

**Олена Олійник**

**ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ  
ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИЗИКІВ  
У СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ**

*Досліджено різні підходи до визначення понять "ризик" і "соціальний ризик". Наведено авторську інтерпретацію ризиків у соціально-трудо­вих відносинах. Розглянуто систему договір­ного регулювання ризиків у сфері соціально-трудо­вих відносин. Визначено форми взаємодії соціальних партнерів. Проаналізовано вітчизняний і зарубіжний досвід договір­ного регулювання ризиків у соціально-трудо­вих відносинах.*

*Ключові слова:* ризик, соціальний ризик, ризик у соціально-трудо­вих відносинах, договірне регулювання, соціальні партнери.

*JEL:* J01.

Ринкові перетворення в Україні та побудова соціально орієнтованої економіки зумовили потребу вдосконалення соціально-трудо­вих відносин (СТВ). Сьогодні ця проблема постає особливо гостро. Стихійні ринкові перетворення на тлі низької активності представницьких органів найманих працівників часто виявляються в надмірних, а іноді й неконтрольованих ризиках у сфері праці. З урахуванням цього оцінка і регулювання ризиків у соціально-трудо­вих відносинах стають дедалі важливішою умо­вою економічної безпеки країни.

Теорія ризиків у соціально-трудо­вих відносинах лише починає формуватися. Аналіз опублікованих праць свідчить, що ця проблема тією чи тією мірою отримала відбиття в порівняно не­великій їх кількості. Грунтуючись на загальних засадах ризи­кології, її досліджували Н.Вигдорчик, В.Догадова, Л.Забелін, В.Вітлінський, В.Лук'янова, О.Ястремський та ін. Дедалі більше науковців звертаються до вивчення ризиків у соціально-трудо­вих відносинах у порівняно новій площині їх прояву – соціальної безпе­ці. Вагомий внесок у дослідження цього напрямку зробили Л.Амоша, О.Новікова, Ю.Саєнко, А.Баланда, І.Гнибіденко, А.Колот, В.Безугла, П.Пилипенко, Л.Ткаченко, І.Ярошенко та ін. Проте системно ризики у сфері соціально-трудо­вих відносин ніхто з авторів не розглядає, що обумовлює об'єктивну необ-

---

*Олійник Олена Олександрівна (oliynuk\_olena@ukr.net), аспірант ка­федри трудових ресурсів і підприємництва Національного університету водного господарства і природокористування (Рівне).*

хідність розширення досліджень сутності, джерел, форм прояву цих ризиків і управління ними.

Метою цієї статті є дослідження теоретичних основ догвірного регулювання ризиків у соціально-трудових відносинах.

У більшості існуючих визначень ризиків наявні радше термінологічні, ніж змістовні відмінності. Діапазон визначень сягає від досить простих, за якими ризик – це "подія або група споріднених випадкових подій, що завдають збитків об'єкту, який володіє цим ризиком" (Хохлов, 1999. С. 11), до складних і розгорнутих, наприклад: "ризик – це об'єктивно-суб'єктивна категорія в діяльності суб'єктів господарювання, яка пов'язана з подоланням невизначеності та конфліктності в ситуації неминучого вибору. Вона відображає міру (ступінь) відхилення від цілей, від бажаного (очікуваного) результату, міру невдачі (збитків) з урахуванням впливу керованих і некерованих чинників, прямих та зворотних зв'язків стосовно об'єкта управління" (Вітлінський, Верченко, 2000. С. 9). Проте найчастіше науковці схиляються до двох підходів до визначення ризику – в термінах утрат і збитків (Єсінова, 2004. С. 6) і в термінах невизначеності (Гранатуров, Литовченко, 2005. С. 34).

У цій статті, враховуючи етимологію поняття "ризик" і дослідження, в яких розглянуто площину не лише негативних, а і позитивних наслідків (Гуменюк, 2009; Симонов, 2010; Лопунин, 2005), використовуватимемо таке визначення: ризик – це дії, наслідком яких можуть бути як позитивні, так і негативні зміни у внутрішньому і зовнішньому середовищах підприємства (Гуменюк, Міщук, Олійник, 2009. С. 7).

В економічній літературі, присвяченій проблемам ризикології, немає усталеної системи класифікації ризиків, адже розбіжності у тлумаченні сутності ризиків відбиваються й у їх класифікаціях. Складність класифікації ризиків також полягає в їх різноманітності на різних ієрархічних рівнях управління. Крім цього, економічний, політичний і соціальний розвиток сучасного світу породжує нові види ризиків, які доволі важко визначити й оцінити кількісно.

Одним із найпоширеніших видів ризиків є соціальний ризик. Існують різні підходи до їх визначення, але більшість авторів розглядають соціальний ризик як імовірність матеріальної незабезпеченості внаслідок настання певних обставин. Відмінності, здебільшого, стосуються визначення кола осіб, схильних до соціального ризику, переліку причин виникнення матеріальної незабезпеченості, виявлення характеру матеріальної незабезпеченості. Так, О.Шапошнікова ймовірність настання матеріальної незабезпеченості пов'язує з утратою трудового доходу, до якого разом із заробітком відносить інші види доходу, які отримує особа у процесі трудової діяльності в широкому розумінні (Политика доходов и качество жизни..., 2003). Тим самим до числа громадян, схильних до соціального ризику, включено не лише найманих працівників, а й осіб, що реалізу-

ють свою здатність до праці в інших правових формах, – військовослужбовців, самозайнятих громадян та ін.

П.Пилипенко розглядає соціальний ризик як соціально значущу обставину об'єктивного характеру, з настанням якої громадяни (члени їхніх сімей) не здатні самостійно себе утримувати, а тому потребують додаткового матеріального захисту держави (2006. С. 90–191).

Заслужує на увагу і таке визначення: соціальний ризик – це ймовірність настання матеріальної незабезпеченості внаслідок втрати заробітку або трудового доходу з об'єктивних соціально значущих причин, а також потреби в додаткових витратах на лікування і соціальні послуги (Ярошенко, 2005). У цьому разі акцентовано на ймовірності виникнення негативних наслідків, тобто вони можуть настати, а можуть і не настати.

Т.Коноплицька під соціальними розуміє ризики, які є значущими для людини як соціальної істоти в її повсякденному житті, які впливають на її життя, зв'язки з іншими членами суспільства і соціальними групами, на її місце в соціальній структурі суспільства тощо (2007. С. 9).

Ю.Саєнко соціальний ризик визначає як рівень втрати будь-якої соціально значущої складової повсякденного життя, незалежно від характеру джерела (технічного, економічного, екологічного тощо), який можна виразити в комплексній кількісно-якісній оцінці (2004. С. 12–51).

Наведені підходи не розкривають повністю поняття соціального ризику, адже в них не враховано інші випадки матеріальної незабезпеченості, для яких не характерні втрата заробітку чи несення додаткових витрат (наприклад, невизнання громадянина, що вперше шукає роботу, безробітним), не сказано про інших суб'єктів соціальних відносин (роботодавці), про можливість настання інших за характером наслідків (покрашення чи погіршення не тільки матеріального забезпечення суб'єкта, а й його соціального статусу і соціально-психологічного комфорту).

Соціальні ризики за означенням зберігають атрибутивні ознаки основного поняття – "ризик", а отже, можуть приводити і до позитивних, і до негативних наслідків, а з огляду на іншу складову поняття – "соціальний", зрозуміло, що ознакою ідентифікації цих ризиків мають бути соціальні наслідки (позитивні чи негативні) певних подій.

Точно виокремити соціальні наслідки з площини інших наслідків імовірних подій інколи дуже складно, оскільки всі економічні процеси мають соціальний аспект. У підприємницькій діяльності економічні ризики (наприклад, банкрутство власника підприємства чи втрата доходів найманими працівниками) можуть виникати з соціальних причин, зокрема, через трудові конфлікти соціальних партнерів. Але наслідки таких подій для обох сторін можуть бути і економічні – зміна доходів, і соціальні – зміна соціально-психологічного комфорту тощо. У такому випадку наявне поєднання щонайменше двох видів ризиків – еконо-

мічного і соціального. Відтак, для виокремлення соціальних ризиків і подальшої їх класифікації важливо уточнити, які наслідки ризикових дій є соціальними. Етимологічно соціальні наслідки можна пов'язати зі змінами життєвих ситуацій, відносин у суспільстві, а тому логічним убачається таке визначення: соціальні ризики – це дії, що можуть приводити як до негативних, так і до позитивних соціальних наслідків – змін умов життя і відносин з оточуючими (Гуменюк, Міщук, Олійник, 2009. С. 131).

Отже, якщо внаслідок певних подій існує ризик зміни – покращення чи погіршення – соціального статусу і соціального комфорту людей, такий наслідок є соціальним, тобто можлива подія має ознаки соціального ризику. Соціальний ризик, як правило, не виникає окремо, а супроводжується або є одним із наслідків інших ризиків – політичних, економічних і, зокрема, фінансових.

Аналіз понять ризику, в тому числі соціального, дає можливість стверджувати, що сьогодні не існує усталених підходів до їх дослідження. Особливо багато проблем із ризиками в соціально-трудовах відносинах, адже ця тема є новою для нашої країни і наукових розробок із цього приводу у вітчизняній літературі майже немає.

Отже, спробуємо викласти деякі положення авторського бачення ризиків у СТВ. На наш погляд, ризик у соціально-трудовах відносинах – це дії в соціально-трудовій сфері, які можуть приводити як до позитивних, так і до негативних наслідків матеріального або соціально-психологічного характеру для соціальних партнерів.

Суб'єктами ризику є всі суб'єкти соціально-трудовах відносин – наймані працівники, роботодавці, їхні представники, держава і суспільство загалом. Активність суб'єктів проявляється в їхній діяльності, результат якої певною мірою пов'язаний із випадковими подіями (втрата роботи, заробітку, травматизм, професійне захворювання тощо).

Ризики виникають у таких сферах соціально-трудовах відносин:

- сфера праці (зміст роботи, умови і безпека праці, організація праці, обов'язки, робочий час тощо);
- система управління (управлінська ієрархія, відносини між керівниками і власниками, методи управління, корпоративна культура тощо);
- найм і звільнення персоналу;
- інвестиції в людський і соціальний капітал;
- організаційна культура;
- соціальна атмосфера в колективі;
- права працівників, роботодавців і профспілок (трудоий контракт, колективний договір, методи і способи захисту прав працівників);
- оплата праці (розмір і правила нарахування заробітної

плати, диференціація і регулярність її виплати, премії, компенсації, надбавки тощо).

Соціально-трудові відносини як складна система пов'язані з різноманітними ризикоутворювальними чинниками, які стосуються як їх об'єктів, так і суб'єктів. Під цими чинниками розуміють сутність процесів чи явищ, які сприяють виникненню того чи того виду ризику і визначають його характер. Ці чинники впливають на виникнення чи підвищення ступеня соціальної напруги у трудових колективах і є передумовами ризиків.

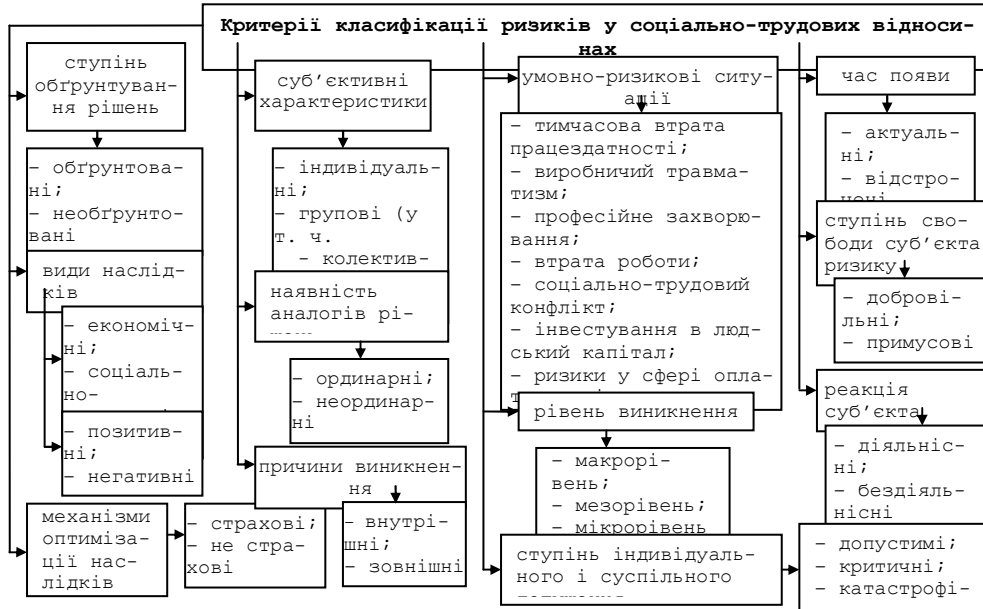
Ризики характерні всій системі соціально-трудових відносин, всім суб'єктам на всіх ієрархічних рівнях. Недостатня увага до аналізу передумов їх виникнення і можливих наслідків може бути чинником конфліктності та порушення інтересів соціальних партнерів. Тому важливим завданням є класифікація ризиків за різними ознаками, розв'язання якого дозволить зорієнтуватися в різноманітності ризиків, встановити закономірні зв'язки між ними і можливість їх регулювання. На підставі існуючих критеріїв поділу ризиків, у тому числі соціальних, можна запропонувати таку систему класифікації ризиків у соціально-трудовах відносинах (рис. 1).

Більшість проаналізованих ознак класифікації ризиків у СТВ використовують у бізнес-плануванні, державному регулюванні, у практиці управління. Основою регулювання, моніторингу, аналізу за існуючою статистичною звітністю і для оптимізації наслідків ризиків у соціально-трудовах відносинах, зокрема договірного регулювання, є розмежування їх за умовно-ризиковими ситуаціями, як це наведено на рис. 1.

Динамічність і множинність чинників формування і форм прояву ризиків у соціально-трудовах відносинах обумовлює необхідність їх регулювання. У вивченні методів цього регулювання як елемента системи соціально-трудовах відносин більшість вітчизняних і зарубіжних учених стоїть на позиції системного підходу (Грішнова, 2004; Єсінова, 2004; Колот, 2003; Качан, 2006), вважаючи, що їх сукупність функціонує у вигляді системи і включає різноманітні інструменти управління.

Регулювання ризиків у СТВ слід розглядати як систему, що складається з комплексу заходів, покликаних забезпечити баланс інтересів соціальних партнерів, запобігти виникненню ризиків у соціально-трудовах відносинах і оптимізувати їх наслідки (рис. 2).

Нормативне регулювання ризиків у соціально-трудовах відносинах є відомим і відпрацьованим, зокрема, що стосується загальнообов'язкового соціального страхування і основних соціальних норм і стандартів. Поступово впроваджується добровільне соціальне страхування, в тому числі медичне. Найбільш недопрацьованим є договірний механізм запобігання ризиків у СТВ, тому далі дослідження здійснюватимемо саме в цьому напрямку.



**Рисунок 1. Класифікація ризиків у соціально-трудових відносинах\***

\* Складено автором.



**Рисунок 2. Система регулювання ризиків у соціально-трудових відносинах\***

\* Складено автором.

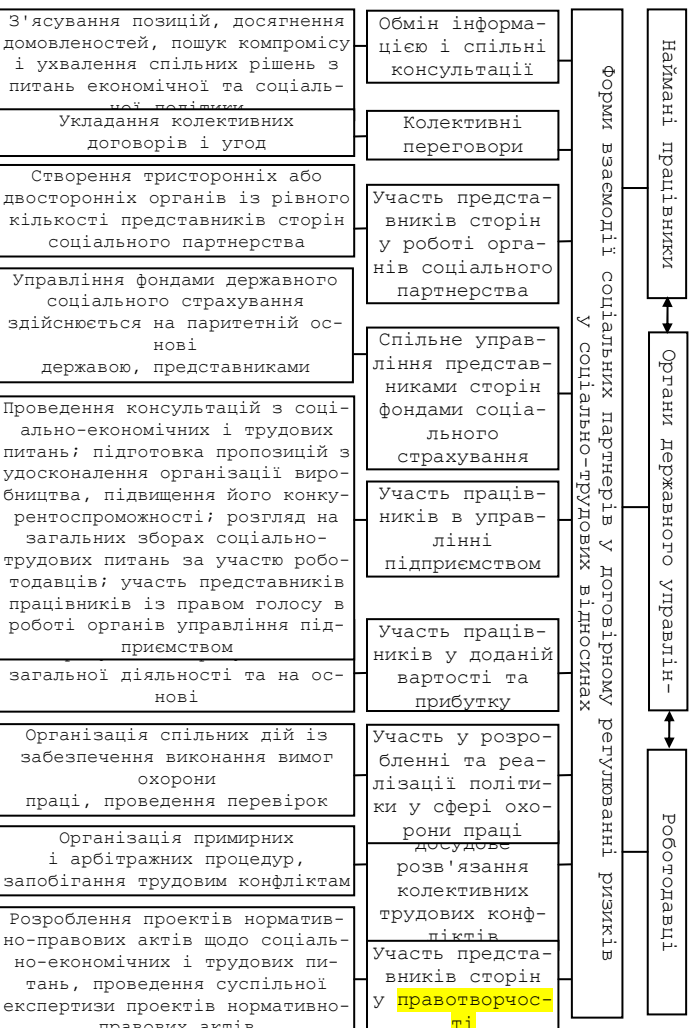
Важливим інструментом розв'язання гострих соціальних проблем і реалізації соціальної політики є колективно-

договірне регулювання, або соціальне партнерство, адже саме за його допомоги можливо забезпечити ефективну взаємодію провідних соціальних сил з урахуванням їхніх інтересів, підвищити корпоративну соціальну відповідальність, досягти сталих відносин у соціально-трудовій сфері (Колот, 2010. С. 142).

Можна погодитися з зарубіжними і вітчизняними експертами, які вважають, що саме колективно-договірна система записується основним інститутом регулювання соціально-трудових відносин, який, на відміну від важелів державного впливу, є гнучким, мобільним і адаптивним (Колот, 2012. С. 251).

Договірне регулювання являє собою особливу систему відносин, які виникають між найманими працівниками і роботодавцями за посередництва держави з приводу погодження економічних інтересів у соціально-трудовій сфері та врегулювання соціально-трудових конфліктів.

Вирішальне значення в договірному регулюванні ризиків у СТВ мають форми реалізації соціального партнерства, адже саме на їх основі здійснюється взаємодія соціальних партнерів (рис. 3).



**Рисунок 3. форми взаємодії соціальних партнерів у договірному регулюванні ризиків у СТВ\***

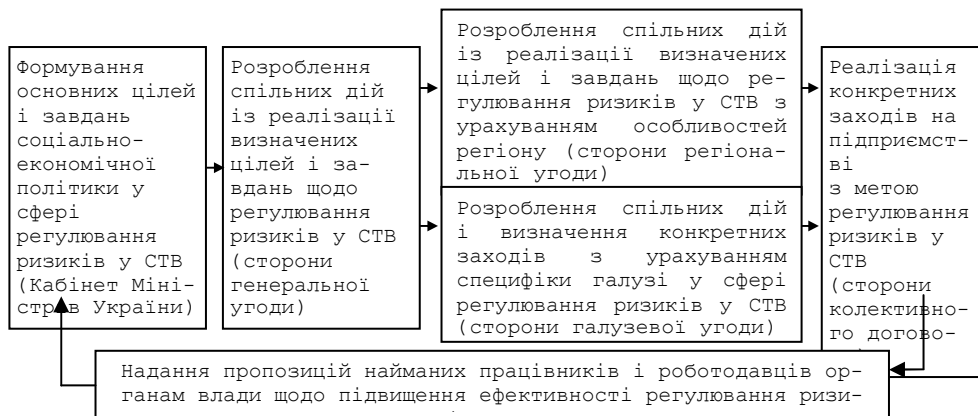
\* Складено автором.

В Україні, здебільшого, реалізуються два напрямки договірної регулювання ризиків у СТВ – укладання угод і колективних договорів і процедури примирення для розв'язання колективних трудових конфліктів.

Згідно з Законом України "Про колективні договори і угоди" система колективно-договірної регулювання включає національну

нальний, галузевий, регіональний рівні та рівень підприємств. На національному рівні укладаються генеральні угоди, які визначають загальні принципи регулювання соціально-трудоких відносин і включають загальні напрямки соціально-економічної політики у сферах зайнятості, оплати праці, доходів, рівня життя населення, соціального захисту, соціального забезпечення і соціального страхування. Галузеві угоди встановлюють норми оплати праці та інші умови, а також соціальні гарантії та пільги для працівників певної галузі (галузей). Територіальні угоди регулюють норми соціального захисту найманих працівників і можуть включати, виходячи з умов і економічних можливостей відповідних адміністративно-територіальних одиниць, вищі порівняно з установленими генеральною або галузевою угодами соціальні гарантії та компенсації. Колективний договір регулює виробничі, трудові та соціально-економічні відносини й узгоджує інтереси найманих працівників, власників і вповноважених ними органів.

Розподіл функцій соціальних партнерів на різних рівнях договірного регулювання наведений на рис. 4.



**Рисунок 4. Взаємодія сторін у процесі договірного регулювання ризиків у СТВ\***

\* Складено автором.

За переходу від першого до третього рівня угод (від національного до галузевого) зберігаються рамки їх дії, одночасно відбувається перехід від загальних положень до конкретних заходів і звужується перелік обов'язків усіх трьох сторін. Справді ефективний договірний механізм регулювання ризиків у СТВ можна отримати лише в тому разі, якщо він буде доведений до первинної ланки – підприємства, а розв'язання соціальних завдань поставлено у пряму залежність від ефективності виробничої діяльності підприємства, його конкурентоспроможності.

Для аналізу ефективності договірного регулювання ризиків у СТВ в Україні необхідно порівняти цю систему з аналогічною в економічно розвинених країнах.

Виникнення в кожній країні на певному етапі її історичного розвитку механізму колективно-договірного регулювання



ризиків у СТВ обумовлене низкою обставин (Институты коллективного договора.., 2005. С. 21):

- тривалою боротьбою найманих працівників і відстоюванням їхніх інтересів профспілками;
- визнанням більшістю роботодавців необхідності формування на умовах надання певних прав працівникам стабільних трудових відносин, які б забезпечували безперебійне виробництво;
- зацікавленістю держави в соціальній стабільності.

Регулювання трудових відносин в економічно розвинених країнах здійснюється за двома основними напрямками: шляхом ухвалення законодавства про працю і шляхом укладання колективних договорів з питань праці. Законодавство про працю розраховане на загальне використання і не ставить за мету регулювання трудових відносин в їх повному обсязі і визначення конкретних умов праці. Державній регламентації піддаються лише принципові питання. Щодо конкретних умов праці (тривалість робочого часу, розмір заробітної плати тощо) держава, як правило, обмежується законодавчим установленням основних вимог, з урахуванням яких сторони можуть визначати умови за взаємною згодою і закріплювати їх у договірному порядку.

У західній науковій літературі найчастіше виокремлюють і порівнюють дві моделі колективно-договірного регулювання – англо-американську і західноєвропейську (Институты коллективного договора.., 2005. С. 59). Характерними рисами англо-американської моделі є:

- переважання децентралізованого підписання колективних договорів у межах підприємства;
- у центрі колективних переговорів є економічні питання;
- для договірних сторін характерні відносини протистояння;
- мінімальне втручання держави.

Для західноєвропейської моделі колективно-договірного регулювання є характерним:

- координовані, централізовані (в національних, регіональних, галузевих межах) колективні договори (угоди);
- метою переговорів є не лише економічні питання, а і забезпечення соціальної справедливості;
- значне втручання держави;
- переважання відносин співпраці між соціальними партнерами.

Західноєвропейську модель інколи поділяють на "північну" (скандинавську), "рейнську" ("німецьку") і "латинську". "Північна" модель (Швеція, Данія, Норвегія, Фінляндія) вирізняється "дисциплінованими" організаціями роботодавців і найманих працівників, високим рівнем координації колективно-договірного процесу, низькою конфліктністю і відносно слабким втручанням держави у трудові відносини. "Рейнська" модель (Австрія, Німеччина, Швейцарія, Бельгія, Нідерланди) багато в чому схожа

на "північну", але держава тут відіграє більшу (регульовальну) роль. Для "латинської" моделі (Франція, Італія, Іспанія, Португалія, Греція) характерні слабкі позиції організацій роботодавців і найманих працівників, що пояснює прагнення соціальних партнерів залучити державу до участі в колективних переговорах (Институты коллективного договора.., 2005. С. 60).

Окрім англо-американської та західноєвропейської моделей трудових відносин, існує ще одна – японська, яка посідає між ними проміжне місце. Так само, як в англо-американських країнах, тут переважає укладання колективних договорів на рівні підприємства, проте координуються вони на національному рівні. Вплив держави значний, але має, як правило, неформальний характер. Відносини соціальних партнерів менш конфліктні, ніж у рамках першої моделі, – тут ідея співробітництва переважає над конфліктністю. Це можна пояснити тим, що колективний процес доповнюється ще одним інструментом взаємодії сторін трудових відносин – інститутом спільних консультативних комітетів, які діють постійно і до складу яких входять представники і профспілок, і роботодавців.

У сфері відносин найманих працівників і роботодавців держава проводить політику невтручання, що знайшло своє вираження в доктринах "вільного колективного договору" (здебільшого, в англійських країнах) і "тарифної автономії" (в Німеччині, Австрії, Нідерландах). Вони зводяться до визнання права профспілок і роботодавців самостійно, без державного втручання визначати в колективних договорах питання, що стосуються соціально-трудова відносин. Згідно з загальним правилом, що діє в колективно-договірній практиці, зміст колективних договорів визначають за згодою сторін. Проте законодавство про працю певною мірою визначає зміст колективних договорів (США, Канада, Франція, Бельгія) або містить загальні вказівки про такий зміст (Німеччина, Австрія). При цьому держава майже не обмежує права сторін на встановлення основних положень щодо умов праці. Вона зазвичай законодавчо закріплює лише мінімальні вимоги до умов праці. У більшості країн ані законодавство, ані судова практика не перешкоджають установленню колективними договорами кращих умов, аніж це передбачено законодавством.

Щодо ступеня відповідальності за невиконання зобов'язань колективного договору, то вона різниться за країнами (Френкель, 2002. С. 19–22). Якщо в США законодавство не передбачає серйозних санкцій за порушення або невиконання колективних договорів, то в Італії нормативні акти, які встановлюють імперативні норми щодо тривалості робочого часу, охорони праці, визначають санкції, які застосовують до роботодавців у разі недотримання вказаних норм. Трудові інспектори можуть застосувати адміністративні штрафи, розміри яких збільшуються пропорційно терміну, впродовж якого тривало порушення, і кількості працівників, права яких було порушено.

Здійснене нами порівняння свідчить про те, що сьогодні колективні трудові відносини в розвинених країнах значно трансформувалися. Колективні договори дедалі частіше беруть на себе нові функції, переслідують нові цілі і таким чином виходять за рамки розподілу результатів виробництва і визначення умов праці. Відбувається колективний пошук розв'язання питань підвищення гнучкості виробництва, використання робочої сили і соціальної стабільності в цілому.

У колективно-договірному механізмі регулювання ризиків у СТВ необхідно виокремити питання представництва сторін і критерії їх репрезентативності, адже найгостріші конфлікти у сфері колдоговірних відносин за кордоном часто пов'язані з визнанням профспілки представником інтересів працівників, тому проблема представництва інтересів трудового колективу посідає центральне місце в законодавстві, яке визначає порядок здійснення колдоговірного процесу.

У кожній країні ці питання роботодавець розв'язує відповідно до встановленого порядку. За переговорів на галузевому і регіональному рівнях проблема визнання профспілок гостро не стоїть, оскільки угода між федераціями профспілок і асоціаціями роботодавців зазвичай не становить реальної загрози для управлінських прерогатив окремого роботодавця. З цієї причини опір визнанню профспілок на цих рівнях є значно меншим, ніж на рівні підприємств, де така загроза може бути серйознішою. Процедура визнання в цілому відповідає інтересам роботодавців. Визнання трудовим колективом, як правило, найсильнішої та найавторитетнішої профспілки як свого представника у відносинах із роботодавцем дає останньому гарантію дотримання найманими працівниками положень, записаних у колдоговорі.

Визнанню профспілки представником інтересів найманих працівників передують визначення "договірної одиниці" – меж групи працівників, право представляти яких на колективних переговорах має отримати профспілка. До цієї групи можуть входити працівники всієї галузі, окремого підприємства, його підрозділу. Договірну одиницю можуть скласти особи однієї професії, працівники, що виконують однакові трудові функції в межах підприємства, галузі, регіону, країни.

Для розв'язання проблеми представництва профспілки, як правило, використовують два таких принципи (Институты коллективного договора.., 2005. С. 27).

1. "Виняткового колдоговірного представника" – зазвичай застосовують у країнах, де колдоговірний процес здійснюється переважно на рівні підприємства (США, Канада). Цей механізм базується на двох законодавчо закріплених підставах:

– "договірній одиниці", тобто визначенні складу організаційної одиниці, від імені якої виступає профспілка;

– сертифікації профспілки, тобто видачі їй посвідчення, яке підтверджує, що саме вона є "агентом із колдоговору", "єдиним і винятковим" представником трудового колективу дано-

го підприємства або одного з його підрозділів у колективних відносинах із роботодавцем.

Роль гаранта дотримання вказаних принципів, наприклад, у США і Канаді взяла на себе держава. Було створено спеціальні державні служби: в США – Національне управління з трудових відносин (НУТВ) із регіональними відділеннями по всій країні, в Канаді – Управління з трудових відносин (УТВ), федеральне, й управління 10 провінцій. Національні трудові законодавства цих країн надали створеним службам функції, головними з яких є: визначення складу "договірної одиниці" відповідно до встановлених критеріїв; видача сертифікатів профспілкам; розгляд скарг щодо "нечесної трудової практики".

Згідно з трудовим законодавством США і Канади "договірна одиниця" може бути групою найманих працівників, які працюють на одного роботодавця, на кількох роботодавців, на одному підприємстві у роботодавця, який має кілька підприємств, а також працівників однієї спеціальності або професії.

У США отримання сертифікату профспілкою залежить виключно від масштабів його підтримки працівниками "договірної одиниці". У Канаді прийнята дещо інша система. Тут, окрім масштабів підтримки профспілки працівниками, використовується ще один критерій – частка членів профспілки в загальній кількості працівників, що входять у "договірну одиницю". У США для звернення профспілки з заявою в НУТВ із проханням провести таємне голосування трудового колективу за встановленою процедурою, їй необхідно зібрати не менше 30% підписів працівників підприємства. Право на представництво в колективних відносинах отримує лише та профспілка, за яку подано більше 50% голосів працівників. Решта профспілок, включених у бюлетень, ніяких прав не отримує. Якщо жодна з профспілок не отримує необхідної кількості голосів, то наймані працівники залишаються без агента в колективному процесі і, відповідно без колективного договору. Нові вибори можуть відбутися лише через 12 місяців.

Трудове законодавство Канади (федеральне і більшості провінцій) установлює мінімальний відсоток профспілкового членства в "договірній одиниці", що дає право профспілці звертатися в УТВ з проханням про проведення таємного голосування і видачу сертифікату. Водночас установлюють і певний відсоток організованих працівників у колективі, в разі перевищення якого профспілка може розраховувати на отримання сертифікату і без процедури голосування.

2. "Найбільш представницької профспілки" – типова система для галузевого колективного процесу (країни Західної Європи). У більшості країн розроблено і законодавчо закріплено критерії визначення представництва профспілки для участі в колективно-договірному процесі. У їх основу покладено як кількісні, так і якісні параметри. Причому переважання тих або тих помітно відрізняється за країнами.

У низці країн, наприклад, Німеччині та Італії, на основі законів і практичного досвіду розроблено критерії, якими керуються у визнанні профспілки представником у веденні колективних переговорів. Так, у Німеччині це загальна кількість членів цієї профспілки, досвід участі в колективних переговорах, кількість місць у радах підприємства, фінансові ресурси профспілки, здатність чинити тиск на роботодавця у процесі переговорів, позиції в органах самоврядування і соціального забезпечення (Институты коллективного договора.., 2005. С. 29).

Найяскравіше критерії представництва висвітлено в Конституціях Франції та Італії (**Репрезентативность профсоюзов**). До таких критеріїв належать:

- 1) кількісні:
  - кількість членів профспілки,
  - кількість працівників, чиї інтереси захищають профспілки,
  - сума членських внесків;
- 2) якісні:
  - тривалість роботи щодо відстоювання інтересів,
  - інтенсивність захисту прав: кількість конфліктів із приводу захисту прав працівників, кількість випадків захисту прав працівників у суді тощо;

3) делегування статусу представництва в уряді. Позбавляють права представництва за зв'язки зі структурами, що порушують права людини. У конституціях закріплено, що профспілки, замішані у співпраці з фашистами під час другої світової війни, позбавлені права представництва в уряді.

Що стосується України, то згідно зі ст. 5 Закону України "Про соціальний діалог" загальними критеріями представництва для суб'єктів профспілкової сторони і сторони роботодавців є:

- 1) легалізація (реєстрація) зазначених організацій (об'єднань) та їх статус;
- 2) для професійних спілок, організацій і об'єднань - загальна чисельність їх членів; для організацій роботодавців та їх об'єднань - загальна чисельність працівників підприємств-членів відповідних організацій роботодавців;
- 3) галузева і територіальна розгалуженість.

Порівнявши підходи, які використовують для розв'язання проблеми представництва профспілок у країнах Північної Америки, Західної Європи й України, можна констатувати, що за кордоном вони більшою мірою сприяють стабілізації трудових відносин. Такі підходи знімають гостроту проблем, стимулюють конструктивну участь сторін у колективному процесі, запобігають відкритим трудовим конфліктам, сприяють демократизації трудових відносин і підвищують ефективність договірного механізму регулювання ризиків у СТВ.

Отже, систематизація трактувань понять ризику і соціального ризику зокрема дає підстави для такого формулювання: ризики в соціально-трудових відносинах - це дії в соціально-

трудо́вій сфері, які можуть приводити як до позитивних, так і до негативних наслідків матеріального або соціального-психологічного характеру для соціальних партнерів. Запропонована система класифікації ризиків у СТВ може слугувати основою розроблення і вибору інструментів для аналізу, моніторингу і регулювання таких ризиків. Регулювання ризиків у СТВ розглянуто як систему, що включає складові нормативного (економічні інструменти та інструменти соціальної політики) і договірного (укладання договорів і угод різних рівнів) регулювання. Використання зазначених важелів дозволить отримати такі результати регулювання ризиків в СТВ, як попередження виникнення чинників і оптимізація наслідків ризиків для всіх соціальних партнерів, підвищення якості трудового життя тощо.

### Література

- Вітлінський В.В., Верченко П.І. (2000) Аналіз, моделювання та управління економічним ризиком. К. : КНЕУ.
- Гришнова О.А. (2004) Економіка праці та соціально-трудо́ві відносини : підручник. К. : Знання.
- Гуменюк В.Я., Міщук Г.Ю., Олійник О.О. (2009) Управління ризиками : навч. посіб. Рівне : НУВГП.
- Єсінова Н.І. (2004) Економіка праці та соціально-трудо́ві відносини : навч. посіб. К. : Кондор.
- Качан Є.П. (ред.) (2006) Економіка праці та соціально-трудо́ві відносини : навч.- метод. посіб. / за заг. ред. Є.П.Качана. Тернопіль : ТДЕУ.
- Кобибаба Р.О. Класифікація ризиків сільськогосподарського виробництва. Інструменти мінімізації ризиків / Міністерство фінансів України // [http://www.minfin.gov.ua/control/uk/publish/printable\\_article?art\\_id=57203table\\_a](http://www.minfin.gov.ua/control/uk/publish/printable_article?art_id=57203table_a).
- Колот А.М. (2010) Соціально-трудо́ва сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія. К. : КНЕУ.
- Колот А.М. (2003) Соціально-трудо́ві відносини: теорія і практика регулювання : монографія. К. : КНЕУ.
- Колот А.М. (ред.) (2012) Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку : монографія / за наук. ред. А.М. Колота. К. : КНЕУ.
- Коноплицька Т.О. (2007) Соціальні параметри ризиків: Автореф. дис. ... канд. соц. наук. К.
- Костриченко В.М., Красовська Ю.В., Красовський В.Р. (2003) Економічний ризик та методи його вимірювання. Конспект лекцій КНЕУ // <http://inl.com.ua/book/12607/9927/>.
- Лук'янова В.В. (2007) Діагностика ризику діяльності підприємства. Хмельницький : ПП Ковальський В.В.
- Пилипенко П.Д. (ред.) (2006) Право соціального забезпечення : навч. посіб. / за ред. П.Д.Пилипенка. К. : Ін Юре.
- Саенко Ю. (2004) Соціальні ризики та шанси // Соціальні ризики. - Т. 2. К. : Фоліант. С. 12-51.
- Ярошенко Г.С. Організаційно-правові основи соціального страхування. Соціальний ризик, страховий ризик і страховий випадок // <http://www.readbook.com.ua/book/40/1061/>.
- Бланк І.А. (2005) Управление финансовыми рисками. К. : Ника-Центр.
- Гранатуров В.М., Литовченко И.В. (2005) Управление предпринимательскими рисками: вопросы теории и практики. Одесса : Эвен.
- Симонов В.С., Синов В.В. (2010) Экономика социально-трудовых отношений : уч. пособ. СПб. : СПбГУЭФ.

- Павлова Т.В., Патрушева С.В. (ред.) (2005) Институты коллективного договора и коллективного действия в современных политико-экономических системах: опыт сравнительного исследования / под ред. Т.В.Павловой и С.В.Патрушевой. М. : ИСПРАН.
- Лопунин В.Ю. (2005) Социально-трудовые отношения в современной России: рискологический аспект : Дис. ... канд. экон. наук. М. : РГБ.
- Горелов Н.А. (ред.) (2003) Политика доходов и качество жизни населения / под ред. Н.А.Горелова. СПб. : Питер.
- Репрезентативность профсоюзов // Луганська обласна громадська правозахисна жіноча організація "Чайка". Архив блога // <http://seagull.lg.ua/?p=547>.
- Френкель Э.Б. (2002) Трудовое и социальное право зарубежных стран, основные институты. М. : Юристъ.
- Хохлов В.Н. (1999) Управление риском. М. : ЮНИТИ.

---



---

## THEORETICAL FOUNDATIONS OF CONTRACT BASED REGULATION OF RISKS IN SOCIO-LABOR RELATIONS

*Olena Oliynyk*

**Author affiliation:** Postgraduate Student, Department of Labor Resources and Entrepreneurs, National University of Water Economy and Use of Nature, (Rivne) Regulation of risks in socio-labor relations. Email: oliynuk\_olena@ukr.net

The article investigates various approaches to the definition of the terms "risk" and "social risk" and shows the author's interpretation of risks in the area of socio-labor relations. The author investigates the system of contractual regulation of risks in socio-labor relations and defines the forms of interaction between social partners. The article provides an overview of domestic and foreign experience in the field of the contractual regulation of risks in socio-labor relations.

**Keywords:** risk, social risk, risk in socio-labor relations, contractual regulation, social partners.

**JEL:** J01.