

Мороз Олег

ПРОБЛЕМИ ЗАКОНОДАВЧОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН МІЖ СТОРОНАМИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Розглядаються окремі питання, що пов'язані з балансуванням владних впливів на відносини між соціальними партнерами з прагненнями менеджменту шляхом врегулювання відносин між сторонами соціального діалогу, які виникають, зокрема, у сфері трудових правовідносин. Характеризуючи існуючу законодавчу базу регулювання трудових відносин між сторонами соціального діалогу, висвітлені окремі проблемні питання, що пов'язані з врегулюванням цих відносин та надані пропозиції щодо можливих варіантів вирішення окремих з них, що є метою даної статті. Розглянуті можливі варіанти вирішення окремих аспектів існуючих проблемних питань законодавчого врегулювання відносин між сторонами соціального діалогу зокрема таких як встановлення квот найму на роботу працівників певних категорій, контрактна форма укладення трудового договору, відносини між роботодавцем та виборним органом первинної профспілкової організації під час розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, умови щодо додержання державних соціальних стандартів, пов'язаних з оплатою праці. Окрему увагу приділено розмежуванню предмета соціального діалогу на різних рівнях його проведення.

Ключові слова: законодавство, мінімальна заробітна плата, оплата праці, регулювання відносин, соціальний діалог, соціальні стандарти, трудовий договір.

Мороз Олег

ПРОБЛЕМЫ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО УРЕГУЛИРОВАНИЯ ОТНОШЕНИЙ МЕЖДУ СТОРОНАМИ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА

Рассмотрены отдельные вопросы, связанных с балансировкой властных воздействий на отношения между социальными партнерами со стремлениями менеджмента путем урегулированием

отношений между сторонами социального диалога, которые возникают, в частности, в сфере трудовых правоотношений. Характеризуя существующую законодательную базу регулирования трудовых отношений между сторонами социального диалога, освещены отдельные проблемные вопросы, связанные с урегулированием этих отношений и представлены предложения о возможных вариантах решения некоторых из них, что и является целью данной статьи. Рассмотрены возможные варианты решения отдельных аспектов существующих проблемных вопросов законодательного урегулирования отношений между сторонами социального диалога в частности, таких как установление квот найма на работу работников определенных категорий, контрактная форма заключения трудового договора, отношения между работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, условия для соблюдения государственных социальных стандартов, связанных с оплатой труда. Особое внимание уделено разграничению предмета социального диалога на разных уровнях его проведения.

Ключевые слова: законодательство, минимальная заработная плата, оплата труда, регулирование отношений, социальный диалог, социальные стандарты, трудовой договор.

Moroz Oleg

PROBLEMS OF LEGISLATIVE REGULATION OF RELATIONS BETWEEN THE PARTIES SOCIAL DIALOGUE

The article is devoted to the specific issues related to balancing power influences the relationship between the social partners with the aspirations of management by the relations between the parties to the social dialogue which arise, particularly in the area of labor relations. Describing the existing legal framework regulating the employment relationship between the parties to the social dialogue, highlight some problematic issues related to the settlement of these relations and provided suggestions for possible solutions to some of them, that is the purpose of the article. The possible solutions to certain aspects of existing problems of legal settlement between the parties to the social dialogue in particular such as quotas recruitment of certain categories of workers, contract form of employment contract, the relationship between the employer and the elected body of primary trade union organization at the termination of the employment contract by the employer, subject to compliance with social standards related to wages. Special attention is paid to the separation of social

dialogue at various levels of the meeting.

Keywords: legislation, minimum wage, wages, regulation of relations, social dialogue, social standards, employment.

Постановка проблеми та її актуальність. У той час, коли в якості головного стратегічного аргументу розвитку ринкового господарства висувається стабільність поступального розвитку національної економіки в цілому й окремих її галузей, зокрема, особливу актуальність отримують дослідження, що присвячені окремим аспектам розвитку виробничих відносин, які забезпечують подальший розвиток продуктивних сил суспільства. Виробничі відносини за своєю суттю активні й впливають на розвиток продуктивних сил, виступаючи у вигляді політичних, правових, моральних, естетичних, ідеологічних, релігійних поглядів та відносин. Виробничі відносини характеризуються співвідношенням влади (доцентрових зусиль) і менеджменту (відцентрових устремлень), співвідношення між якими визначається, у тому числі, і рівнем розвитку матеріально-технічної бази й технічної оснащеності продуктивних сил суспільства, тощо.

Балансування владних впливів на відносини між соціальними партнерами з прагненнями менеджменту відображається у законодавчому врегулюванні відносин між сторонами соціального діалогу в цілому, та трудових відносин зокрема. Трудове законодавство, на відміну від інших сфер регулювання правовідносин (господарського, цивільного, кримінального права, тощо), має відношення не тільки до власників бізнесу які в соціальному діалозі виступають в якості роботодавців, а також практично до всіх верст громадян країни, що є найманими працівниками. В той же час, ця сфера державного регулювання відносин між соціальними партнерами, незважаючи на внесення окремих змін та доповнень до законодавчих актів, має найбільш застарілий характер серед інших галузей права, які регулюють правові аспекти діяльності кожного з соціальних партнерів, включаючи дії органів влади як однієї з сторін соціального діалогу.

Формулювання цілей статті. Метою статті є висвітлення окремих проблемних питань законодавчого врегулювання відносин між сторонами соціального діалогу з наданням пропозицій щодо

можливих шляхів їх вирішення.

Дослідження з проблеми та наявності невіршених частин загальної проблеми. Законодавчі акти, що складають основу держаного регулювання трудових відносин, базуються на несучасних відносинах між сторонами соціального договору. Зокрема Кодекс законів про працю України 1971 р. [1], Законів України “Про колективні договори і угоди” [2], “Про оплату праці” [3], “Про відпустки” [4], “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” [5]. І лише у 2010 році був ухвалений Закон України “Про соціальний діалог в Україні” [6].

Вітчизняні вчені-правники значну увагу приділяють дослідженням, різноманітних аспектів проблеми, пов’язаної з державним регулюванням інтересів сторін соціального діалогу. Зокрема, таких як визначення характеристики трудових правовідносин [7], наявних проблем трудового права [8], шляхів Кодифікації трудового законодавства [9] та його подальшого реформування [10], забезпечення на законодавчому рівні гарантії захисту трудових прав працівників [11], в тому числі через професійні спілки [12] та з застосуванням договірної характеру регулювання правовідносин [13]. Але при цьому залишаються окремі питання які потребують подальшого дослідження, в тому числі питання взаємної узгодженості інтересів сторін соціального діалогу з державним регулюванням трудових правовідносин. Про наявність таких питань свідчить здійснення неодноразової спроби переглянути окремі норми трудового законодавства та його систематизації шляхом підготовки нового Трудового кодексу України. Зокрема Верховною Радою України впродовж останніх років разів було розглянуто декілька проектів, авторами яких були народні депутати України Стоян О. М., Сухий Я. М., Хара В. Г., а також Папієв М. М. [14]. Однак, незважаючи на намагання органів державної влади (в особі законодавчої та виконавчої її гілок), об’єднань роботодавців та профспілок, новий Трудовий кодекс продовжує перебувати на стадії розробки та обговорення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Законодавець, шляхом встановлення квот найму на роботу працівників певних категорій, фактично зобов’язує учасників ринку праці використовувати у своїй діяльності не ринкові відносини, не залишаючи роботодавцю можливості вибору. В якості компромісу доцільно було б встановити хоча б такий запобіжник, як обов’язок

роботодавця приймати на роботу осіб, які потребують соціального захисту в межах визначеної квоти у відповідності до потреб бізнесу в робітниках певного професійного й кваліфікаційного рівня, а також можливості виконання ними роботи за станом здоров'я.

Прагнення законодавця зобов'язати укладати трудовий договір лише в письмовій формі (в двох примірниках з визначеним переліком обов'язкових умов, тощо), на наш погляд, не тільки звукує можливості та оперативність у вирішенні проблем з боку роботодавців, а також обмежує права найманих працівників — фактичний початок роботи, в такому разі, ще не є підставою виникнення трудових відносин. Тому, на наш погляд, доцільніше було б передбачити, крім безумовно письмової форми укладення трудового договору, як провідної, можливість укладення трудового договору за усною домовленістю сторін на підставі заяви працівника та нормативного акту роботодавця, який закріплює досягнуті домовленості щодо трудових відносин.

На особливу увагу заслуговує вирішення проблеми встановлення трудових відносин на визначений строк у вигляді контрактної форми трудового договору. Проблема полягає в тому, що сфера застосування контракту визначається лише на державному рівні, що значно звукує можливості роботодавця у використанні такої форми трудового договору. В якості компромісу можливо розмежування сфера застосування контракту на:

— обов'язкову сферу застосування контракту — сферу де виключається можливість укладення трудового договору в іншій формі, ніж у формі контракту. Така сфера повинна визначатися лише законами України;

— сферу застосування контракту за домовленістю сторін — сферу, яка регламентується нормативно-правовими актами роботодавця. При цьому, можливе встановлення з боку законодавця певних обмежень для дій роботодавців — наприклад, встановлення обов'язкової згоди сторін, тощо.

Суперечливою є побудова відносин між роботодавцем та виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що діє на підприємстві, членом якої є працівник під час вирішення питань, що виникають під час розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. По-перше

необхідно розрізняти випадки коли для звільнення працівника необхідне погодження виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), що діє на підприємстві, членом якої є працівник, а коли такої згоди не потрібно. По-друге, потребує чіткого відокремлення форм цього погодження — або отримання згоди на звільнення, або попереднє погодження (проведення консультацій).

На наш погляд, використання роботодавцем свого права на розірвання трудового договору лише у випадку змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутстві або перепрофілюванні юридичної особи, а також скороченні чисельності або штату працівників, доцільно було б пов'язати із необхідністю попереднього наданням повноваженим представникам працюючих інформації щодо запланованих заходів, включаючи інформацію про причини наступного звільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. В цих випадках можливо було б передбачити необхідність проведення консультацій з повноваженими представниками працюючих, за їх вимогою, про заходи щодо запобігання звільненню чи зведення кількості працюючих, що підлягають звільненню до мінімуму або створення умов роботодавцем щодо пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення. Стосовно інших випадків погодження роботодавцем своїх дій щодо розірвання трудового договору з власної ініціативи, то, по визначеному переліку таких випадків, цілком достатнім буде отримання на це згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), що діє на підприємстві, членом якої є працівник.

Найбільш суперечливим є законодавче регулювання оплати праці та умов щодо додержання державних соціальних стандартів, пов'язаних з оплатою праці. З одного боку основою побудови взаємовідносин між соціальними партнерами в цих питаннях є їх договірний характер, але, з іншого боку, на різних рівнях проведення соціального діалогу встановленні певні межі та законодавчо врегульовані обмеження, які значно звужують можливості роботодавців щодо мотивації персоналу та мобільності систем оплати.

Законодавець розмежовує сферу державного регулювання

оплати праці й сферу її договірною регулювання. Державне регулювання оплати праці працівників здійснюється шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і мінімальних гарантій в оплаті праці для всіх працюючих, незалежно від форми власності, характеру діяльності та підпорядкованості підприємств, організацій та закладів. Логічним є також і те, що державне регулювання оплати праці поширюється на встановлення умов і розмірів оплати праці керівників суб'єктів господарювання державної і комунальної форм власності. Стосовно виключення зі сфера договірною регулювання оплати праці працівників юридичних осіб, що фінансуються чи дотуються з бюджетів (поширюється державне регулювання оплати праці — умови і розміри їх оплати праці визначаються Кабінетом Міністрів України, хоча і за погодженням з відповідними всеукраїнськими професійними спілками), питання, на наш погляд, є дискусійним та таким що потребує подальшого дослідження.

Потребують також узгодження і певні аспекти організації оплати праці, що регулюються на законодавчому рівні, зокрема питання щодо:

— структури заробітної плати — то що вона складається з основної і додаткової заробітної плати не потребує обговорення, а питання відносно того, чи є необхідність відокремлення такої складової як “інші заохочувальні та компенсаційні виплати”, до яких належать виплати, що не передбачені нормативно — правовими актами про працю або які провадяться понад установлені зазначеними актами норми потребує уточнення. На нашу думку, така складова у структурі зарплати має право на існування;

— співвідношення окремих складових у структурі заробітної плати, на наш погляд, не повинно бути врегульовано на законодавчому рівні, а має визначатися в колективних угодах і договорах;

— законодавче визначення місця та ролі тарифної системи в організації оплати праці на конкретному підприємстві (організації, закладі), на наш погляд, перебільшені та мають визначатися на договірному рівні (наприклад, на галузевому рівні);

— потребує більш чіткого визначення ролі мінімальної заробітної плати як державної соціальної гарантії в оплаті праці та

порядку її визначення, а також її місця в організації оплати праці на конкретному підприємстві (організації, закладі);

— існують певні питання щодо існуючого порядку застосування інших державних мінімальних гарантій оплати праці та інших виплат працівникам та роль результатів атестації робочих місць за умов праці для визначення цих гарантій. На наш погляд, ці питання повинні бути віднесені також до сфери договірного регулювання оплати праці.

Принциповим, серед наведених питань, є питання мінімальної заробітної плати, яка фактично виступає в якості державної соціальної гарантії встановлення посадового окладу (тарифної ставки) та визначальною складовою в структурі заробітної плати. Таким чином законодавець, шляхом встановлення мінімальної заробітної плати, практично визначає структуру заробітної плати та її розміри, що є питаннями, які повинні вирішуватися у сфері договірного регулювання оплати праці. Тому, на наш погляд, більш доцільним було б на державному рівні визначати не мінімальну заробітну плату, а розмір мінімального рівня оплати праці — встановленого на законодавчому рівні такий межовий розмір оплати праці (основної та додаткової), нижче якого роботодавець не може здійснювати оплату за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт) та норму робочого часу. Такий підхід дозволить, по-перше, визначати реальний рівень доходу, що може забезпечити відтворювання (нехай просте, а не розширене) робочої сили, по-друге, забезпечить мінімальні гарантії для найманих працівників, по-третє, дасть можливість роботодавцеві будувати найбільш ефективну для бізнесу мотиваційну систему, по-четверте, створить умови та простір для проведення діалогу між соціальними партнерами в питаннях організації оплати праці.

На законодавчому рівні врегульована переважна більшість питань, що виникають як під час державного регулювання окремих аспектів у відносинах між соціальними партнерами більш-менш визначені (не залежно від того наскільки така визначеність влаштовує сторони соціального діалогу), так і відносно сфери договірного регулювання відносин між сторонами соціального діалогу. Але, незважаючи на доволі якісний та такий, що сприйнятий сторонами соціального діалогу Закон України “Про соціальний діалог в

Україні” [6], під час його практичної реалізації виникають суттєві проблеми. Одним з основних чинників виникнення цих проблем, на нашу думку, є те що зміст угод і колективних договорів визначається іншим законом — Законом України “Про колективні договори і угоди” [2], яким також обумовлено й механізм укладання цих документів (спочатку на національному рівні, потім на галузевому й територіальному рівнях, а в завершенні — на локальному рівні). Аналіз змісту угод і колективних договорів, визначеного цим законом (який був прийнятий за 17 років до прийняття закону “Про соціальний діалог в Україні”), показує прагнення законодавчої гілки влади відобразити та регламентувати як в генеральній угоді на національному рівні, так і в територіальних угодах на регіональному рівні розв’язання настільки широкого кола питань, які мають прикладний характер та практично дублюють один одного (з вимогою щоб на кожному з нижчих щаблях діалогу зобов’язання сторін були б не менш ніж на попередньому). Аналогічні питання розглядаються також під час діалогу на галузевому рівні і під час укладання колективних договорів, що визначають зобов’язання прямої дії. При цьому найчастіше в угодах та договорах дублюються нормативні вимоги по встановленому законом широкому колу питань.

Враховуючи досвід розвинутих європейських країн (наприклад, Швеції), доцільно було б на законодавчому рівні провести поділ та розмежування предмету соціального діалогу на різних рівнях його проведення [15]. В якості прикладу такого розмежування предмету колективних переговорів щодо укладення угод та договорів на законодавчому рівні могло б стати, зокрема, таке:

— на національному рівні сконцентрувати увага на організаційних аспектах формування системи соціального партнерства — зобов’язання сторін по сприянню спільного розвитку бізнесу, економіки й суспільства в цілому; питаннях, регулювання різних видів соціального, медичного й пенсійного страхування; напрямках розвитку соціальної відповідальності бізнесу перед суспільством і відповідальності членів цього суспільства й суспільства в цілому за розвитку бізнесу, тощо.

— до компетенції угод, що укладаються на регіональному рівні, можливо, було б віднести окремі аспекти зовнішньої соціальної політики суб’єктів, ведучих фактичну господарську діяльність у

регіоні (незалежно від місця їх юридичної реєстрації), а також діяльність регіональних органів керування й членів територіальних громад, яка спрямована на створення умов для розвитку бізнесу в регіоні. Серед напрямків зовнішньої соціальної політики бізнес-структур можливі різноманітні моделі, а саме:

а) модель, яка обумовлюється тим, що розвиток бізнесу нерозривно пов'язано з розвитком території, коли межа між працівниками господарюючих суб'єктів та членами їх батьківщин, а також іншим населенням території присутності бізнесу дуже примарна;

б) модель, що характеризується проведенням добродійних акцій;

в) модель соціального інвестування бізнесу шляхом реалізації соціальних програм у якості бізнес — проектів (з орієнтацією на кінцевий результат і наступною оцінкою ефективності);

г) модель соціального партнерства бізнесу, органів державного управління й громадських організацій, яка передбачає уточнення й регламентацію сфер відповідальності бізнесу, влади й суспільства в спільному розв'язанні суспільно-значимих питань.

— на галузевому рівні угоди могли б сконцентрувати увагу на верхніх границях мінімальних соціальних стандартах для працівників галузі, механізмах формування коштів, що направляються на оплату праці, інші заохочувальні й компенсаційні виплати найманим працівникам, а також основних напрямків внутрішній соціальній політиці бізнес-структур галузі.

Серед основних шляхів, що формують засади внутрішньої соціальної політики господарюючих суб'єктів можна передбачити наступні:

а) створення й забезпечення нормальних розумів праці й зайнятості;

б) турбота про зміцнення здоров'я працівників; надання додаткових (понад передбачених законодавством) соціальних пільг і гарантій працюючим і членам їх батьківщин;

в) розвиток фізкультури й спорту на підприємстві, організація дозвілля й рішення побутових питань працівників підприємства (фінансування проведення робочої спартакіади, культурно-масових заходів, перерахування коштів профспілковому комітету для

організації й проведення цієї роботи, придбання дитячих новорічних подарунків та ін.);

г) заходи щодо реалізації молодіжної політики;

д) надання адресної допомоги соціально-незахищеним категоріям населення, які пов'язані з кожним конкретним бізнесом;

е) надання соціальних пільг і гарантій колишнім працівникам підприємства, тощо.

— на локальному рівні в колективних договорах доцільно було б зосередити увагу на конкретизації прийнятих на галузевому рівні домовленостей і встановленню корпоративних норм і правил, спрямованих на забезпеченні ефективного функціонування бізнесу й трудового колективу.

Такий підхід, на наш погляд, дозволить забезпечити пріоритет державного регулювання відносин між соціальними партнерами над сферою договірної регулювання. При цьому державне регулювання не звужує можливості договірної, а проблеми, що вирішуються на різних рівнях договірної регулювання не суперечать між собою.

Висновки та перспективи подальшого розвитку в цьому напрямку. Таким чином, серед можливих напрямів подальшого удосконалення механізмів врегулювання трудових відносин між сторонами соціального діалогу на законодавчому рівні заслуговують на увагу, зокрема, наступні:

— державне регулювання працевлаштування окремих категорій населення, обов'язкових форм укладення трудового договору, сфер застосування строкового трудового договору у формі контракту та умов і порядку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;

— законодавче регулювання окремих аспектів організації оплати праці найманих працівників та умов щодо додержання державних соціальних стандартів, пов'язаних з оплатою праці;

— удосконалення договірної регулювання шляхом встановлення на законодавчому рівні чіткого розмежування предмету соціального діалогу на різних рівнях його проведення.

Література

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р. № 322-VIII [Текст] // ВВР. — 1971. — № 50. — Ст. 375;

2. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-ХІІ [Текст] // ВВР. — 1993. — № 36. — Ст. 361;
3. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995р. № 108/95-ВР [Текст] // ВВР. — 1995. — № 17. — Ст. 121;
4. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996р. № 504/96-ВР [Текст] // ВВР. — 1997. — № 2. — Ст. 4;
5. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998р. № 137/98-ВР [Текст] // ВВР. — 1998. — № 34. — Ст. 227;
6. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010р. № 2862-VI. [Текст] // ВВР. — 2011. — № 28. — Ст. 255;
7. Іншин, М. І. Теоретико-правова характеристика трудових правовідносин [Текст] / М. І. Іншин // Форум права. — 2014. — № 1. — С. 198–202;
8. Ярошенко, О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України [Текст]: монограф. / О. М. Ярошенко. — Х.: СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. — 456 с.;
9. Прилипка, С. М. Кодифікація трудового законодавства України [Текст]: монограф. / С. М. Прилипка. — Х.: ФІНН, 2008. — 432 с.;
10. Пилипенко, П. Д. Реформування трудового законодавства України [Текст] / П. Д. Пилипенко // Юридична газета. — 2006. — № 17 (77). — С. 4;
11. Андрійв, В. М. Юридичні гарантії захисту трудових прав працівників [Текст] / В. М. Андрійв // Форум права. — 2011. — № 4. — С. 15–20;
12. Щотова, Ю. М. Поняття представництва професійною спілкою інтересів працівників при реалізації ними права на звернення за захистом [Текст] / Ю. М. Щотова // Часопис Київського університету права. — 2013. — № 1. — С. 188–192;
13. Мельничук, Н. О. Колективний договір та угоди в системі джерел трудового права [Текст] / Н. О. Мельничук // Актуальні проблеми права: теорія і практика. — 2010. — № 18. — С. 421–427;
14. Проект Трудового кодексу України реєстраційний № 1108 від 03.12.2008; Проект Трудового кодексу України реєстраційний № 2902 від 22.04.2013; Проект Трудового кодексу України реєстраційний № 1658 від 27.12.2014;

15. Європейський досвід колективних переговорів: шведський досвід у міжнародному контексті: матеріали проекту “Діалог на ринку праці — Україна”. — К. : Sida (Swedish international development cooperation agency), 2011. — 52 с.

1. Kodeks zakoniv pro pracyu Ukrayiny` vid 10.12.1971r. # 322-VIII [Tekst] // VVR. — 1971. — # 50. — St. 375;
2. Pro kolekty`vni dogovory` i ugody` : Zakon Ukrayiny` vid 01.07.1993 r. # 3356-XII [Tekst] // VVR. — 1993. — # 36. — St. 361;
3. Pro oplatu praci : Zakon Ukrayiny` vid 24.03.1995r. # 108/95-VR [Tekst] // VVR. — 1995. — # 17. — St. 121;
4. Pro vidpustky` : Zakon Ukrayiny` vid 15.11.1996r. # 504/96-VR [Tekst] // VVR. — 1997. — # 2. — St. 4;
5. Pro porjadok vy`rishennya kolekty`vny`x trudovy`x sporiv (konfliktiv) : Zakon Ukrayiny` vid 03.03.1998r. # 137/98-VR [Tekst] // VVR. — 1998. — # 34. — St. 227;
6. Pro social`ny`j dialog v Ukrayini : Zakon Ukrayiny` vid 23.12.2010r. # 2862-VI. [Tekst] // VVR. — 2011. — # 28. — St. 255;
7. Inshy`n, M. I. Teorety`ko-pravova xaraktery`sty`ka trudovy`x pravovidnosy`n [Tekst] / M. I. Inshy`n // Forum prava. — 2014. — # 1. — S. 198–202;
8. Yaroshenko, O. M. Teorety`chni ta prakty`chni problemy` dzherel trudovogo prava Ukrayiny` [Tekst] : monograf. / O. M. Yaroshenko. — X. : SPD FO Vapnyarchuk N. M., 2006. — 456 s.;
9. Pry`ly`pko, S. M. Kody`fikaciya trudovogo zakonodavstva Ukrayiny` [Tekst] : monograf. / S. M. Pry`ly`pko. — X. : FINN, 2008. — 432 s.;
10. Py`ly`penko, P. D. Reformuvannya trudovogo zakonodavstva Ukrayiny` [Tekst] / P. D. Py`ly`penko // Yury`dy`chna gazeta. — 2006. — # 17 (77). — S. 4;
11. Andriyiv, V. M. Yury`dy`chni garantiyi zaxy`stu trudovy`x prav pracivny`kiv [Tekst] / V. M. Andriyiv // Forum prava. — 2011. — # 4. — S. 15–20;
12. Shhotova, Yu. M. Ponyattya predstavny`cztva profesijnoyu spilkoju interesiv pracivny`kiv pry` realizaciyi ny`my` prava na zvernennya za zaxy`stom [Tekst] / Yu. M. Shhotova // Chasopy`s Ky`yivs`kogo universy`tetu prava. — 2013. — # 1. — S. 188–192;
13. Me`fny`chuk, N. O. Kolekty`vny`j dogovir ta ugody` v sy`stemi

dzherel trudovogo prava [Tekst] / N. O. Meġny`chuk // Aktualni problemy` prava: teoriya i prakty`ka. — 2010. — # 18. — S. 421–427;

14. Proekt Trudovogo kodeksu Ukrayiny` reyestracijny`j # 1108 vid 03.12.2008; Proekt Trudovogo kodeksu Ukrayiny` reyestracijny`j # 2902 vid 22.04.2013; Proekt Trudovogo kodeksu Ukrayiny` reyestracijny`j # 1658 vid 27.12.2014;

15. Yevropejs`ky`j dosvid kolekty`vny`x peregovoriv: shveds`ky`j dosvid u mizhnarodnomu konteksti: materialy` proektu “Dialog na ry`nku praci — Ukrayina”. — K. : Sida (Swedish international development cooperation agency), 2011. — 52 s.

Рецензент: Кузнецова І.О. д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту організації та зовнішньоекономічної діяльності Одеського національного економічного університету

18.05.2015

УДК 159.9

Осичка Алена

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА РУКОВОДСТВА И ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ КОМПАНИИ

В статье выявлена и описана взаимосвязь эмоционального интеллекта с повышением качества руководства и эффективностью работы компании, проанализированы теоретические концепции эмоционального интеллекта, рассмотрены проблемы и значение практического использования теорий эмоционального интеллекта в эффективном управлении компанией.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, руководство, эмоциональная компетентность, эффективность деятельности руководителя.

Осичка Олена

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ КЕРІВНИЦТВА ТА ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ КОМПАНІЇ

У статті виявлений та описаний взаємозв'язок емоційного інтелекту з підвищенням якості керівництва та ефективністю роботи