

М. П. СТАДНИК

Микола Петрович Стадник, кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник Інституту держави і права ім. В. М. Корецького НАН України

МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

Становлення й розвиток Української держави проходить в складних соціально-економічних та політичних умовах. Динаміка політичних, соціальних процесів, які протікають в державі, дає змогу говорити про активне формування громадянського суспільства, яке впливає на геополітичний вибір Української держави. Лише за останні кілька місяців в Україні відбулися кардинальні суспільно-політичні процеси, що докорінним чином змінили геополітичний вибір України. Ці процеси протікають і розвиваються в складних економічних та політичних умовах. Все це відбувається на тлі глобальної економічної кризи. Отже, формування та розвиток елементів громадянського суспільства, з нашого погляду, повною мірою позитивно впливає на рівень захисту трудових, соціально-економічних прав громадян. Це стосується насамперед виробничої сфери, сфери надання послуг, таким чином розвиток правових механізмів, узгодження інтересів суб'єктів правовідносин допоможе зберегти соціальний мир та злагоду в суспільстві. Використання соціального партнерства має давню історію. Цей термін вперше з'явився в промислово розвинених країнах Заходу в період зародження виробничої демократії, яка знайшла свій розвиток після Другої світової війни. Перше законодавство, яке передбачало створення виробничих рад на виробництві, було законодавчо закріплено. Так, законом Федеративної Республіки Німеччини «Про виробничі ради» 1949 р. передбачалося їх створення на паритетних засадах, що склалися з представників роботодавців та найманих працівників. Ці ради називалися органами соціального партнерства, завданням яких було подолання протиріч між працею та капіталом.

Подальший розвиток цих відносин у країнах з ринковою економікою, високими стандартами в соціально-трудовій сфері обумовив використання в цих країнах правової категорії соціальний діалог, що характеризує це правове явище.

Теорія та практика узгодження інтересів суб'єктів громадського суспільства в світі має не лише правовий інструментарій, але й цілу систему громадських, державних інституцій, головним завданням яких є збереження соціального миру. Тому не дивно, що питання соціального партнерства в Україні було предметом глибоких наукових досліджень, які стали науковим підґрунтям реформування правової системи країни. Науковці використовували не лише власні напрацювання, але й зарубіжний досвід демократичних, економічно розвинених, соціально орієнтованих держав світу¹.

Міжнародна організація праці (далі – МОП) у своєму Статуті записала, що мир і справедливість – це основна її мета. На першому камені, закладеному у фундамент будинку Міжнародного бюро праці 21 жовтня 1923 р., ще за часів існування Ліги Націй, викарбовано: «Si vis pacem, cole justitiam» (якщо хочеш миру – насаджуй справедливість)². Одним із основних принципів, що діє в Міжнародній Організації Праці, є принцип тристороннього представництва, відповідно до якого від кожної країни – члена МОП на сесіях Генеральної Конференції бере участь делегація з двох представників уряду, одного представника підприємців і одного представника трудящих. Така ж пропорційність зберігається і на пленарних засіданнях Адміністративної ради. У Філадельфійській декларації вказується на необхідність постійних і узгоджувальних міжнародних зусиль, за яких представники трудящих і підприємців, що користуються рівними правами з представниками уряду, об'єднуються з ними для вільного обговорення і прийняття демократичних рішень з метою сприяння благополуччю. Таким чином, формування і розвиток принципів соціального партнерства було закладено в Статуті МОП, у його діяльності та рішеннях – конвенціях і рекомендаціях. Тому важливо дослідити ту правову базу, на якій ґрунтується правовий механізм соціального партнерства в країнах з ринковою економікою. Варто погодитися з Г. І. Чанишевою, яка стверджує, що соціальне партнерство є невід'ємним атрибутом «соціальної» держави. Ідеєю соціального партнерства є положення про необхідність забезпечення соціально-економічних прав кожної людини відповідно до міжнародних стандартів та національного законодавства. Конституційне закріплення положення про те, що Україна є суверенна, незалежна, демократична, соціальна й правова держава, актуалізує правову проблему соціального партнерства в ній, оскільки лише через соціальну державу, в якій соціальне партнерство виступає правовим інструментом, можна зберегти соціальний мир, забезпечити високий рівень добробуту всіх соціальних прошарків населення. Необхідно визначити, що основними і головними суб'єктами соціального партнерства в державі з ринковою економікою є роботодавці, наймані працівники та держава в особі органів державної влади. Держава, на наш погляд, у соціально-партнерських відносинах виступає тим специфічним державним регулятором, який поєднує в собі реалізацію інтересів найманих працівників та роботодавців. Специфічність становища держави в соціально-партнерських відносинах полягає в тому, що вона заінтересована як в економічному розвитку, так і піднесенні життєвого рівня працівників, що забезпечить загальний соціальний мир, гідні умови праці та життя всіх соціальних груп.

Міжнародна організація праці є єдиною спеціалізованою установою Організації Об'єднаних Націй, яка була створена і функціонує на засадах соціального діалогу, як ефективного сприяння соціальній справедливості, демократії у суспільстві. У Декларації про цілі й завдання Міжнародної організації праці, прийнятій на 26-й сесії Міжнародної конференції праці у Філадельфії в 1944 р., підкреслюється необхідність принципу трипатризму при виробленні національної та міжнародної економічної і соціальної політики. Наголошується на важливості постійних і узгоджених рішень у міжнародному масштабі, «в яких представники трудящих і підприємців користуються рівними правами з представниками урядів, об'єднуються з ними для вільного обговорення і прийняття демократичних рішень з метою сприяння загального добробуту».

Таким чином, можна зробити висновок про те, що соціальне партнерство являє собою специфічний вид соціальних відносин між різними суспільними класами, соціальними групами і державою. Вказані відносини мають цілком визначені цілі та механізм їх реалізації, що становить перед собою соціальну стабільність в суспільстві. Необхідно зазначити, що соціальне партнерство в різних країнах є динамічним організмом, який враховує особливості розвитку відносин у сфері соціально-трудових відносин кожної країни. Разом із тим конкретний правовий механізм соціального партнерства залежить від тих економічних умов, у яких знаходиться держава, правової системи та економічних відносин, що існують в державі.

Загальновідомо, що Міжнародна організація праці за час свого існування прийняла 184 Конвенції міжнародної організації праці, з яких 69 було ратифіковано Україною, та цілий ряд рекомендацій, що загалом становлять міжнародний кодекс праці. Крім того, правовою основою соціального партнерства є також міжнародно-правові акти регіональних організацій, як, наприклад, міжнародно-правові стандарти Європейського Союзу і права Європейських співавторів.

Міжнародно-правове регулювання соціального партнерства ґрунтується на Конвенціях та рекомендаціях МОП. Основні принципи, на яких заснована Міжнародна організація праці, це принцип трипатризму. Він знайшов своє закріплення і в Конвенції МОП, це насамперед Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р., Конвенція № 98 про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів 1949 р., Конвенція № 144 при тристоронній консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм 1976 р., Конвенція № 150 про регулювання питань праці: роль, функції і організація 1978 р., Конвенція № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 р., Рекомендація № 158 про регулювання питань праці: роль, функції, організація 1978 р. та цілий ряд Рекомендацій. Зокрема, це Рекомендація № 91 щодо колективних договорів 1951 р., Рекомендація № 92 про добровільне примирення і арбітраж 1951 р., Рекомендація № 94 про співробітництво на рівні підприємства 1952 р., Рекомендація № 113 про співробітництво у галузевому і у національному масштабах 1960 р., Рекомендація № 129 про зв'язки між адміністрацією і трудящими на підприємстві 1967 р., Рекомендація № 130 про розгляд скарг на підприємстві з метою їх вирішення 1967 р., Рекомендація № 149 про організації сільських трудящих та їх роль в економічному і соціальному розвитку 1975 р., Рекомендація № 159 про процедури визначення умов зайнятості на державній службі 1978 р., Рекомендація № 152 про тристоронні консультації 1976 р., Рекомендація № 163 про колективні переговори 1981 р. та інші. На порядку денному стоїть питання імплементації Конвенції № 144, яка регулює питання проведення ефективних консультацій між представниками уряду, підприємців та трудящих, яка була ратифікована Україною 17 грудня 1993 р. та набрала чинності 16 травня 1995 року.

Відповідно до вказаної Конвенції кожний член Міжнародної організації праці, який ратифікував цю Конвенцію, здійснює процедури, що забезпечують ефективні консультації між представниками уряду, роботодавців і працівників з питань, які стосуються діяльності Міжнародної організації праці. Згідно з п. 2 ст. 2 Конвенції кожна країна визначає характер і форму процедур, передбачених ст. 1 цієї Конвенції, відповідно до національної практики після консультації з представницькими організаціями, де такі організації є і де такі процедури ще не встановлено.

Наведена міжнародно-правова база являє собою основу соціального партнерства в Україні.

Міжнародна теорія та практика соціального партнерства передбачає дві його форми – біпатризм та трипатризм.

Біпатризм – це добровільна, що ґрунтується на незалежності і рівноправності сторін (проведення діалогів, консультацій, переговорів) організація трудящих та підприємців у процесі створення й застосування трудових норм – як національних, так і міжнародних, а також при вирішенні трудових спорів. У тих же випадках, коли діалог здійснюється на тристоронній основі: організаціях трудящих, підприємців і органів влади, то він називається трипатризмом. Вказані принципи знайшли своє закріплення в цілому ряді міжнародно-правових стандартів, які визначають лінію поведінки і правову модель взаємовідносин між соціальними партнерами. Українське законодавство соціального партнерства розвивається з урахуванням міжнародного досвіду.

Необхідно зазначити, що побудова системи соціального партнерства в Україні повинна ґрунтуватися на загально визначених принципах, які знайшли свою реалізацію в законодавстві розвинутих країн. Це насамперед: переважно-узгоджувальний характер вирішення розбіжностей, які виникають між соціальними партнерами; визначення й узгодження критеріїв соціальної справедливості та встановлення заходів щодо захисту інтересів суб'єктів соціального партнерства; участь найманих працівників у сфері управління. Перелічені принципи соціального партнерства дають змогу забезпечити: реалізацію заінтересованості суб'єктів соціального партнерства в ефективному економічному зростанні, соціальному мирі та зміцненні демократичних начал; поліпшення умов життя та праці; зниження рівня і попередження соціальних конфліктів.

Обов'язковою умовою співробітництва соціальних партнерів (найманих працівників, роботодавців та держави в особі уряду) є добровільна співпраця, відповідальність, рівність прав та взаємні поступки в ході переговорів. Основним методом забезпечення злагоди суб'єктів соціального партнерства є консенсус, який досягається в ході переговорів. У тих випадках, якщо між суб'єктами соціального партнерства не досягається згода в ході переговорів, питання знімається в розгляд або ж коли виникає конфліктна ситуація, вона вирішується відповідно до законодавства.

Правова модель соціального партнерства в державі повинна включати в себе такі основні елементи, як суб'єкти партнерства, об'єкти партнерства, рівні укладення угод, механізми і процедуру врегулювання розбіжностей, що виникають.

Правову основу соціального партнерства в Україні становлять Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р., Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р., Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р., Закон України «Про об'єднання роботодавців» від 24 травня 2001 р., Закон України «Про профспілки та гарантії діяльності» від 15 березня 1999 р. та ціла низка інших.

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» соціальний діалог – це процес визначення і зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органи виконавчої влади, і органи місцевого самоврядування з питань соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Одним із найважливіших питань соціального партнерства в Україні є визначення сторін та його рівнів. Особливо це є важливим у період проведення адміністративної реформи. Соціальний діалог в Україні або соціальне по суті партнерство реалізується на чотирьох рівнях: на національному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання профспілок, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України; на галузевому рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, сторона роботодавців, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади (що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці). На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством. На локальному рівні – сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторони роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Отже, як бачимо, в цьому законі основний акцент зроблено на ведення перемовин, тобто на діалог. Правовий механізм узгодження інтересів сторін, об'єктний склад ведення соціального діалогу визначений не чітко. Міжнародно-правові акти застосовують термін «соціальне партнерство». Тому ми вважаємо за доцільне використання саме цього терміна щодо регулювання суспільних відносин соціального партнерства. Виходячи з цього, є необхідність у прийнятті Закону України «Про соціальне партнерство в Україні», у якому було б доцільно чітко визначити суб'єктний та об'єктний склад соціальних партнерів. Колективні угоди галузевого, регіонального та загальнодержавного рівня повинні укладатися на тристоронній основі, а не так, як це було раніше, коли Кабінет Міністрів підписував загальнодержавну угоду на стороні роботодавця, а не був третьою стороною угоди.

Що ж стосується укладення колективних договорів, то ми вважаємо, що в тих випадках, коли колективні договори укладаються на бюджетотворюючих підприємствах, вони теж повинні укладатися на тристоронній основі. Крім роботодавця, представників найманих працівників (профспілок) стороною колективного договору повинні виступати органи місцевого самоврядування, на території яких знаходиться бюджетотворююче підприємство. Це сприятиме не лише ефективному захисту прав найманих працівників, але й позитивно впливатиме на формування бюджету органів місцевого самоврядування.

Вирішення вказаних проблем позитивно вплине на рівень захисту колективних прав та інтересів найманих працівників.

¹ Новиков В. М. Зарубіжний досвід соціального партнерства: аспекти праці. – 1998. – № 1. – С. 38–43.

² Батюк В. Україна в Міжнародній Організації праці. – К.: Видавництво політичної літератури України. – 1968. – С. 7.

Резюме

Стадник М. П. Міжнародно-правові засади соціального партнерства в Україні.

У статті досліджуються міжнародно-правові засади побудови соціального партнерства в Україні.

Аналізуються міжнародно-правові акти, Конвенції та Рекомендації Міжнародної організації праці та законодавство України, яке регулює ці відносини.

Ключові слова: соціальне партнерство, міжнародно-правові акти, соціальне партнерство, соціальний діалог, конвенції, рекомендації, Міжнародна організація праці.

Резюме

Стадник Н. П. Международно-правовые основы социального партнерства в Украине.

В статье исследуются международно-правовые основы построения социального партнерства в Украине.

Анализируются международно-правовые акты, Конвенции и Рекомендации Международной организации труда и законодательство Украины, регулирующие эти отношения.

Ключевые слова: социальное партнерство, международно-правовые акты, социальное партнерство, социальный диалог, конвенции, рекомендации, Международная организация труда.

Summary

Stadnyk M. International legal basics of social partnership in Ukraine.

The article examines international legal basics of construction of social partnership in Ukraine.

There are analyzed instruments of international law, Conventions and Recommendations of International Labor Organization and legislation of Ukraine that regulates relations.

Key words: social partnership, instruments of international law, social partnership, social dialogue, Conventions, Recommendations, International Labor Organization.

Отримано 8.04.2014

УДК 347.412

Н. В. ФЕДОРЧЕНКО

Наталія Володимирівна Федорченко, кандидат юридичних наук, доцент, завідувач кафедри Київського університету туризму, економіки і права

ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН З НАДАННЯ ПОСЛУГ

Динаміка економічних відносин, зокрема у сфері виробництва і розподілу, та успішне функціонування ринку товарів, робіт і послуг вимагають, щоб правові форми, в які втілюються різні за характером суспільні відносини, були адекватні новому економічному змісту. Основною та найбільш стійкою в часі правовою формою є договір, роль якого докорінно змінилася в умовах ринкової економіки.

Важливим регулятором відносин з надання послуг на рівні з нормативно-правовими актами виступає цивільно-правовий договір, що, за слушним висловом Н. С. Кузнецової, у всіх правових системах є одним з основних елементів правопорядку, який юридично забезпечує дійсність обмінних процесів з метою задоволення потреб суспільства, окремих його громадян або їх об'єднань¹. В А. Васильєва основою виникнення зобов'язань з надання посередницьких послуг визначає саме цивільно-правовий договір². Законодавець у ЦК України вперше закріпив цивільно-правовий договір як джерело цивільного права. Він дозволяє при укладенні договору врегульовувати не лише відносини, які не врегульовані актами цивільного законодавства, а й відступати від цих положень і врегульовувати відносини на власний розсуд (ч. 2 ст. 6 ЦК)³.

Законодавство встановлює принципи підкорення договору закону, а тому договір повинен відповідати обов'язковим для сторін правилам, які встановлені нормативно-правовими актами і діють в момент його укладення. Із співвідношення закону і договору випливає: 1) об'єктивне верховенство імперативних норм закону над договором; 2) рівність диспозитивних норм закону і умов договору можлива, коли таку рівність допускає диспозитивна норма; 3) при вступі в дію нового закону, який регулює відносини сторін по-іншому, умови раніше укладеного договору зберігають свою силу, якщо інше не передбачено законом; 4) зміст договору повинен відповідати нормам закону чи інших нормативно-правових актів; 5) договір може бути заснований на звичаях ділового обороту; 6) договір, який не відповідає вимогам закону або укладений з метою, завідомо суперечливою основам правопорядку і моральності, є нікчемним; 7) до нікчемних і оскаржуваних договорів можуть застосовуватись наслідки недійсності договорів; 8) воля і волевиявлення сторін є визначальною у виборі способу тлумачення договору⁴.

За своєю структурою цивільно-правовий договір становить систему правових зв'язків між його учасниками, їх дії в межах визначеного періоду часу спрямовані на досягнення певного результату. Договір, на відміну від правочину, характеризується своїми видовими ознаками. Насамперед на протигагу односторонньому правочину, який є дією (волевиявленням) однієї сторони (особи), у договорі виявляється воля двох або кількох сторін, спрямованих на досягнення спільного для них правового результату⁵.

Як слушно зазначається в юридичній літературі, договір, заснований на взаємній заінтересованості сторін, здатен забезпечити таку організацію, порядок і стабільність в економічному обороті, яких неможливо досягнути за допомогою найжорсткіших адміністративно-правових заходів⁶. Це твердження є актуальним і