

УДК 349.2:331.24(477)

О. А. Трюхан

УЧАСТЬ ПРАЦІВНИКІВ У РОЗПОДІЛІ ПРИБУТКУ ЯК ФОРМА СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ

Особливе місце в системі трудових правовідносин займають відносини із стимулювання прогресивної трудової поведінки працівників. Якщо ще кілька десятиріч тому найхарактернішими особливостями працівників у нашій країні були делегування проблем своєї зайнятості державі, невпевненість у своїх силах та низька трудова мобільність, то сьогодні, у період стрімкого зростання національного виробництва за рахунок збільшення кількості підприємств, що знаходяться у приватній та колективній власності, формується новий тип робітника, відповідального за результати та перспективи своєї трудової діяльності. Саме від переважання такого типу працівників залежатиме подальший розвиток та національна безпека нашої держави: створення та практичне втілення інноваційних технологій, вибір оптимальних засобів та способів трудової діяльності, що тягнуть за собою підвищення продуктивності та якості праці, вимагають відповідального ставлення як до процесу праці, так і до її результатів.

Але, незважаючи на важливість даної проблематики, в науці трудового права сьогодні ще не вироблено єдиного підходу до розуміння сутності, змісту та особливостей правових засобів стимулювання праці. Застарілість норм чинного трудового законодавства в даній сфері та нагальна потреба формування цивілізованого ринку праці в Україні обумовлюють актуальність та важливість даної статті.

Проблеми стимулювання праці були досліджені в працях багатьох вчених, зокрема: М. Г. Александрова, В. С. Андреева, Н. Б. Болотіної, В. С. Венедиктова, Л. Я. Гінзбурга, С. О. Іванова, І. Д. Копаїгори, О. В. Лавриненка, Л. І. Лазор, Р. З. Лівшиця, П. Д. Пилипенка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, В. М. Скобелкіна, Л. О. Сироватської, В. В. Жернакова, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої та ін.

Метою даної статті є загальна характеристика однієї з організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці — участі працівників у розподілі прибутку в умовах ринкової економіки з позиції сучасного розвитку законодавства про працю в Україні та міжнародного досвіду та внесення конкретних пропозицій щодо удосконалення її нормативно-правового регулювання.

Отже, вимоги сьогодення обумовлюють необхідність створення всіх необхідних, у тому числі правових, засад формування нового типу працівника з високим рівнем мотивації до продуктивного та якісного виконання своїх трудових обов'язків. Найважливішу роль у цьому процесі відіграє правовий фактор, оскільки саме право встановлює та стимулює певний масштаб людських дій, забезпечує соціально-політичну та ідеологічну спрямованість управлінських впливів, підтримує високу організованість та дисципліну учасників виробничих процесів. І наука трудового права не може залишитися осторонь даного процесу: будь-які новації у трудових процесах лише тоді здобувають своє прак-

тичне втілення, коли підкріплюються відповідним науково-методологічним підґрунтям та, врешті-решт, знаходять своє віддзеркалення в нормах трудового законодавства. З огляду на це вирішення проблеми встановлення гармонійного поєднання інтересів працівника та роботодавця в новому трудовому законодавстві України, розвиток ринку праці в нашій державі та збільшення на ньому кількості висококваліфікованих фахівців роблять необхідним детальний розгляд правових засобів, за допомогою яких здійснюється вплив на мотивацію трудової поведінки працівників [1, 2].

Участь у прибутках (доходах) або стимулювання персоналу через прибутки полягає в розподілі певної їхньої частини між працівниками підприємства. Такий розподіл може бути строковим (наприклад, щомісячні виплати) або відкладеним (на кілька місяців або навіть років), а також може набирати форми грошових виплат або передавання працівникам певної кількості акцій підприємства.

Наявність різних форм участі у прибутках пояснюється тим, що навіть найдосконаліші системи індивідуальної чи колективної оплати праці не завжди здатні породжувати в усіх працівників підприємства справжнє бажання бути причетним до стабільно високих загальних результатів діяльності. Справедливий, чіткий і зрозумілий для всіх розподіл частини прибутків між «економічними агентами» — власником, спеціалістами, робітниками — усе більше стає визначальним не тільки для створення позитивного соціально-психологічного клімату, а й для процвітання будь-якого підприємства (фірми).

Додаткові виплати з прибутків залежать від багатьох обставин, включаючи, зокрема, рівень витрат на виробництво і рівень цін, конкурентні позиції, фінансову ситуацію підприємства тощо, їхні розміри визначаються окремою угодою, що укладається між відповідними сторонами в рамках проведення колективних переговорів на підприємстві — під час укладання тарифних угод, як правило.

Конструюючи ту чи іншу систему участі, яка базується на показникові прибутку, слід урахувати труднощі щодо визначення безпосереднього зв'язку між зростанням прибутку і внеском конкретного працівника. Ось чому часто впроваджуються системи мотивації, що зв'язуються з результатами власне виробничої діяльності (економія ресурсів, зростання обсягу продажу тощо).

В умовах ринкової економіки одержання прибутку є безпосередньою метою виробництва. Прибуток створює визначені гарантії для подальшого існування підприємства, оскільки тільки його накопичення у вигляді різних резервних фондів допомагає переборювати наслідки ризику, пов'язаного з реалізацією товарів на ринку.

Проблема ефективності розподілу прибутку підприємств — одна з найбільш дискутованих у сфері фінансового менеджменту в останні роки. Перші схеми участі працівників у прибутках були відомі ще у середині XIX ст. У міжнародній практиці поняття «участь у прибутках» поширюється на рядових працівників і визначається як «виплата відповідно до вільно узгоджених схем заздалегідь встановленої і не підлягаючої зміні за рішенням роботодавця частки прибутків даного підприємства значній частині рядових співробітників

[2, 66]. Участь у прибутках передбачає одержання працівниками додаткового доходу, який відрізняється від заохочувальної системи оплати праці (премій, винагород за підсумками року і т. ін.), оскільки залежить не від виробничих результатів окремих працівників (їхніх груп), а від прибутку підприємства в цілому. Останній, як відомо, заробляється працівниками, але залежить значною мірою і від таких чинників, як ефективність управління, якість устаткування, уміла організація збуту тощо. Участь у прибутках передбачає зобов'язання роботодавця виплачувати працівникам частку прибутку, у той час коли інші заохочувальні виплати можуть бути епізодичними.

Виділяються три моделі участі у прибутках: тільки участь у прибутках; участь у прибутках через володіння акціями; участь у прибутках у поєднанні з будь-якою формою соціального партнерства. За першою моделлю спочатку виплачуються дивіденди на капітал привілейованих акцій, після чого залишки прибутку розподіляються між найманими працівниками і держателями звичайних акцій. Існують й інші схеми: виплата половини залишків прибутку працівникам пропорційно їхній заробітній платі (оскільки у цьому разі кваліфіковані працівники одержують більше, це підштовхує некваліфікованих працівників підвищувати свої знання); розподіл між найманими працівниками сум, що не перевищують заздалегідь обумовленої частки, а між власниками акцій — решту. Ще одна схема передбачає розподіл половини залишків прибутку між найманими працівниками, а іншої — у заздалегідь встановленому розмірі між керівництвом компанії та власниками акцій.

За другою моделлю участь працівників у прибутках передбачає володіння акціями фірми. Найбільш поширеними є схеми участі у прибутках у вигляді щорічного одержання працівниками акцій фірми замість частки у прибутках. Працівник сам вирішує, яку частину своєї долі у прибутках він одержить готівкою, яку буде інвестувати. Працівникам також може бути надана можливість купувати акції на пільгових умовах зі своїх заощаджень або шляхом відрахування їхньої вартості із заробітної плати. Володіння акціями дозволяє знизити плинність кадрів на фірмі, а працівникам накопичити кошти на момент виходу на пенсію.

Третя модель дозволяє поєднати участь у прибутках із будь-якою формою участі працівників в управлінні підприємством: консультаціями в рамках ради підприємства; участю в голосуванні як власників акцій на загальних зборах; обрання представників найманих працівників до рад директорів.

Для одержання права на участь у прибутках необхідний стаж роботи на фірмі — 12 місяців. Із його збільшенням за деякими схемами підвищується і частка прибутку. Участь працівників у прибутках сприяє стабільності трудових відносин, розвитку соціального партнерства, підвищує мотивацію до продуктивної праці.

У кожній країні є певні особливості розподілу прибутку. Наприклад, якщо в Україні відсотки за кредит сплачуються за рахунок валового прибутку, то у США вони входять до складу витрат виробництва. Для підприємців такий порядок більш вигідний. По суті, за користування позикою платять покупці

товарів і послуг. Крім того, витрати виробництва — більш надійна матеріальна база для сплати відсотків за кредит. Як відомо, прибуток є тоді, коли виручка від реалізації продукції за ринковими цінами перевищує витрати виробництва. Якщо ринкові ціни різко знизяться, то прибуток зменшується або ж його немає зовсім. У цьому разі платити за кредит важко або зовсім неможливо.

Системи участі працівників у прибутках ефективно діють у Німеччині — їх застосовують понад 1,5 тис. роботодавців, які забезпечують зайнятість 1,3 млн осіб. Більшість цих роботодавців входить до Спілки сприяння партнерству в економіці [2, 67]. Найбільш поширеними варіантами участі у прибутках є: позики працівникам, їхня анонімна участь у капіталах, акції колективу.

На нашу думку, норма про участь працівників у прибутку підприємства може бути сформульована таким чином: «Працівники мають право брати участь у прибутку підприємства, організації шляхом одержання додаткової винагороди, придбання акцій на пільгових умовах, участі в роботі загальних зборів із правом голосування як власників акцій та інших форм, встановлених статутом підприємства, організації, колективним договором, локальними правовими актами».

Отже, участь працівників у розподілі прибутку є важливою формою соціального діалогу і потребує більш виваженого підходу з боку законодавця, вивчення світового досвіду, врахування міжнародних стандартів.

Література

1. Дей М. О. Правове регулювання засобів стимулювання праці в умовах ринкової економіки: теоретичний аспект: Автореф. дис... канд. юрид. наук. — Х., 2005.
2. Мазмапов Б. Участие работников в прибылях и партнерство // Человек и труд. — 2000. — № 9.
3. Чапишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: Монографія. — О.: Юрид. л-ра, 2001.

УДК 349.22:331.109

І. В. Лагутіна

СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТОК ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

Розвиток законодавства у сфері захисту трудових прав працівників доцільно розглядати у зв'язку з його кодифікацією. Успіх кодифікаційних робіт залежить від багатьох факторів: об'єктивної необхідності кодифікації, ступеня розробленості законодавства, набутого раніше досвіду кодифікації, традицій, рівня кваліфікації юридичних кадрів, яким доручено розроблення відповідних проектів [1, 7].

У 1917–1918 рр. були прийняті акти принципового характеру у сфері охорони праці, організації нагляду і контролю за додержанням законодавства про