

7. *Угода між Урядом України та Урядом Республіки Молдова про трудову діяльність і соціальний захист громадян України та Республіки Молдова, які працюють за межами своїх держав 1993 року (грудень) // www.rada.gov.ua.*
8. *Угода між Урядом України та Урядом Республіки Білорусь про трудову діяльність та соціальний захист громадян України та Республіки Білорусь, які працюють за межами своїх держав від 17 червня 1995 року // www.rada.gov.ua.*
9. *Угода між Урядом України та Урядом Республіки Вірменія про трудову діяльність та соціальний захист громадян України та Республіки Вірменія, які працюють за межами своїх держав 17 червня 1995 року // www.rada.gov.ua.*
10. *Угода між Урядом України і Урядом Республіки Грузія про співробітництво в галузі пенсійного забезпечення від 9 січня 1995 року // www.rada.gov.ua.*
11. *Угода між Урядом України і Урядом Азербайджанської Республіки про співробітництво в галузі пенсійного забезпечення від 28 липня 1995 року // www.rada.gov.ua.*
12. *Угода між Урядом України і Урядом Республіки Молдова про гарантії прав громадян в галузі пенсійного забезпечення від 29 серпня 1995 року // www.rada.gov.ua.*
13. *Угода між Міністерством соціального захисту населення України та Міністерством соціального захисту населення Республіки Казахстан про співпрацю в галузі пенсійного забезпечення від 21 вересня 1995 року // www.rada.gov.ua.*
14. *Угода між Урядом України і Урядом Республіки Білорусь про гарантії прав громадян в галузі пенсійного забезпечення від 14 грудня 1995 року // www.rada.gov.ua.*
15. *Договір між Урядом України і Урядом Естонської Республіки про співробітництво в галузі соціального забезпечення від 20 лютого 1997 року // www.rada.gov.ua.*
16. *Договір між Україною і Латвійською Республікою про співробітництво в галузі соціального забезпечення від 26 лютого 1998 року // www.rada.gov.ua.*
17. *Договір між Україною і Литовською Республікою про соціальне забезпечення від 23 квітня 2001 року // www.rada.gov.ua.*

УДК 349.22:331.107

О. А. Трюхан

ФОРМИ УЧАСТІ ПРАЦІВНИКІВ В УПРАВЛІННІ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

Участь працівників в управлінні організацією є однією з важливих правових форм соціального партнерства на виробничому рівні, яка, на жаль, в Україні ще не отримала належного розвитку. У західних країнах незалежно від того, яка модель соціального партнерства застосовується (біпартизм чи трипартизм), спільним є те, що більшість питань, що виникають у соціально-трудої сфері, вирішується на базовому рівні, тобто на рівні підприємства.

Метою даної статті є визначення форм участі працівників в управлінні організацією та їх загальна характеристика.

Працівники реалізують право на участь в управлінні організацією безпосередньо або через свої представницькі органи, як індивідуально, так і колективом працівників у цілому. Кожен працівник вправі звернутися до роботодавця з пропозиціями щодо поліпшення виробничого процесу, корегування виробничих завдань, усунення недоліків, які мають місце та знижують ефективність виробництва і т. ін.

Участь колективу працівників в управлінні організацією здійснюється як шляхом прямого звернення до роботодавця (як правило, з питань виробничого

характеру — випуску продукції, використання устаткування, виконання виробничих завдань і т. ін.), так і через представницькі органи (з питань, що стосуються персоналу, економічної і фінансової політики організації тощо).

За радянських часів до безпосередніх форм участі працівників в управлінні відносили загальні збори, соціалістичне змагання, проведення виробничих нарад, укладення колективних договорів, громадські творчі об'єднання, а також таку форму участі, як подання працівниками пропозицій безпосередньо адміністрації [1, 35]. Проте вони значною мірою лише імітували соціальне партнерство. Хоча деякі із забутих форм потребують уважного вивчення досвіду їх діяльності. Так у 1980-х рр. успішно діяла виробнича нарада — один з органів трудового колективу, який обирався загальними зборами і звітував перед ним. За своєю природою це був дорадчий орган у сфері управління виробництвом, практична користь від рішень якого була очевидною [2].

При реалізації права на участь в управлінні організацією, органами, що повноважні представляти його інтереси, є: органи профспілок, органи громадської самодіяльності, що створюються в організаціях, до них можна віднести раду трудового колективу, комітети та комісії, тобто будь-які органи, уповноважені трудовим колективом для участі у вирішенні спільно з роботодавцем питань, що безпосередньо торкаються інтересів працівників.

Основними представниками прав та інтересів працівників залишаються профспілки, права яких в управлінні підприємствами закріплено Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. Згідно із ст. 25 закону профспілки представляють права та інтереси працівників у відносинах із роботодавцем в управлінні підприємствами, установами, організаціями. Ця норма має загальний характер. На відміну від закону України аналогічний закон Російської Федерації закріплює за профспілками право за уповноваженням працівників мати своїх представників у колегіальних органах управління організацією (ст. 16). При цьому закон не конкретизує, у роботі яких саме органів управління можуть брати участь професійні спілки. Передбачається, що профспілки можуть брати участь у діяльності всіх органів управління організаціями, виходячи із функцій, мети та завдань цих органів. Уявляється, що у даному разі досвід російського законодавства представляє інтерес для національного законодавця.

Особливою формою участі працівників в управлінні організацією є колективний договір. У літературі відзначається, що колективний договір є засобом організації праці і формою управління працівниками організацією; регулятором трудових та інших відносин у колективі; фактором соціального розвитку трудового колективу. У ньому поєднуються пропозиції, запропоновані працівниками в процесі реалізації права на участь в управлінні організацією безпосередньо, через профспілки і громадські організації. Разом із тим, проект договору обговорюється і схвалюється на зборах працівників [4].

У ст. 2 КЗпП України право працівників на участь в управлінні підприємством, установою, організацією передбачено серед основних трудових прав працівників (ст. 2). Згідно із ч. 1 ст. 245 КЗпП працівники мають право брати

участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки, які діють у трудових колективах, інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво, вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також із питань соціально-культурного і побутового обслуговування. Отже, у даній статті йдеться про органи, які уповноважені представляти інтереси працівників, і називається лише одна з форм участі працівників в управлінні організацією.

На відміну від КЗпП України, в якому відсутня норма про форми участі працівників в управлінні організацією, у ст. 53 Трудового кодексу Російської Федерації називаються такі основні форми участі:

- урахування думки представницького органу працівників у випадках, передбачених цим кодексом, колективним договором;
- проведення представницькими органами працівників консультацій з роботодавцем із питань прийняття локальних нормативних актів, які містять норми трудового права;
- отримання від роботодавця інформації з питань, що безпосередньо торкаються інтересів працівників;
- обговорення з роботодавцем питань про роботу організації, внесення пропозицій щодо її удосконалення;
- участь в розробленні і прийнятті колективних договорів;
- інші форми, визначені цим кодексом, установчими документами організації, колективним договором або локальним нормативним актом організації [5].

Спеціальну норму про участь працівників в управлінні організацією доцільно включити і до проекту нового Трудового кодексу України.

Одержання від роботодавця інформації з питань, що безпосередньо торкаються інтересів працівників, є вкрай важливим фактором при реалізації не тільки права на участь в управлінні організацією, але й при колективно-договірному регулюванні трудових відносин, підвищенні ефективності виробництва. Відсутність у працівників та їх представників інформації щодо перспектив розвитку організації, введення нових технологічних та інших умов суттєво впливають на рівень правової захищеності трудових прав працівників, зміст колективних договорів, які укладаються, ефективність колективних переговорів.

Роботодавець зобов'язаний проводити із працівниками консультації. Окрім того, посадові особи зобов'язані своєчасно і по суті розглядати критичні зауваження працівників, а також пропозиції щодо вдосконалення організацій праці, технологічного процесу і т. ін. та повідомляти їх про вжиті заходи.

Така форма участі працівників, як внесення пропозицій щодо вдосконалення роботи підприємства, установи, організації, а також із питань соціально-культурного і побутового обслуговування, може бути реалізована, по-перше, безпосередньо кожним працівником, який має право висловити роботодавцю чи його представникам пропозиції щодо вдосконалення роботи організації, здійснення оптимізації організації праці; по-друге, представниками працівників

від імені всього колективу. У цьому випадку висловлені пропозиції стосуються заходів, які запобігають масовим звільненням, перенавчанню персоналу, тобто з таких питань, які зачіпають значні інтереси всіх працівників організації.

До них можна віднести питання, що стосуються: технологічних процесів виробництва, створення роботодавцями здорових і безпечних умов праці; професійного навчання; надання додаткових пільг, пов'язаних із робочим часом, відпочинком, медичним і соціальним обслуговуванням за рахунок організації; зміни істотних умов праці, майбутнього масового звільнення працівників у зв'язку з реорганізацією чи ліквідацією організації; економічної і фінансової політики організації, розподілу прибутків тощо.

В організації можливі розроблення і застосування спеціальних нормативно-правових актів, крім колективного договору, які можуть містити положення, що стосуються реалізації права на участь в управлінні, визначати взаємовідносини роботодавця та його представників з органами, які представляють інтереси працівників. У таких актах також можуть бути визначені форми участі працівників в управлінні, правила і процедури надання інформації, порядок проведення консультацій та прийняття взаємоприйнятних для сторін рішень.

Аналіз чинного законодавства дозволяє дійти висновку: в Україні сформована правова база, що забезпечує право працівників на участь в управлінні організаціями, і вона відповідає міжнародним стандартам. Тобто українське законодавство надає працівникам право на створення своїх представницьких органів, на повну та об'єктивну інформацію, на проведення консультацій та спільне прийняття рішень. У законодавстві відсутні механізми, які б дали можливість підвищити ефективність правових норм. Крім того, чимало норм чинного трудового законодавства щодо участі працівників в управлінні організацією мають формальний характер, а це здебільшого викликає їх несприйняття.

Таким чином, основними формами участі працівників в управлінні підприємством, установою, організацією є: участь представників працівників у діяльності колегіальних виконавчих органів підприємства, організації; одержання від роботодавця інформації з питань, що безпосередньо зачіпають інтереси працівників; проведення через представницькі органи консультацій із роботодавцем при прийнятті рішень, що зачіпають інтереси працівників; участь у колективно-договірному процесі; внесення пропозицій щодо вдосконалення роботи підприємства, установи, організації, а також із питань соціально-культурного і побутового обслуговування.

У колективних договорах, угодах, інших нормативно-правових актах, що приймаються на підприємствах, в установах, організаціях, можуть передбачатися також інші форми участі працівників в управлінні організаціями.

Література

1. Куренной А. М. Правовые вопросы участия трудящихся в управлении производством. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1983. — С. 34–53.
2. Цепин А. И., Пятаков А. В. Трудовое право и трудовой коллектив. — М.: Наука, 1986. — С. 80–81.
3. Иванов С. А. Проблемы международного регулирования труда. — М.: Наука, 1964. — С. 107.

4. Лях Г. И. Коллективный договор на предприятии. — Минск, 1981. — С. 30.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю. П. Орловский. — М.: Юрид. фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА.М», 2002. — С. 121.

УДК 110.1:340:340.12:316.64

Ю. М. Дмитрієнко

АКТУАЛЬНІ ПЕРСПЕКТИВИ ДИСТАНЦІЙНОЇ СВИТОГЛЯДНОЇ АСИМЕТРІЇ ТА ОПОЗИЦІЇ ПРАВА І ЗАКОНУ В КОНТЕКСТІ ДЕВІАНТНОЇ ПРАВОСВІДОМОСТІ

За сучасного стану української правової системи як типово девіантної, парадигмально зрефлексованої у ідейно-світоглядних аксіологіях української правосвідомості та правової традиції, важливого зачення набуває функціонально-методологічна верифікація, науково-теоретична соціалізація та законодавча легітимізація у коло корелятивних інструментально-процесуальних механізмів координації складних праворефлексивних трансформацій прогресивних наукових розвідок, ідей та новацій видатних світових правознавців, мовознавців, інших науковців, серед яких українські займають чільне місце [1; 2; 3; 4, 352–355; 5].

У цьому аспекті малодослідженими є саме ті функціональні параметри посттоталітарних законодавчих девігенцій, які традиційно відбиті у девіантних правових рефлексіях як рефлексіях правової свідомості, що за ідейно-світоглядними аксіологіями ідентифікують їх традиційні трансгресивні властивості як домінантні, створюючи типові умови здійснення матеріально-знакового відбиття нестійких актів девіантної правосвідомості у маргінальних правових нормах посттоталітаризму [3]. У статичній площині законодавчого нормотворення процеси девіантного правоусвідомлення створюють нестійкі маргінальні просторові форми правоідентифікаційного руху дійсності у динамічно рухомій конфігурації структурних рефлексивних формотворень правової свідомості, що детерміновані статичним змістом конкретно-історичного циклу соціальної активності правової свідомості як часового, *тимчасового нелінійного* середовища формування еволюційної спадкоємності правової свідомості (серії спадкоємних конкретно-історичних лінійних позитивних циклів формальної спадкоємності правової свідомості).

Раніше нами досліджувались певні питання посттоталітарних трансформацій девіантної правосвідомості, але, вважаємо, ще недостатньо зроблений акцент на виявлення природної істинності, властивості та аксіологічності маргінальних пострадянських законодавчих девігенцій, рефлексивно віддзеркалених як правові специфічні умови та матеріальні текстуальні наслідкові відбитки девіантного правового усвідомлення цих умов водночас, здійснені за останніми прогресивними трансформаціями залишків неприродної посттоталітарної аси-