

здійснення незалежного контролю та інше. Ідеологія законопроекту повинна бути зорієнтована на попередження проявів виробничого ризику (забезпечення належного стану охорони праці), а не на захист працюючих у разі його реалізації через негативні наслідки.

Результати проведених досліджень свідчать про необхідність участі профспілок в управлінні охороною праці, повернення цього права профспілкам, головним завданням яких (на відміну від інтересів власника) є захист прав і інтересів працюючих. Надання такого права потребує внесення змін і доповнень не тільки в Закон України «Про охорону праці», а й у Закон України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності»; передбачення відрахувань на фінансування громадської структури власником.

Одночасно з удосконаленням чинного законодавства є гостра потреба у прийнятті нових законів: про соціальне партнерство, про трудові колективи, про спілки (об'єднання роботодавців). Доцільно до них включати положення, які визначають роль держави у регулюванні соціально-трудових відносин.

Чала О. М., ст. викладач
Київський національний економічний університет

ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА МАЛИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Становлення соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні тісно пов'язане з розвитком нових форм власності та трансформацією соціально-трудоких відносин. Відтепер держава не є моновласником усіх засобів виробництва, змінюються відносини між роботодавцями і державою, роботодавцями і найманими працівниками. Базою ринкового регулювання соціально-трудоких відносин між роботодавцями і найманими працівниками стали договірні засади.

Договірне регулювання соціально-трудоких відносин — це, перш за все, процес узгодження, оптимізації інтересів головних суб'єктів ринку праці. Ядром договірного регулювання соціально-трудоких відносин є договірне регулювання оплати праці, яке останнім часом набуло значної актуальності.

Актуальність договірного регулювання оплати праці обумовлена об'єктивними процесами, які відбуваються у нашій економіці. По-перше, останні роки в Україні створилося і діє чимало приватних, спільних підприємств, регулювання заробітної плати

на яких обмежується встановленням державою мінімальної заробітної плати. По-друге, постійно відбувається процес приватизації і роздержавлення підприємств, результатом чого є створення підприємств іншої форми власності, державне втручання у регулювання заробітної плати на яких також обмежене. Таким чином, організація оплати праці, відповідно до Закону України «Про підприємства в Україні», стає «приватною справою» роботодавців.

Наслідком некерованості у сфері оплати праці в перші роки незалежності стали непоміркована міжкваліфікаційна, міжгалузєва диференціація заробітної плати, значне зниження доходів більшої частини населення, «тінізація» заробітної плати тощо. Деякі незважені кроки уряду привели до виникнення такого невластивого ринковій економіці явища, як заборгованість із виплати заробітної плати, що також знизило реальні доходи громадян, а, отже, обезцінило робочу силу.

Механізмом впливу на політику будь-якого підприємства у сфері оплати праці є договірне регулювання оплати праці, про що ми вже згадували. Оскільки пріоритетним напрямом уряду щодо реального сектору економіки є підтримка розвитку малих підприємств, то проблеми договірної регулювання оплати праці на них є дуже цікавими і вирішення їх важливе.

На малих підприємствах договірне регулювання оплати праці повинно здійснюватися шляхом проведення консультацій, переговорів та укладення колективного договору. Як відомо, зазначені форми договірних відносин реалізуються між роботодавцем або його представником і особами, що уповноважені представляти інтереси найманих працівників на підприємстві. На жаль, в Україні на малих підприємствах часто трудові колективи не створюють профспілки (первинні представницькі організації найманих працівників), тому мають право висувати свого представника з числа трудового колективу.

За даними наших досліджень, як правило, трудові колективи не створюють активну групу для ведення переговорів, укладення колективного договору тощо. Роботодавці також не ініціюють переговорні процеси. Як результат, колективні договори на малих підприємствах, особливо з чисельністю до 15 осіб, не укладаються, консультації не проводяться. Наслідком цього стає соціальна незахищеність найманих працівників. Практика свідчить, що рівень офіційної заробітної плати на малих підприємствах нижчий або на рівні прожиткового мінімуму. Часто на малих підприємствах відчутна дуже велика диференціація заробітної плати — 1:10. При цьому поріг відчутності між ставками (окла-

дами) неуправлінського персоналу може бути меншим за 10 %, що говорить про низьку диференціацію заробітної плати робітників, службовців.

На нашу думку, головними причинами того, що не діє договірне регулювання оплати праці на малих підприємствах, є «хиткість» підприємств та необізнаність сторін — соціальних партнерів щодо можливостей діалогу.

«Хиткість» підприємства визначається перш за все його фінансовим станом. Більшість малих підприємств працюють на сьогоднішній ринок та у режимі «виживання». Пояснюється це тим, що малі підприємства не володіють значними грошовими ресурсами і тому не можуть швидко і безболісно реагувати на зміни, які відбуваються на ринку. Навіть законодавчі, нормативно-правові акти можуть значно знизити життєздатність малого підприємства тому, що підвищення певних податків автоматично викликає ланцюгову реакцію: зростання цін — зниження попиту на товари та послуги цього підприємства; підвищення ставок за кредити знижує можливості підприємства інвестувати кошти на розширення виробництва або заміну застарілого устаткування тощо. Отже, за таких умов підприємство (в особі власника) не надає значної уваги договірним відносинам. Власник спрямовує усі зусилля лише на досягнення стабільності роботи підприємства, одержання прибутку. Позитивним моментом такої політики підприємця-власника є те, що на малих підприємствах практично не існує заборгованості із виплати заробітної плати.

Проте стратегія «виживання» підприємства — не єдина причина бездієвості договірного регулювання оплати праці. Не менш впливовим чинником, що перешкоджає договірним відносинам, є необізнаність соціальних партнерів. У даному випадку ми маємо на увазі не тільки необізнаність щодо законодавчої та нормативно-правової бази, яка регулює договірні відносини, а й незнання сутності і значення договірного регулювання оплати праці. На нашу думку, така ситуація склалася через те, що у більшості населення (і роботодавців, і найманих працівників) сформувався (за радянських часів) стереотип розуміння колективного договору як формального документа, який не впливає на соціально-трудові відносини на підприємстві. Тому наймані працівники на малому підприємстві не вірять у можливість профспілки або трудового представника змінити організацію оплати праці, а роботодавці вважають колективні договори «безглуздим витрачанням» часу (до речі, на Заході така думка також панувала досить довго, поки

не дійшли висновку, що розвиток підприємства залежить від стану регулювання соціально-трудових відносин).

Ще однією причиною, яка стримує переговорні процеси на малому підприємстві, є «тінізація» заробітної плати. Коли частина (можливо більша) заробітної плати виплачується «у конверті», то працівник не ініціюватиме переговори щодо підвищення заробітної плати. На нашу думку, така ситуація не може задовольнити всіх найманих працівників, тому що у разі невиплати офіційної заробітної плати її можна відсудити, а щодо «тіньової» заробітної плати — виплата її залежить від порядності роботодавця по відношенню до працівника.

Враховуючи вищевикладене, можемо зробити висновок, що найманий працівник на малих підприємствах через бездієвість договірного регулювання соціально-трудових відносин залишається незахищеним.

Щоб подолати окреслені негаразди, ми пропонуємо:

1. Визначити в Законі України «Про оплату праці», що організація оплати праці на підприємствах здійснюється з урахуванням державних норм і гарантій на основі колективних договорів і угод.

2. Закріпити у Законі України «Про колективні договори і угоди» положення, що на малих підприємствах (з чисельністю персоналу до 15 осіб) за погодженням трудового колективу можуть діяти норми регіональної угоди.

3. Науковим установам, Національній раді соціального партнерства, профспілкам тощо проводити семінари, конференції з метою поширення знань і досвіду договірного регулювання соціально-трудових відносин.

Усі ці заходи, на нашу думку, допоможуть сформувати дієвий механізм договірного регулювання оплати праці на малих підприємствах, оскільки спрямовані на викорінення причин, які заважають розвиватися договірним відносинам.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про колективні договори і угоди» / Закони України. — Т. 6. — К.: Ун-т законодавства, 1997. — С. 5—11.

2. Колот А. М. Проблеми становлення та розвитку соціально-трудових відносин в Україні // Україна: аспекти праці. — 2000. — № 3. — С. 10—18.

3. *Українець С. Я.* Соціальне партнерство в Україні: перспективи законодавчого регулювання // Україна: аспекти праці. — 1998. — № 2. — С. 22—25.

Шаульская Л. В., канд. экон. наук
Донецкий национальный университет

ПРИНЦИП СПРАВЕДЛИВОСТИ В СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Современные тенденции развития экономических отношений в Украине связаны с формированием социально-трудовых отношений, ориентированных на сотрудничество всех сил общества и создание эффективной системы защиты интересов всех участников этих отношений. Кроме того, становление социально ориентированной рыночной экономики в Украине возможно при условии ее интеграции в мировое хозяйство и в систему социально-трудовых отношений, признанную мировым сообществом. Под социально-трудовыми отношениями понимается объективно существующая взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни, а также на повышение эффективности труда и хозяйственной деятельности. Бесконфликтные и равноправные социально-трудовые отношения на предприятии являются условием обеспечения эффективности его деятельности. Рассмотрим способы управления социально-трудовыми отношениями в рамках предприятия.

Известно, что субъекты социально-трудовых отношений характеризуются разнонаправленными интересами, инструментом пересечения которых является система стимулирования труда. Основой правильно организованной системы стимулирования труда является комплекс мероприятий, формирующих высокий уровень удовлетворенности трудом. Удовлетворенность трудом в данном случае понимается как обобщенный показатель, характеризующий отношение к труду по ряду критериев. Удовлетворенность трудом в большинстве случаев прямо и непосредственно влияет на качественные и количественные результаты деятельности. Именно этот факт побуждает руководителей изучать возможности повышения уровня удовлетворенности трудом работников организации. Подчеркнем также, что важность подобного рода мероприятий обусловлена их экономической рациональностью: работодателю, использующему наемную рабочую силу, выгодно создавать для своих подчиненных такие условия, когда