

Список використаних джерел

1. Проект закону України «Про освіту дорослих», № 7039 (в ред. від 10.02.2022 р.). URL: <https://ips.ligazakon.net/document/J106948A>.
2. Закон України «Про освіту» від 05.09.2017 р. № 2145. Редакція від 09.08.2019, підстава 2745-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.
3. Закон України «Про професійний розвиток працівників». URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>.
4. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX від 01.07.2022 р. URL: search.ligazakon.ua.
5. Иванова Н. Врахування потреби ринку праці. Професійно-технічна освіта. 2006. № 2. С. 4–7.

РЕГЛАМЕНТАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: СУЧАСНІ ПІДХОДИ

О. М. Поплавська,

*к. е. н., доцент, доцент кафедри
соціоекономіки та управління персоналом;*

Н. С. Данилевич,

*к. т. н., доцент, доцент кафедри
соціоекономіки та управління персоналом
Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана, м. Київ*

Регулювання соціально-трудових відносин традиційно реалізується за допомогою договірних (контрактних) та адміністративно-розпорядчих інструментів. Водночас самі контрактні механізми вимагають закріплення у поточному періоді, оскільки домовленості можуть бути змінені відповідно до тих тенденцій, які склалися на ринку праці або в суспільстві, а також на противагу «джентельменським угодам» можуть бути оскаржені у судовому, наприклад, порядку.

Механізм регулювання соціально-трудових відносини в Україні був побудований за принципом ієрархії та верховенства права. Тому договірні інструменти відігравали вторинну роль, мали скоріше рекомендаційний характер. З одного боку, таке забезпечувало високий рівень гарантування захищеності соціально-трудових прав працівників, але, з іншого – не дозволяло оперативно та гнучко реагувати на непередбачувані події, зокрема, пандемія, військові дії. За такого, багато організацій, особ-

ливо в бюджетній сфері опинилися у законодавчому вакуумі перші місяці. Тому аби у подальшому такі явища непорозуміння не з'являлися, варто подумати про активне використання договірних інструментів, які передбачають розробку відповідних регламентів як на локальному (виробничому рівні), так і на рівні галузі чи регіону.

Зауважимо, що під регламентуванням соціально-трудових відносин розуміється процес врегулювання та встановлення правил, норм, стандартів щодо здійснення (реалізації) права на працю, забезпечення узгодженості (балансу) інтересів сторін соціально-трудових відносин щодо предмету таких відносин (гідна праця, соціальна захищеність працюючих, професійний розвиток тощо). Тобто регламент є інструментарієм забезпечення реалізації управлінських функцій та досягнення визначеного рівня якості соціально-трудої сфери [2].

У сучасних умовах, розробляючи регламенти соціально-трудових відносин на виробничому рівні варто виходити перш за всі зі стратегічних цілей компанії та передбачень подальшого розвитку галузі. Рекомендуємо (виходячи зі результатів проведених досліджень [1]) керуватися такою схемою підготовки проєкту регламентів (рис. 1) для певного процесу.

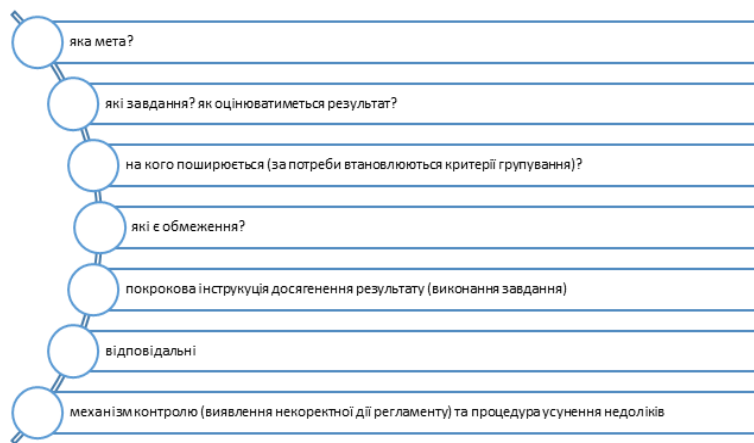


Рисунок 1 – Схема проєктування регламенту соціально-трудових відносин*

* Розроблено автором.

Наприклад, переведення персоналу організації на дистанційну роботу, має передбачати не лише видання відповідного наказу, але визначення категорій (груп) посад, які можуть або не можуть через особливості виробничого процесу перейти на таку форму, пошук оптимальних рішень щодо організації трудового процесу для працівників, які працюють віддалено [3]. Зокрема, необхідно значну увагу приділити підготовці та узгодженню з профспілками покрокової інструкції щодо організації праці в «дистанційному форматі». З цією метою необхідно обговорити та прийняти спільне рішення за такими питаннями:

1. Умови праці, охорона праці. Оскільки при віддаленій роботі роботодавець не може контролювати дотримання правил безпеки праці на робочому місці, тому прописується відповідальність кожного. Наразі переважно роботодавці покладають відповідальність за охорону праці на працівника, що безумовно, виправдано. Сприяючи забезпеченню комфортних умов праці, роботодавець зобов'язаний надати рекомендації щодо правильної організації роботи, а також забезпечити за необхідності засобами індивідуального захисту.

2. Організація робочого місця. Організуючи робоче місце, роботодавець може передбачити повне забезпечення (надання) необхідного обладнання та встановлення важливих програмних продуктів, що потрібні для якісної роботи працівника. У разі неможливості такого за домовленістю сторін виконавцю має бути компенсовано витрати на придбання чи експлуатацію обладнання. Також можна передбачити положення, коли є потреба змінити безпосереднє місце виконання роботи (вказуються причини: на вимогу роботодавця чи інше), причини коли працівник може відмовитися від виконання роботи (чи навіть розірвати трудовий договір) через об'єктивні причини, як то догляд за дітьми, піклування за інвалідами, тощо, компенсація проживання або надання житла в іншому регіоні, процедура обслуговування обладнання, правила безпеки у цифровому середовищі та інше.

3. Робочий час, час відпочинку та комунікації. Регулюючи режим роботи, слід дотримуватися норм законодавства, але враховувати специфіку дистанційної зайнятості. Тому варто встановити обґрунтовані норми праці, зазначити час обов'язкової комунікації з керівництвом, час початку та завершення робочого дня, встановити тривалість та частоту перерв, змінність роботи (за потреби) та інші аспекти робочого часу та часу відпочинку. Визначаючи правила комунікацій зазначають прийнятні канали комунікації (наприклад, для оперативного спілкування обрали телеграм канал, а для проведення нарад – відеоконференція у Zoom), правила подання інформації (етичні, змістовні), контактні години, тощо.

Крім того, бажано передбачити процедуру вирішення конфліктних ситуацій у разі їх виникнення.

Таким чином, сучасна практика регламентування соціально-трудових відносин стає усе більш гнучкою, орієнтується на формування передумов сталого розвитку компанії та країни в цілому.

Список використаних джерел

1. Поплавська О., Данилевич Н., Пасічніченко Д. Система регламентування соціально-трудових відносин в банківських установах. Державне управління та адміністрування, сфера обслуговування, економіка та міжнародні відносини як рушійні сили економічного зростання держав XXI століття (2nd ed.): колективна монографія. – Вінниця. 2022. doi:10.36074/paaaseeirdfegcc.ed-2.05. URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/monographs/article/view/18356>.
2. Поплавська О., Чала Н. Регламенти соціально-трудових відносин за нових умов та епідеміологічних обмежень. Трансформація підходів в управлінні та маркетингу у постпандемічний період. Колективна монографія / за заг. ред. Храпкіної В. В., Пічик К. В. – Київ : Інтерсервіс, 2022. С. 163.
3. Oksana Poplavska, Andriy Fedorchenko and Halyna Kuzmenko. Crowdsourcing labor regulation. Social and labour relations: theory and practice, 2021. 11(2), P. 26–36. doi:10.21511/slrlp.11(2).2021.03.