

8. Хансен Е., Прайс Д. Державна служба зайнятості на ринку праці, що змінюється. Переклад з англ. — К.: Міленіум, 2002. — 324 с. Федеральная государственная служба: кадровый состав, его профессиональное и должностное развитие: Учеб.-метод. пособ. — М.: ГП НИЦ «Экономика», 1997. — 255 с.

Статтю подано до редакції 27.05.11 р.

УДК 338.45

Волобоєва І. О.
асистент кафедри управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

НАПРЯМИ ПОКРАЩЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ СЛУЖБИ ПОСЕРЕДНИЦТВА І ПРИМИРЕННЯ У ВИРІШЕННІ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ

АНОТАЦІЯ. У статті оцінюється стан соціально-трудових відносин у 2010 р., аналізуються завдання НСПП та пропонуються напрями щодо покращення її діяльності.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: трудовий конфлікт, Національна служба посередництва і примирення (НСПП), нормативно-правова база колективних трудових спорів (конфліктів).

АННОТАЦИЯ. В статье оценивается состояние социально-трудовых отношений в 2010 г., анализируются задания НСПП и предлагаются направления по улучшению её деятельности.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: трудовой конфликт, Национальная служба посредничества и примирения (НСПП), усовершенствование нормативно-правова база коллективных трудовых споров (конфликтов).

ANNOTATION. The article estimates state of social-labour relations in 2010 and attention payed to the NAMC's purposes. The measures for improves NAMCs' activities are proposed.

KEYWORDS: the paper defines the original concepts: labour conflict, National Agency for Mediation and Conciliation (NAMC), labor legislation, collective labour conflict.

Постановка проблеми. Інтереси роботодавця і найманого працівника не завжди збігаються, і, природно, можливе зіткнення

цих інтересів на будь-якій стадії трудових правовідносин, що в свою чергу призводить до виникнення трудових спорів. Прийнято вважати, що трудові спори — це нерегульовані шляхом безпосередніх переговорів розбіжності між працівником (колективом працівників) і власником підприємства (уповноваженим ним органом) з приводу застосування норм трудового законодавства, а також встановлення нових або зміни існуючих умов праці.

Не зважаючи на численні зміни та доповнення в нормативно-правових та законодавчих актах, стан соціально-трудова відносин залишається досить напруженим, а кількість колективних трудових спорів (конфліктів), вирішенням яких займається Національна служба посередництва та примирення (далі — НСПП), у 2010 року постійно зростає (817 випадків на 801 підприємствах проти 792 випадків у 2009 році) [1].

Невирішені трудові конфлікти призводять до таких негативних наслідків: втрата робочого часу, погіршення якості управлінських рішень, зменшення мотивації.

У зв'язку з цим виникає потреба у втручанні у вирішення трудових спорів посередників, серед яких, крім примирної комісії та трудового арбітражу, особливе місце займає НСПП, у діяльності якої, у свою чергу, прослідковуються певні проблеми. Все це і обумовлює актуальність теми дослідження.

Аналіз останніх досліджень. У вітчизняній науковій літературі питання, пов'язані з проблемами вирішення трудових конфліктів, знайшли відображення в працях Л. В. Беззубко [2], Г. В. Ложкіна, Н. І. Повякеля [3], Ф. М. Бородкіна, Н. М. Коряк, А. М. Бандурки, С. П. Бочарової, Е. В. Землянської та ін. В зазначених працях на конкретних прикладах розглядаються причини виникнення трудових конфліктів на підприємствах, як на міжособистісних, так і на міжгрупових рівнях. Також у цих роботах аналізуються положення чинних нормативно-правових та законодавчих актів, у яких регламентуються способи вирішення колективних трудових суперечок.

Але, не зважаючи на велику кількість публікацій, присвячених трудовим конфліктам, та надруковані статті фахівців НСПП, подальшого дослідження потребують проблеми діяльності НСПП щодо вдосконалення різних методів та форм медіації, які є мирним засобом врегулювання трудових конфліктів і мають цілком досягнення сторонами взаємоприйнятної для всіх рішення при сприянні медіатора.

Постановка завдання. Для вдосконалення діяльності НСПП було поставлено наступні завдання:

— дати оцінку стану соціально-трудових відносин упродовж 2010 року, які є об'єктом регулювання НСПП;

— запропонувати напрями покращення діяльності НСПП з метою стабілізації та поліпшення соціально-трудових відносин, запобігання ескалації колективних трудових спорів (конфліктів) та їх своєчасного вирішення.

Аналіз і пропозиції. Одним з основних органів, завданням якого є регулювання та вирішення проблем пов'язаних з колективними спорами, як уже зазначалося, є НСПП.

НСПП — це постійно діючий державний орган для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів, утворений Президентом України відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Основними завданнями НСПП є [7]:

- сприяння взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними;

- прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню;

- здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів);

- забезпечення здійснення соціального діалогу, вироблення узгоджених пропозицій щодо розвитку соціально-економічних та трудових відносин в Україні;

- здійснення заходів із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів);

- підвищення рівня правової культури учасників соціально-трудових відносин.

Таким чином, НСПП є державним інститутом, який відповідає за правовий захист інтересів учасників соціально-трудових відносин як роботодавців, так і трудових колективів. НСПП виконує функцію своєрідного посередника та арбітра і спрямовує конфлікти у конструктивне русло з подальшим їх вирішенням легітимними засобами.

Упродовж 2010 року НСПП з метою запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) продовжувала здійс-

новати заходи щодо стабілізації, що призвели до ускладнення стану соціально-трудових відносин (далі — СТВ) (рис. 1).



Рис. 1. Кількість випадків дестабілізації стану соціально-трудових відносин, що перебували на обліку НСПП упродовж 2010 року, в розрізі галузей економіки [7]

Найбільшу кількість випадків дестабілізації стану СТВ взято на облік, зокрема у АР Крим (52), Закарпатській (53), Дніпропетровській (51), Волинській (50), Львівській та Запорізькій (по 42), Полтавській (40) областях.

Підвищенням рівнем конфліктогенності відзначалися підприємства, установи та організації житлово-комунального господарства (132 випадки дестабілізації стану СТВ), будівництва (124), машинобудування (93), транспорту та зв'язку (73). На зазначеному 801 підприємству взято на облік 1056 дестабілізаційних чинників, з них щодо:

— встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту — 23 (2,2 % від загальної кількості);

— укладення або зміни колективного договору, угоди — 23 (2,2 %);

— виконання колективного договору, угоди — 331 (31,3 %);

— невиконання вимог законодавства про працю — 679 (64,3 %).

На складність роботи НСПП у подальшому впливатимуть ряд об'єктивних та суб'єктивних факторів. Серед *об'єктивних факторів* можна виділити такі: складний фінансовий стан, збитковий характер виробництва багатьох підприємств; значні обсяги дебіторської та кредиторської заборгованості; брак інвестицій у розвиток виробництва; невідповідність встановлених тарифів на послуги економічно-обґрунтованим витратам.

Фактори *суб'єктивного характеру* ускладнення стан соціально-трудових відносин такі: наявність заборгованості із виплати заробітної плати; низький рівень заробітної плати в ряді галузей; незабезпечення продуктивної зайнятості працюючих; невиконання власниками положень колективних договорів, угод, узгоджених графіків погашення заборгованості із виплати заробітної плати; незабезпечення власниками належних умов праці, її охорони; небажання окремих власників брати участь у примирних процедурах з вирішення розбіжностей, спорів, конфліктів;

Є всі підстави прогнозувати, що й у 2011 році також залишиться дуже високий рівень напруженості у соціально-трудових відносинах. Чинники, що будуть провокувати виникнення спорів, залишаться та навіть посилять свій вплив, що пояснюється рядом обставин.

По-перше, існує неефективність правового регулювання трудових відносин у сучасному суспільстві, яке пояснюється відсутністю в законодавстві чіткого механізму реалізації закладених у ньому принципів і гарантійних норм. Чинний КзПП України 1971 р. [6], не зважаючи на внесені в нього численні зміни і доповнення, усе менше відповідає соціально-економічній ситуації, яка складається.

Насиченість чинного Кодексу законів про працю економічно нереальними гарантіями й пільгами сприяє появі та подальшому розвитку окремих негативних тенденцій. У тому числі: трудові правовідносини, особливо в комерційному секторі економіки, найчастіше підмінюються цивільно-правовими, у результаті чого працівники фактично позбавляються навіть існуючого мінімуму гарантій; формально найбільш захищені трудовим законодавством працівники (жінки, молодь, інваліди та ін.) фактично стали найменш конкурентоздатними на ринку праці та у масовому порядку витісняються з нього. Тому в даний час найбільш складна проблема,

яку необхідно вирішити в новому Трудовому кодексі, — досягнення оптимального поєднання інтересів працівників і роботодавців при забезпеченні захисту прав і інтересів працівників і збереження ефективного суспільного виробництва.

По-друге, в діяльності НСПП варто врахувати те, що у сфері соціального діалогу в Україні спостерігається досить сильний перекіс у сторону представників найманих працівників — профспілкових організацій. Сьогодні в Україні існує понад 140 профспілкових організацій, і головне місце серед них посідає Федерація профспілок України, яка є «парасольковою» організацією для багатьох регіональних, галузевих і незалежних профспілкових організацій. Роботодавці ж створили лише 17 всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, зареєстрованих Мініюстом. Зважаючи на це, вкрай необхідно провести об'єктивний та незалежний аналіз діяльності профспілкових організації з метою визначення їх ефективності та обґрунтування їх подальшого існування в такій кількості. Співробітництво НСПП з профспілковими організаціями буде набагато кращим, якщо серед останніх залишаться лише авторитетні та ефективні організації, які реально впливають на трудові колективи.

На діяльність НСПП впливає також Закон «Про соціальний діалог в Україні», підписаний президентом України 11.01.2011 р. [8]. Цей Закон визначає правові засади організації й порядку ведення соціального діалогу в Україні щодо вдосконалення трудових, соціально-економічних відносин, досягнення взаєморозуміння і громадської злагоди в суспільстві. У Законі визначено поняття соціального діалогу, його основні принципи і сферу здійснення соціального діалогу, представництво сторін соціального діалогу тощо. Передбачається також порядок створення і діяльності сторін соціального діалогу.

Тобто, з прийняттям цього Закону змінюється правове поле для застосування медіації — він визначає правові засади організації й порядку ведення соціального діалогу в Україні щодо вдосконалення трудових, соціально-економічних відносин, досягнення взаєморозуміння і громадської злагоди в суспільстві. Крім наведеного вище, звертає на себе увагу те, що з прийняттям Закону «Про соціальний діалог в Україні» за НСПП залишається виключно сфера вирішення та врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів). З одного боку це полегшує діяльність НСПП, а з іншого ставить додаткові завдання щодо участі цього державного

регулюючого органу в складному процесі вдосконалення трудових, соціально-економічних відносин.

Таким чином, виходячи з зазначеного вище, пропозиції щодо покращення діяльності НСПП можна представити у вигляді схеми (рис. 2).



Рис. 2. Пропозиції щодо покращення діяльності НСПП (розроблено автором)

Національна служба посередництва і примирення, на наш погляд, повинна:

по-перше, більш активно інформувати про норми національного законодавства, нормативні акти НСПП, які потребують вивчення та дотримання з боку учасників колективних трудових спорів;

по-друге, надавати роз'яснення та практичні поради щодо проблемних питань, які виникають під час визначення предмету та сторін колективного трудового спору, формування вимог, визначення моменту виникнення спору;

по-третє, здійснювати проведення засідань примирливої комісії та трудового арбітражу та залучати незалежного посередника;

по-четверте, проводити просвітницьку роботу з пропаганди правових знань;

по-п'яте, більш активно взаємодіяти з профспілками на різних рівнях — загальнонаціональному, регіональному та на рівні окремих підприємств.

Такі заходи суттєво поліпшать правову грамотність сторін конфлікту, а це в свою чергу, змінить на краще рівень взаємовідносин у правовому полі.

Перший напрям покращення діяльності НСПП — «Інформування про норми національного законодавства, нормативні акти НСПП» передбачає регулярне оприлюднення у друкованому виданні «Бюлетень НСПП» та в електронних джерелах, перш за все на офіційному сайті НСПП, усіх змін щодо нормативно-правових документів з коментарями фахівців — співробітників НСПП та незалежних юристів.

Другий напрям — «Надавання роз'яснення та практичні поради щодо проблемних питань» передбачає більш чітку та оперативну діяльність регіональних відділень НСПП щодо надання відповідей на офіційні звернення. Планується оприлюднення на офіційному сайті НСПП всіх відповідей на офіційні звернення до регіональних відділень НСПП.

Третій напрям — «Проведення засідань примирливої комісії та трудового арбітражу» передбачає залучення до трудового арбітражу сертифікованих НСПП фахівців. При цьому планується суттєво підвищити вимоги щодо акредитаційного рівня фахівців, переглянути процедури їх атестації у бік підвищення вимог.

Четвертий напрям — «Проведення просвітницької роботи з пропаганди правових знань» передбачає проведення семінарів, конференцій та круглих столів за участю фахівців НСПП. Результати цих зустрічей будуть оприлюднюватися в офіційних друкованих та електронних виданнях НСПП.

І, нарешті, п'ятий напрям покращення діяльності НСПП — «Більш активна взаємодія з профспілками на різних рівнях» передбачає регулярні зустрічі керівних осіб регіональних відділень НСПП з представниками профспілок і надання керівним особам НСПП регіонального рівня більших повноважень у питаннях взаємодії з представниками профспілок.

Висновки. Виходячи з вище наведеного, слід зазначити, що для покращення ситуації у сфері соціально-трудових відносин необхідно зробити певні кроки щодо покращення діяльності НСПП. Перш за все, це стосується більш активного впровадження медіації між конфліктуючими сторонами (колективи та роботодавці) в практику вирішення трудових спорів. Також НСПП повинна більш активно проводити просвітницьку роботу з пропаганди правових знань, це поліпшить правову грамотність сторін

та підвищить рівень діалогу. Активна взаємодія з профспілками на різних рівнях — загальнонаціональному, регіональному та на рівні окремих підприємств змінить на краще рівень взаємовідносин в правовому полі.

Література

1. Бюлетень *Національної служби посередництва та примирення*, 2010 — 12.
2. *Беззубко Л. В., Лобас В. М., Чернобай А. В.* Вопросы трудовых отношений в условиях рынка: Учебн. пособ. — Макеевка, Дон ГАСА, 2000.
3. *Ложкин Г. В., Повякель Н. И.* Практична психологія конфлікту: Навч. Посіб. — К.: МАУП, 2000.
4. *Закон України* «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 17 листопада 1998 року, № 137/98-вр / [Електронний ресурс] — Режим доступу // <http://www.zakon.rada.gov.ua>
5. Національна служба посередництва та примирення (НСПП) / [Електронний ресурс] — Режим доступу // <http://www.nspp.gov.ua/>
6. Кодекс законів про працю України, / [Електронний ресурс] — Режим доступу // <http://www.zakon.rada.gov.ua>
7. ВООР «Конфедерації роботодавців України» / [Електронний ресурс] — Режим доступу / <http://www.conf.eu.org>
8. *Закон України* «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року, № 17/10-вр / [Електронний ресурс] — Режим доступу // <http://www.zakon.rada.gov.ua>

Статтю подано до редакції 10.05.11 р.

УДК 005.94:378.4

О. В. Востряков, канд. екон. наук, доц.,
О. М. Гребешкова, канд. екон. наук, доц.,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

СТРАТЕГІЧНІ НАСТАНОВИ РОЗВИТКУ УНІВЕРСИТЕТУ: ІНФОРМАЦІЙНО-ЗНАННЄВИЙ КОНТЕКСТ

АНОТАЦІЯ. У статті запропоновано концептуальну модель інформаційного простору формування місії університету як знаннєвої організації, що ґрунтується на ціннісних орієнтирах і потребах його ключових стейкхолдерів, відмітних характеристиках та можливос-