

## ПРО МОЖЛИВІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ШВЕДСЬКОГО ДОСВІДУ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ПРИ ВИРІШЕННІ ТРУДОВИХ СПОРІВ

*У статті дається порівняльна характеристика шведської і української систем вирішення трудових спорів. Визначається можливість використання шведського досвіду в модернізації вирішення трудових конфліктів в Україні у відповідності з ринковим характером економічних відносин.*

**Ключові слова:** соціальний діалог, трудові спори, конфлікт інтересів, правові спори, закон, законодавство, шведська модель, індивідуальні трудові спори, колективні трудові спори, посередництво, примирення.

рення загальнодержавного банку даних про ринок праці в сільській місцевості; забезпечення ефективного використання трудових ресурсів сільських територій шляхом впровадження дійової програми підвищення рівня зайнятості сільського населення, створення додаткових робочих місць в галузях сільського господарства, агро-сервісного обслуговування, переробних підприємствах, соціальній сфері тощо; відновлення системи державного цільового замовлення на підготовку фахівців відповідно до потреб аграрного сектору, створення гарантій працевлаштування за фахом після одержання освіти (шляхом укладання договорів між випускниками та господарствами); стимулювання диверсифікації сільської економіки, що сприятиме зростанню зайнятості населення, включаючи розвиток індивідуальної підприємницької діяльності, малого й середнього бізнесу в не-сільськогосподарській діяльності; впровадження в сільськогосподарське виробництво нових технологій, що вимагають використання кваліфікованої робочої сили, з одночасною адаптацією (програмами перепідготовки) некваліфікованої робочої сили до нових вимог; впровадження в сільській місцевості мережі освітніх програм, спрямованих на професійне навчання, підвищення кваліфікації, перекваліфікацію тощо.

6. Розробка засобів заохочення інвесторів сільськогосподарських підприємств в інвестуванні у розвиток комунальної та транспортної інфраструктури, соціальної сфери сільських населених пунктів, зокрема – у вигляді укладання інвестиційних угод з органами місцевої влади та отримання податкових канікул щодо сплати місцевих податків і зборів.

7. Здійснення заходів щодо відновлення та подальшого розвитку соціальної інфраструктури сільських територій, для чого, в першу чергу, необхідно: нарощувати обсяги будівництва житла та гуртожитків для сільської інтелігенції та молоді, що сприятиме притоку кваліфікованих молодих кадрів на село; сприяти розвитку індивідуального житлового будівництва шляхом збільшення обсягів та розширення можливостей житлового кредитування, передусім пільгового для молодіжного житлового будівництва; розширити мережу лікувальних закладів, у тому числі сільських амбулаторій; провести переоснащення сільських закладів охорони здоров'я з можливим залученням не лише державних, регіональних та місцевих бюджетів, але й приватних, благодійних та страхових фондів.

8. Розробка нормативно-правової бази здійснення місцевими органами влади емісії позичкових цінних паперів з метою спрямування отриманих коштів на розвиток об'єктів місцевої інфраструктури.

### Література.

1. Головаха Є., Паніна Н. Динаміка соціального самопочуття населення України: 1995–2010 // Українське суспільство 1992-2010. Соціологічний моніторинг / За ред. В.Ворони, М.Шульги. – К.: Інститут соціології НАН України, 2010. – С. 201–209.
2. Дегтяр А.О., Карамішев Д.В. Підвищення ефективності державно-управлінських рішень щодо розв'язання демографічних проблем в Україні // Актуальні проблеми державного управління: Збірник наукових праць. – Х.: Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2010. – №2(29). – Ч. 2. – С. 16–24.
3. Статистичний щорічник України за 2010 рік / За ред. О.Г. Осауленка; відп. за випуск П.П.Забродський. – К.: Консультант, 2011. – 552 с.

➤ Розвиток ринкової економіки суттєво вплинув на соціально-трудова відносини. Трудові конфлікти між роботодавцями й працівниками носять більш загострений характер, ніж за радянських часів. У зв'язку з цим виникає всі більше проблем, які виникають у трудових відносинах. А тому все більш актуальним є вироблення механізму регулювання трудових конфліктів.

➤ Дослідження даної проблематики знаходиться в де більшому за межами галузі державного управління та трудового права, а тому суттєвих наукових робіт у цьому напрямі не існує.

➤ Метою даної статті є порівняльний аналіз української й шведської системи вирішення трудових конфліктів і можливості імплементації шведського законодавства в діючу українську систему вирішення трудових спорів.

➤ Регулювання соціально-економічних відносин, здійснювані в останні роки, викликає необхідність переосмислення склавшихся суспільних відносин і відповідного правового регулювання, зокрема існуючого правового регулювання трудових відносин. Існуюче правове регулювання трудових відносин дісталось українській державі від попередньої суспільно-економічної системи, де держава була монополістом побудови відносин у суспільстві, і будувала ці відносини під себе. Це позначилося на трудовому праві, яке було інструментом держави в регулюванні трудових відносин перетворюючи його із приватного в публічне право. У значній мірі це положення збереглося і у сьогоденнішньому регулюванні трудових відносин. Якщо в умовах соціалізму держава виступала як всеохоплюючий власник і основний роботодавець, то таке положення зрозуміло, якщо ж ураховувати, що державна власність здебільшого розмита, і домінуючою є приватна власність, то підходи до регулювання трудових відносин у значній мірі повинні мінятися.

Причиною таких змін є також зв'язок з економікою і її впливом на трудові відносини. Здійснена лібералізація економіки веде до необхідності соціального діалогу між підприємцем і працівником і його представником в особі профспілкової організації. З одного боку, працівник бажає одержувати гідну заробітну плату з наявністю безпечних умов праці, а, з іншого боку, підприємець бажає одержати прибуток від своєї діяльності, який його влаштує. Тут виникає конфлікт інтересів, оскільки кожна зі сторін бажає одержати свої вигоди. Але ці бажання мають свої об'єктивні

обмеження. У цій ситуації підприємницькі ризики лягають на власника, а тому у прибуток він намагається вкласти ринкові ризики, що веде до прагнення тримати нижче рівень зарплати й нехтувати безпечними умовами праці. Працівник прагне забезпечити відтворення своєї робочої сили, і по можливості, задовольняти свої споживчі інтереси при наявності комфортних умов праці. Це протиріччя деякою мірою, вирішує ринок праці через попит та пропозицію робочої сили, а держава встановлює певні правові норми у відносинах між працею й капіталом. І все-таки ці регулятори не вирішують повністю конфлікту інтересів між працівником і підприємцем. Додатковим інструментом розв'язку конфлікту інтересів є соціальний діалог як на рівні працівника, так і на рівні колективу. У цих умовах засобом розв'язання конфліктів інтересів є посередництво.

У Радянському Союзі посередництво існувало тільки між працівником і адміністрацією підприємства в особі комісії з трудових спорів і профспілкової організації, які вкрай слабо виконували цю функцію. Посередництво між колективом працівників і адміністрацією підприємства фактично було відсутнє. Продержавні профспілки завжди ухвалювали умови адміністрації. Події останніх двадцяти років внесли зміни в цю систему. У відносинах між профспілкою і підприємцями з'явився посередник в особі Національної служби посередництва і примирення, яка зіграла та відіграє важливу позитивну роль у колективних трудових конфліктах.

У той же час положення працівника в розв'язанні конфлікту інтересів з підприємцями явно погіршилося. Законодавство покладає функцію посередництва на комісії з трудових спорів. Але реально вони не діють. Ця архаїчна структура, що дісталася з радянських часів в умовах ринкової економіки не працює. Працівникові потрібний реальний незалежний професійний посередник, який би міг захистити його інтереси. Представляється, що таку місію могла б узяти на себе Національна служба посередництва і примирення. По-перше, у служби є досить великий досвід посередництва між профспілками та підприємцями. По-друге, це незалежна сторона відносно суб'єктів конфлікту інтересів. По-третє, у служби є значні ресурсні можливості залучення професіоналів до врегулювання конфліктів пов'язаних з розв'язанням конфлікту інтересів. Представляється, що такий варіант захисту інтересів працівників найбільш прийнятний. Адже сенс полягає в тому, що б добитися компромісу між працівником і підприємцем, щоб вони могли краще зрозуміти один одного та бачити перед собою не супротивника, а партнера.

Недостатній досвід вирішення трудових конфліктів в умовах ринкової економіки потребує вивчення зарубіжного досвіду та можливості його адаптації до склавшихся соціально-економічних відносин [1]. Що до цього найбільше зацікавлення представляє існуюча система вирішення трудових конфліктів у Швеції [2, 3, 4]. Історія соціального діалогу і розв'язання конфліктів у Швеції має майже столітню історію. В 1928 році було введено основне законодавство по колективних угодах і заснований Трудовий суд.

Цікавим є розмежування трудових спорів на конфлікти інтересів і правові спори.

Під конфліктами інтересів розуміються розбіжності в процесі переговорів, але з умовами, які повинні домовитися. При відкритому конфлікті спрацьовує система посередництва. Судові або арбітражні процедури в цьому випадку виключаються.

Правові спори – це суперечки по застосуванню або інтерпретації існуючих правил законодавства, колективних угод або інших конфліктів.

Цей підхід деякою мірою схожий на існуючу систему поділу трудових спорів на Україні, що розділяє спори із приводу умов праці, які не регулюються законодавством і із приводу встановлених законом умов праці. Разом з тим представляється, що шведська модель більш еластична та точніше відображає поле трудових конфліктів. Поняття конфліктів інтересів ширше поняття встановлення нових або зміни діючих умов праці, не врегульованих законодавством, оскільки конфлікт інтересів може виникати не тільки з боку підприємця й може містити в собі пов'язані із трудовими відносинами й інші питання.

Правові спори в трактуванні шведської сторони ще ближче до нашого законодавства. Так, згідно зі ст. 2 Закону України «Про порядок розв'язку колективних трудових спорів (конфліктів)» аналогічними спорами є пункт «в» і «г», тобто виконання колективного трудового договору, угоди або окремих його положень і невиконання вимог законодавства про працю. Однак база, на якій виникають правові спори у шведів ширше, оскільки такі спори можуть виникати не тільки у зв'язку із законодавством, але й із приводу індивідуальних контрактів.

Представляється, що класифікація трудових конфліктів на конфлікти інтересів і правові спори більш вдала і повніше відображає спектр спорів в умовах ринкової економіки та прийнятна для українського законодавства. Крім того, вона розширювальна по своїй суті, оскільки має на увазі не тільки колективні спори, а також індивідуальні правові спори.

У Швеції розв'язання конфлікту інтересів здійснюється у двох основних формах: 1) посередництво, забезпечуване Державною національною службою посередництва; 2) посередництво через процедури розв'язання конфліктів, що передбачені угодами між соціальними партнерами на підставі Індустріальної угоди.

Така модель у певній системі прийнятна для України. Національна служба посередництва і примирення веде посередницьку роботу з розв'язання конфліктів інтересів між профспілками й підприємцями. І це збігається зі шведською моделлю. Природно, що можна запропонувати, щоб служба НССП займалася не тільки колективними спорами конфліктів інтересів, а й індивідуальними. Такий підхід підсилить соціально-трудова захищеність працівника й буде сприяти партнерським відносинам між працівником і роботодавцем.

Ідея Індустріальної угоди цікава у своїй сутності. Мета індустріальної угоди 1997 року між роботодавцями і профспілками ставить метою погодити промисловий розвиток з формуванням заробітної плати та установами процедур переговорного процесу. Що стосується другої частини Індустріальної угоди, то в Україні вона регулюється через НСПП і за роки свого існування зарекомендувала себе позитивного. Позитивною рисою українського варіанта процедур переговорного процесу є те, що діяльність НСПП, здійснюється на основі Указу Президента України від 17 листопада 1998 року як державного органа, а тому його акти носять нормативно-правовий характер, а, отже, є джерелами трудового права. Тому в цій частині існуюча система може існувати й далі, удосконалюючись залежно від розвитку самих соціально-трудова відносин.

Що стосується першої частини Індустріальної угоди, то багато в чому вона може бути запозичена. Існуючі в Україні угоди між підприємцями й профспілками у своїй суті відображають більшою мірою терпимість одне до одного. Шведська модель передбачає співробітництво роботодавців і профспілок з метою не тільки досягнення класового миру, а й сприяння розвитку бізнесу та

нормального відтворення робочої сили. Але в умовах України є певні особливості.

Така система буде працювати при наявності консолідації підприємств і розумінні своєї відповідальності в розвитку економіко-соціальних відносин. На Україні немає жодного, ні іншого. У середовищі підприємств більше розбіжностей ніж єдності. Незакінчений перелік і перелік власності не дають можливості здійснити процес консолідації, не дивлячись на створення різного роду об'єднань підприємств. Тому, поки не дозріють об'єктивні умови такої консолідації, ідея угод типу індустріального, яка застосовується у Швеції на Україні досить проблематична.

До того ж немає згоди між різними профспілками, що також заважає їхній консолідації. Тому в цих умовах реальний успіх може бути, якщо в цьому процесі з'явиться третя особа у вигляді держави, передавши повноваження НСПП. У такому варіанті угоди, типу Індустріального, що застосовуються у Швеції мають перспективу. До того ж, оскільки НСПП є державним органом така угода буде мати чинність нормативно-правового акта, що зробить його автоматично джерелом трудового права.

По українському законодавству залежно від предмета трудовий спір може бути із приводу застосування норм трудового законодавства. У ряді випадків сюди відносять і порушення встановлених трудових норм. У законодавстві ці спори не мають термінологічного позначення. Важливо в цьому випадку підкреслити, що мова йде про трудове законодавство, тобто про нормативно-правові акти держави у вигляді законів і підзаконних нормативних актів. У Шведській моделі схожий предмет, що називається правові спори, має трохи інше трактування. Правові спори – це спори, що стосуються інтерпретації і застосування:

- актів трудового законодавства;
- положення колективних угод;
- умов індивідуальних контрактів про працевлаштування;
- інших юридично зобов'язуючих положень у контрактах між працівниками й роботодавцями.

Як видно з порівняння, різниця істотна. Предмет трудових спорів у шведській моделі значно розширювальний, оскільки він включає не тільки спори щодо законодавства, але й спори про колективні і індивідуальні угоди. Таким чином, правове поле регулювання трудових спорів явно ширше. Можливість застосування такої моделі для України бачиться прийнятною і необхідною. Вона дає можливість відійти від радянських стандартів і створити систему вирішення трудових спорів, які відповідають природі ринкової економіки.

Трудові спори із приводу застосування законодавства в Україні вирішуються в судах загальної компетенції, а правовий спір у Швеції – за процедурами посередництва, у разі недосягнення угоди через Трудовий суд.

Існуюча в Україні система розгляду трудового спору такого характеру судами загальної компетенції не ефективна. Суди загальної юрисдикції в більшості спеціалізуються на цивільних і кримінальних справах, а трудові спори для них не цікаві. Крім того, професійна компетенція суддів у цій сфері змушує бажати кращого. До того ж суди загальної компетенції, як правило, не витримують процесуальних строків розгляду справ, тому судові провадження може тягтися місяцями.

Шведська модель має низку переваг. По-перше, вона передбачає посередництво, по-друге, розгляд трудового спору здійснює спеціалізований суд.

В українській системі посередництво присутнє, але тільки у відношенні колективних трудових спорів. Якщо

посередництво не вдалося, то сторони по обопільній згоді можуть винести спір на розгляд трудового арбітражу, при цьому рішення виконується, якщо сторони домовилися заздалегідь про згоду з рішенням трудового арбітражу. Щодо цього шведська модель більш діюча. Вона дає можливість будь-якій стороні, якщо спір не вдається врегулювати, звернутися в Трудовий суд для остаточного вирішення спору. Таким чином, дієвість Трудового суду значно вище трудового арбітражу. Тому є всі підстави порушувати питання про передачу юрисдикційної сфери по трудових спорах трудовому арбітражу, але при цьому, суттєво міняючи його правовий статус.

✦ Порівняльний аналіз шведської і української моделі вирішення трудових конфліктів дає можливість заключити, що при наявності розбіжностей в них є можливість імплантації шведської системи вирішення трудових спорів у українське законодавство, що підвищить його дієвість і позитивно вплине на трудові відносини і розвиток економіки.

Крім того, модернізація української системи вирішення трудових спорів повинна відповідати ринковій економіці. Посередництво в трудових конфліктах слід розповсюджувати на індивідуальні трудові спори, посилити позиції Національної служби посередництва і примирення та надати трудовому арбітражу рис судового органу.

#### Література.

1. Кисельов І.А. Трудове право Росії й закордонних країн. Міжнародні норми праці : Підручник. - Изд. 2, исп. і доп. - М.: Эксмо, 2006. – С. 439–457.
2. Якість у врегулюванні правових спорів. *Labour Market Dialogue*. – 2010.
3. Соціальний діалог і розв'язання конфліктів у Швеції. – *Labour Market Dialogue*. – 2010.
4. Курт Еріксон. Посередництво в розв'язанні трудових спорів: досвід Швеції.

УДК 353:328.18

#### **Петро Надолішній, Наталія Оніщенко**

*У статті на основі аналізу практики використання механізмів публічно-приватного партнерства в Автономній Республіці Крим обґрунтовано роль інституту публічно-приватного партнерства в реалізації стратегії економічного і соціального розвитку територій, визначено шляхи нормативно-правового, організаційного, ін. забезпечення процесу його становлення на регіональному рівні.*

**Ключові слова:** громадський сектор; громадські організації підприємств; концесія; оренда; приватний сектор; публічний сектор; публічно-приватне партнерство; суб'єкти публічно-приватного партнерства; стратегія економічного і соціального розвитку; фінансовий лізинг.

✦ Уже наприкінці ХХ ст. уряди країн з розвинутою ринковою економікою дійшли висновку, що вирішення проблем, які постали перед ними, неможливе лише