов перехідного періоду розвитку російського суспільства, яке характеризується гострою боротьбою старим з новим і крайньою ступінню нестабільності;

опанування нової ролі – ролі «ринкових профспілок», що вимагає освоєння глибоких знань та умінь вирішувати по-новому численні складні завдання з врахуванням змінених обставин;

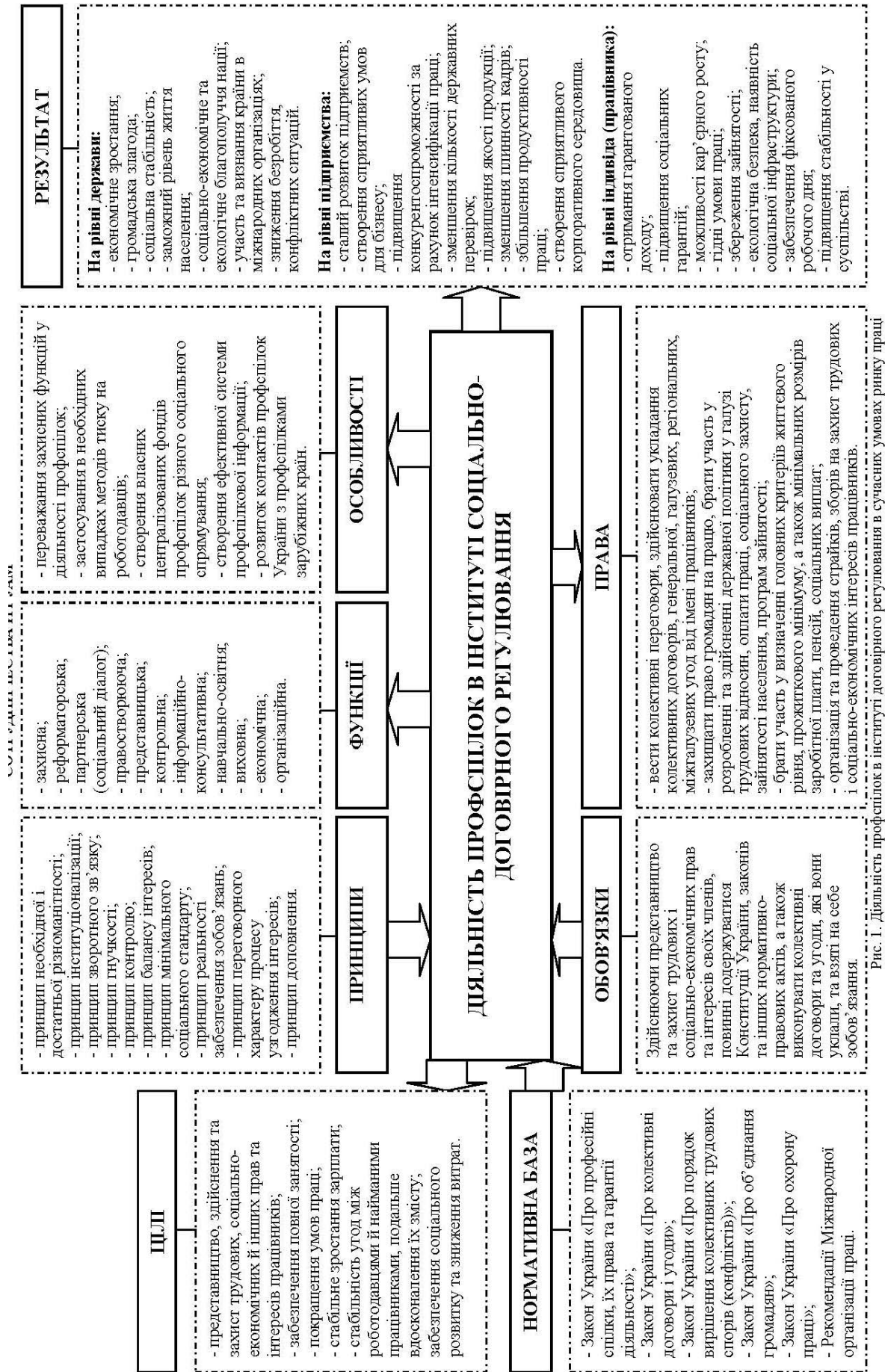
встановлення нових організаційних форм і методів роботи з врахуванням особливостей підприємств в умовах різноманіття форм власності;

опанування сучасними технологіями соціального партнерства, формування цивілізованих взаємовідносин з об'єднаннями роботодавців та владними структурами [3].

Профспілки мають значні переваги порівняно з іншими представниками працівників: наявність практичного досвіду у сфері захисту трудових прав та соціально-економічних інтересів працюючих; використання у статутній діяльності міжнародного досвіду; багаточисельність членів профспілки порівняно з іншими об'єднаннями громадян; фінансова та матеріально-технічна незалежність; наявність суто профспілкових закладів освіти для підвищення рівня професійних знань.

Нині деякі керівники вважають недоцільним існування на підприємстві профспілкових організацій. Така позиція ґрунтується на наступних доводах: індивідуалізація оплати праці створює об'єктивну підставу для підвищення ролі індивідуального трудового контракту; колективні договори на підприємстві давно носять формальний характер, що перетворює профспілку у непотрібний інститут; наявність профкомів та звільнених профпрацівників на середніх і малих підприємствах лягає на них важким тягарем, оскільки потребує великих додаткових соціальних витрат, для регулювання відносин керівника з персоналом можна створити інші організаційні структури, які дозволять враховувати думку найманих працівників [4].

Прихильники профспілок у свою чергу доводять, що соціальні конфлікти є неминучими через об'єктивний незбіг інтересів роботодавця та найманих працівників; такі конфлікти виникають на підставі колективних вимог найманих працівників, які не можуть бути врегульовані за допомогою системи індивідуальних трудових контрактів; підставою регулювання трудових відносин на підприємстві повинен бути колективний договір між роботодавцем та профспілкою; слабкість профспілок на підприємстві, а тим більше їх відсутність веде до небезпечної дезорганізації системи трудових відносин, спонтанного розвитку соціального конфлікту.



ДІЯЛЬНІСТЬ ПРОФСПІЛОК В ІНСТИТУТІ СОЦІАЛЬНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

НОРМАТИВНА БАЗА

- Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;
- Закон України «Про колективні договори і угоди»;
- Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»;
- Закон України «Про об'єднання громадян»;
- Закон України «Про охорону праці»;
- Рекомендації Міжнародної організації праці.

РЕЗУЛЬТАТ

На рівні держави:

- економічне зростання;
- громадська злагода;
- соціальна стабільність;
- заможний рівень життя населення;
- соціально-економічне та екологічне благополуччя нації;
- участь та визнання країни в міжнародних організаціях;
- зниження безробіття;
- конфліктних ситуацій.

На рівні підприємства:

- сталий розвиток підприємств;
- створення сприятливих умов для бізнесу;
- підвищення конкурентоспроможності за рахунок інтенсифікації праці;
- зменшення кількості державних переврок;
- підвищення якості продукції;
- зменшення плинності кадрів;
- збільшення продуктивності праці;
- створення сприятливого корпоративного середовища.

На рівні індивіда (працівника):

- отримання гарантованого доходу;
- підвищення соціальних гарантій;
- можливість кар'єрного росту;
- гідні умови праці;
- збереження зайнятості;
- екологічна безпека, наявність соціальної інфраструктури;
- забезпечення фіксованого робочого дня;
- підвищення стабільності у суспільстві.

ПРАВА

Рис. 1. Діяльність профспілок в інституті договірного регулювання в сучасних умовах ринку праці

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ СТРАНАМИ ЮГО-ВОСТОЧНОЙ ЕВРОПЫ В РАМКАХ ЧЕРНОМОРСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА И ГУАМ

Висновки. Таким чином, в умовах сучасного ринку праці потребують перегляду форми і методи діяльності профспілок щодо захисту інтересів робітників. Для поліпшення та активізації роботи з питань укладення і виконання колективних договорів та угод необхідно: постійно залучати правові інспекції профспілок до контролю за станом дотримання чинного законодавства про укладення і покращення колективних договорів і угод; щорічно проводити навчання профспілкових працівників з питань укладення колективних договорів та угод; постійно проводити аналіз стану укладення і виконання колективних договорів, галузевих і регіональних угод. На сьогоднішній день доцільно виділити три актуальні проблеми пов'язані зі здійсненням профспілками колективно-договірного регулювання: 1) фактори, які обумовлюють надання профспілкам права на здійснення колективно-договірного регулювання; 2) існування поряд з профспілками інших представників працівників, які володіють правами по укладенню колективного договору; 3) множинність профспілкових організацій.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ:

1. Чумаченко І. М. Функції профспілок в нових умовах господарювання / І. М. Чумаченко // Вісник Запорізького юридичного інституту МВС України. – 2004. - №3. – С. 72-79.
2. Жуков В. І. Наймані працівники та їхні професійні спілки як суб'єкти соціального партнерства: з історії розвитку профспілкового руху в Україні з часів перебудови / В. І. Жуков // Профспілки України. – 2001. - №4. – С. 35-41.
3. Дубровський М. Л. Профспілкове членство в міжнародному профспілковому русі / М. Л. Дубровський, Л. С. Чернявський // Профспілки України. – 1998. - №2. – С. 5-20.
4. Тупиця О. Профспілки як чинник забезпечення політичної стабільності в сучасній Україні / О. Тупиця // Сучасна українська політика. Політики і політологи про неї. – К., 2007. – Вип. 10. – С. 343-352.

РЕЗЮМЕ

Стаття присвячена актуальним проблемам регулювання діяльності профспілок в системі соціального партнерства в Україні. У статті вивчено роль профспілок у договірному регулюванні соціально-трудових відносин в Україні. На основі проведеного аналізу запропоновано напрями вдосконалення діяльності профспілок в Україні.

Ключові слова: соціально-трудові відносини, соціальне партнерство, профспілки, моделі соціального партнерства, колективно-договірне регулювання.

РЕЗЮМЕ

Статья посвящена актуальным проблемам регулирования деятельности профсоюзов в системе социального партнерства в Украине. В статье изучена роль профсоюзов в договорном регулировании социально-трудовых отношений в Украине. На основе проведенного анализа предложены направления совершенствования деятельности профсоюзов в Украине.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, социальное партнерство, профсоюзы, модели социального партнерства, коллективно-договорное регулирование.

SUMMARY

The article is devoted to actual problems of regulating the activities of trade unions in social partnership system in Ukraine. The article explored the role of trade unions in contract regulation of social-labor relations in Ukraine. Based on the analysis of the proposed ways of improving the trade unions in Ukraine.

Keywords: labour relations, social partnership, trade union, model of social partnership, collective contractual regulation.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСТОЙЧИВОГО И СБАЛАНСИРОВАННОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ АЗЕРБАЙДЖАНА

Султанова Р. П., Институт Экономики НАН Азербайджана, зав. отделом, д.э.н.

Введение.

Экономические реформы, проводимые в Азербайджане за последние годы, способствовали кардинальным и качественным изменениям в экономике страны. Так, в результате принятия 2-х Государственных Программ – «Государственная Программа по обеспечению социально-экономического развития регионов Азербайджанской Республики (2004-2008 гг.)» и «Государственная Программа по обеспечению социально-экономического развития регионов в 2009-2013 гг. в Азербайджанской Республике» была положена основа для устойчивого развития экономик регионов республики [1,2]. Так, в результате продолжения целенаправленных мероприятий и обеспечения экономической безопасности страны в 2011 году было открыто 5,0 тыс. предприятий и 94,0 тыс. новых рабочих мест, из которых 72,4 тыс. являются постоянными, а 21,6 тыс. - носящих сезонный характер. Тогда как 2010 году было открыто 4,3 тысяч новых предприятий и 70,0 тыс. новых рабочих мест, из них 53,0 тыс. постоянных, 17,0 тыс. - носящих сезонный характер [3, стр. 35]. Сформировавшаяся в стране благоприятная экономическая среда способствует успешному социально-экономическому развитию, как г. Баку, так и регионов Азербайджана. Несмотря на достигнутые успехи, эффективные меры в этом направлении, всё ещё наблюдаются отставания в развитии регионов страны.

Оценка состояния развития регионов Азербайджана.

Следует отметить, что региональная экономика страны представлена 10-ти экономическими районами – Абшеронский, Гянджа-Газахский, Шеки-Закатальский, Лянкяранский, Губа-Хачмазский, Аранский, Верхнее-Карабахский, Кяльбаджар-Лачинский, Нагорно-Ширванский и Нахчыванский, экономика каждого из которых имеет свои специфические особенности развития.

Так, **Абшеронский экономический район** является одним из крупнейших промышленно-производственных комплексов. На долю этого экономического района приходится около 70% всего промышленного производства страны. В отраслевой структуре экономики этого региона преобладающее место занимают нефтегазовая, нефтехимическая и химическая промышленность, энергетика, чёрная и цветная металлургия, лёгкая и пищевая отрасли. В целом для развития экономики промышленности данного региона имеются все необходимые условия. Созданный в этом регионе промышленно-производственный комплекс является самым эффективным комплексом на республиканском уровне и, следовательно, дальнейшее развитие этих производственных отраслей продолжается.

Гянджа-Газахский экономический район является одним из территориальных образований Азербайджанской Республики, богатым промышленным сырьём и отличающимся от других районов разнообразием запасов минерально-сырьевых ресурсов. Особенно в горной местности этого региона добываются железо, мрамор, алунит, известь, гипс, цеолит, цемент и др. Этот экономический район считается вторым промышленным районом, на долю которого приходится около 12-13% всего промышленного производства республики. Здесь развиты добывающая и перерабатывающая отрасли промышленности. Важное место в экономике региона принадлежит тяжёлой промышленности, которая представлена такими подотраслями машиностроения, как приборостроение, автомобилестроение и сельскохозяйственное машиностроение.

Таким образом, Гянджа-Газахский экономический район один из развитых территориальных образований Азербайджана. Целесообразным здесь является развитие отраслей, обеспечивающих потребности местного населения в тех или иных товарах.

Шеки-Закатальский экономический район богат полезными ископаемыми. Почти все залежи меди, цинка (около 99%), 90% щелочного колчедана, 97% карбамида Азербайджана сосредоточены в этом регионе. Около 27% территории этого экономического региона занимают лесные массивы, основная часть территорий которых приходится на Балакянский и Закатальский районы. Основу экономики