

УДК 349.232 (477): 331.105  
Orcid 0000-0001-5613-7151

*Встухова Ірина Анатоліївна*  
*доцент кафедри трудового права*  
*Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*  
*кандидат юридичних наук, доцент*

## **ПРАВОВА ПОЛІТИКА ВІДНОСИН РОБОТОДАВЦІВ ТА ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ, В УСТАНОВАХ, ОРГАНІЗАЦІЯХ**

1. Працівники та роботодавці є важливими суб'єктами ринкової економіки. Їх відносини між собою побудовані таким чином, що з одного боку вони в силу економічних причин не можуть існувати один без од-

ного, а з іншого – їм водночас надто складно співпрацювати між собою. Існування поодинці взагалі втрачає для них свій сенс, оскільки мета роботодавця полягає у провадженні своєї господарської діяльності, котра направлена на випуск певної продукції, надання послуг, тобто на роботу підприємства для чого, власне кажучи й було створене останнє. Зрозуміло, що ця господарська діяльність може бути проведена тільки за участю конкретних людей, бо наявність виробничих приміщень, обладнання і всього іншого нічого не будуть значити для роботодавця без конкретних виконавців. Враховуючи цю необхідну й важливу обставину, роботодавець вимушений використовувати здатність найманих працівників до праці, щоб забезпечити своє існування. З іншого боку, кожна людина має право на працю і може реалізувати його в різних формах: підприємницька діяльність, самозайнятість та ін. Але в даному випадку слід уточнити, що не всі громадяни здатні займатися підприємницькою діяльністю в силу особистісної здатності, таланту, відповідальності, діловитості та інших якостей. Більшість громадян реалізує своє право на працю шляхом укладення саме трудового договору на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності, або працюючи за трудовим договором у роботодавця - фізичної особи. Це не значить, що робота за трудовим договором на підприємстві менш відповідальна, не є творчою, але вона за своїм змістом абсолютна інша, тому що є несамостійною й полягає в підпорядкуванні працівника, під час виконання своїх трудових обов'язків, правилам внутрішнього розпорядку роботодавця. Враховуючи наведене, вважаємо, що стосунки між працівниками та роботодавцями повинні бути взаємоповажними.

2. На толерантні відносини роботодавців та працівників зорієнтовані окремі міжнародно-правові документи. Так, у п.п. 1. п. 2 Рекомендацій щодо зв'язків між адміністрацією і трудівниками на підприємстві № 129 від 28 червня 1967 р. (далі Рекомендація № 129) зазначено, що підприємці та їхні організації, а також трудівники та їхні організації повинні у своїх спільних інтересах визнати важливість атмосфери взаєморозуміння і довіри на підприємстві, яка є сприятливою як для ефективної діяльності підприємства, так і для сподівань трудівників. Створення такої атмосфери має полегшуватися шляхом швидкого поширення та обміну якомога повнішою і об'єктивнішою інформацією з різних аспектів життя підприємства та соціальних умов трудівників (п.п. 2 п. 2). З метою створення такої атмосфери адміністрація повинна після консультації з

представниками трудівників вжити відповідних заходів для застосування ефективної політики зв'язків з трудівниками та їхніми представниками (п.п. 3 п. 2). Далі наголошено на тому, що ефективна політика зв'язків має забезпечувати таке становище, щоб до прийняття адміністрацією рішення з важливих питань про це давалась інформація і між зацікавленими сторонами відбувалися консультації, оскільки передача такої інформації не завдає шкоди жодній зі сторін (п. 3). Зазначено також, що методи зв'язків жодним чином не повинні порушувати свободу об'єднання; вони жодним чином не повинні завдавати шкоди вільно обраним представникам трудівників або їхнім організаціям чи обмежувати функції органів, що репрезентують трудівників відповідно до національного законодавства (п.4). Представляє інтерес питання щодо елементів політики зв'язків на підприємстві. Будь – яка політика зв'язків має бути пристосована до типу даного підприємства з урахуванням його розміру, складу та інтересів робочої сили. Звернена увага на те, що для досягнення своєї мети будь-яка система зв'язків на підприємстві має забезпечувати дійсний і регулярний двобічний зв'язок: між представниками адміністрації (глава підприємства, начальник цеху, майстер і т.д.) і трудівниками; та між главою підприємства, начальником відділу кадрів чим будь-яким іншим представником вищого керівного складу та представниками профспілок або такими іншими особами, на яких відповідно до законодавства чи практики країни або колективних договорів покладено завдання репрезентувати інтереси трудівників на підприємстві (п. 9). До засобів зв'язку Рекомендація № 129 пропонує віднести: наради для обміну думками та інформацією; повідомлення, призначені для певних груп трудівників (як, наприклад, бюлетені майстрів та довідники з питань політики в галузі кадрів); засоби, метою яких є дати трудівникам можливість вносити пропозиції та висловлювати свою думку з питань, що стосуються діяльності підприємства (п. 13). Як бачимо, міжнародна практика пропонує цілий ряд способів та форму взаємовідносин роботодавців та працівників, які направлені саме на розвиток спільних інтересів, атмосферу взаєморозуміння і довіри на підприємстві. У Рекомендації МОП щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення № 130 від 29 червня 1967 р. (далі Рекомендація №130) також звернена увага на те, що для здійснення здорової політики в галузі кадрів та вирішення соціальних питань, що стосуються працівників на підприємстві, адміністрація повинна до прийняття рішень співпрацювати з представниками працівників. Хоча

цей міжнародний нормативно-правовий документ присвячений порядку розгляду скарг працівників, звернемо особливу увагу на термін «здорова політика в галузі кадрів». Що розуміється під цим терміном?

3. На наш погляд здорова політика в галузі кадрів – це толерантні відносини між працівниками та адміністрацією підприємства, установи, організації. Це відносини, коли наймані працівники добре усвідомлюють своє призначення на підприємстві, розуміють мету й напрямок його діяльності, а також для якої цілі вони знаходяться на роботі та ін. Важливе значення для розуміння «здорової політики в галузі кадрів», на наш погляд, має кадрова політика, котра існує на підприємстві. Кадрову політику розкривають через сукупність правил і норм, цілей і уявлень, які визначають напрямок і зміст роботи з персоналом. Через кадрову політику здійснюється реалізація цілей і завдань управління персоналом, тому її вважають ядром системи управління персоналом. Кадрова політика формується керівництвом підприємства, реалізується кадровою службою в процесі виконання її працівниками своїх функцій і тому її метою, на наш погляд, є: дотримання працівниками своїх прав та обов'язків, встановлених Конституцією України, трудовим законодавством України, правилами внутрішнього трудового розпорядку; підпорядкованість всієї роботи з кадрами завданням безперервного та якісного забезпечення основної господарської діяльності необхідною кількістю працівників, котрі мають певний рівень кваліфікаційної підготовки; раціональне використання кадрового потенціалу; формування та підтримка працездатних, дружних трудових колективів; розробка принципів організації трудового процесу, розвиток внутрішньовиробничої демократії; розробка критеріїв і методики підбору, відбору, навчання та розстановки кваліфікованих кадрів; підготовка та підвищення кваліфікації працівників та ін.

4. Проявом здорової політики в галузі кадрів вважаємо Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. Згідно ст. 1 соціальний діалог - процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. Формами соціального діалогу є: обмін інформацією, консультації, узгоджувальні процедури, колективні переговори з укладення колективних договорів і

угод (ст.8). Як бачимо, законодавець пропонує ці форми, направляє працівників та представників роботодавців на співпрацю між собою з усіх питань, які виникають на підприємстві з тим, щоб ці відносини були толерантними, зрозумілими, прозорими, доступними.

5. Одним із прикладів здорової політики в галузі кадрів у питаннях трудової дисципліни, на наш погляд, є поширена в останні часи «позитивна» дисциплінарна політика (ж-л Менеджер по персоналу, 2011, № 1). В чому її сутність? Пропонується заохочувати працівників за більш хорошу поведінку, чим наказувати за погану. Фахівці вважають, що спочатку треба з'ясувати, чого бажають керівники від своїх підлеглих: страху та ненависті або трудового ентузіазму в поєднанні з чіткою виконавчою дисципліною? І щоб працівники не допускали порушень трудової дисципліни, запропоновано наступні заходи: встановити зрозумілі та розумні правила, які допомагають правильно організувати робочий процес й отримувати добрі результати; чітко сформулювати правила поведінки, посадові інструкції, стандарти обслуговування та регламенти роботи; добитися дотримання правил самими співробітниками, набратися терпіння: люди не механізми, для перевиховання потрібен час.

6. Наприкінці слід зазначити, що здорова політика в галузі кадрів є невід'ємним фактором взаємовідносин між працівниками та роботодавцями. І тут необхідно розуміти, що від того, як ці суб'єкти ринкової економіки побудують відносини між собою, буде залежати їх існування в подальшому. Вважаємо, що здорова політика в галузі кадрів впливатиме на підвищення продуктивності праці та моральний настрій трудового колективу, сприятиме гарному морально-психологічному клімату серед працюючих, забезпечить комфортну обстановку трудящим при виконанні ними завдань, які поставлені роботодавцем.