

УДК 331.107.5

С.С. ПЕТРАЧКОВИЧ, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

ПРИНЦИПИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Ключові слова: принципи, правовідносини соціального партнерства, система

Принципи є фундаментальною основою існування будь-якого явища. Виникнення та ефективний розвиток правовідносин соціального партнерства теж значною мірою залежить від того, на яких засадах воно буде здійснюватися. Відсутність єдиного переліку принципів відповідних відносин в межах сучасного трудового законодавства України викликає необхідність конструктивних змін, які повинні знайти втілення в новому Трудовому кодексі.

Метою дослідження є формування єдиного переліку принципів, на яких ґрунтуються правовідносини соціального партнерства, задля чого проведено аналіз положень законодавства України, вивчено норми та положення нормативно-правових актів Міжнародної організації праці, що регулюють питання соціального партнерства та діалогу, з'ясовано точки зору науковців, що вже приділяли увагу даному питанню, зокрема, М.Г. Олександрова, М.В. Лушникової, А.М. Лушникова, Г.А. Трунової, С.Ю. Чучи, Г.І. Чанишевої тощо. Наявність наукових розробок з обраної теми дослідження ніяким чином не применшує необхідності в його проведенні, а, навпаки, підкреслює його актуальність в даний період становлення в Україні ринкових відносин та пошуку цивілізованих шляхів вирішення і попередження трудових спорів та конфліктів.

«Міжнародне трудове право складає базу для розвитку і становлення національних моделей соціального партнерства в Україні.

Суть соціального партнерства на міжнародному рівні закріплено в основних принципах соціального партнерства» [1, с.39].

Принцип свободи асоціації закріплено Конвенцією № 87 «Про свободу асоціації і захист права на організацію» 1948 р. [2], ст.2 якої затверджує: «працівники та роботодавці, без якої б то не було різниці мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підлягати статутам цих останніх», та ст.36 Конституції України [3]. «Вільна реалізація цього права забезпечується дотриманням двох умов: заборонаю дискримінації і вільним створенням організації без попереднього дозволу, а також самостійним врегулюванням внутрішньо-організаційної діяльності. До змісту права на асоціацію невід'ємною складовою входить забезпечення незалежності відповідних об'єднань працівників та роботодавців як від держави, так і від інших учасників відносин соціального партнерства» [1, с.40]. Заборона дискримінації тлумачиться за допомогою заборони «дискримінаційних обмежень кола осіб, які мають право на об'єднання (за ознакою статі, професії, громадянства, кольору шкіри, раси, віросповідання або політичних поглядів)» [4, с.246–247]. Стаття 1 Конвенції № 111 Міжнародної організації праці містить визначення терміну «дискримінація», який охоплює: «а) будь-яке розрізнення, недопущення або перевагу, що робиться за ознакою раси, кольору шкіри, статі, релігії, політичних переконань, іноземного походження або соціального походження і призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять; б) будь-яке інше розрізнення, недопущення або перевагу, що призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи поводження в галузі праці та занять і визначається відповідним членом Організації після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників, де такі є, та з іншими відповідними органами. Будь-

яке розрізнення, недопущення або перевага відносно певної роботи, що ґрунтується на її специфічних вимогах, дискримінацією не вважається» [5].

Стаття 6 Закону України «Про колективні договори і угоди» [6] забороняє будь-яке втручання, яке може обмежити законні права працівників та їх представників або заборонити їх здійснення, з боку органів представницької і виконавчої влади та господарського управління, політичних партій, власників або уповноважених ними органів при укладенні та виконанні колективних договорів та угод. Статтею 12 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [7] забороняється втручання органів державної влади, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, роботодавців, їх об'єднань у статутну діяльність профспілок, їх організацій та об'єднань. Аналогічні норми щодо невтручання в діяльність організацій роботодавців та їх об'єднань містяться і в Законі України «Про організації роботодавців».

Правовідносини соціального партнерства існують на принципах біпартизму – зв'язків традиційних соціальних партнерів і трипартизму, де до названих суб'єктів приєднується третя сторона – держава [8, с.148], констатує С.Ю. Чуча. Принцип «трипартизму» закріплений в Конвенції № 144 «Про тристоронні консультації для сприяння застосування міжнародних трудових норм» 1976 р. та в Законі України «Про організації роботодавців». М.В. Лушникова та А.М. Лушников вважають, що термін «трипартизм» охоплює всі питання, які в єдиній системі соціального партнерства визначають структуру, функціонування і прерогативи різних сторін у виробничих відносинах, мирні взаємовідносини між ними (двосторонні колективні договори, тристоронні консультації і переговори між урядом, роботодавцями та працівниками у прийнятті рішень на підприємстві та інше) [4, с.248–249].

У державному законодавстві принцип

трипартизму також було закріплено в п.1 Положенні про Раду соціального партнерства, затвердженого Указом Президента від 27.04.1993 р., що визначив сторони правовідносин соціального партнерства та закріпив положення про те, що Національна рада соціального партнерства утворюється з представників Кабінету Міністрів, об'єднань підприємців та професійних спілок [9]. О. Заржицький констатує, що «з 1993 року Генеральні угоди уклалися між Кабінетом Міністрів і об'єднанням профспілок, а починаючи з 1997 року також за участю об'єднань роботодавців» [10, с.54].

В свою чергу, статті 2 і 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачають укладення колективних договорів та угод на двосторонній основі, та, таким чином, закріплюють принцип біпартизму. Так, ст.3 відповідного нормативно – правового акту визначає, що «колективний договір, угода укладаються між власником (об'єднанням власників) або уповноваженим ним органом, з однієї сторони, і профспілкою (на генеральному рівні виключно об'єднанням профспілок) чи іншими уповноваженими на представництво трудовим колективом органами, а у разі їх відсутності – представниками трудящих, обраними і уповноваженими трудовим колективом» [11].

Г.А. Трунова констатує той факт, що: «Практика показала, що в Україні діє принцип трипартизму. Проте окремі елементи біпартизму присутні в соціально – трудових відносинах (наприклад, розробка і укладення колективних договорів на рівні підприємства), що не виключає принципу трипартизму, відповідно до якого здійснюється соціальне партнерство в Україні. На рівні підприємства соціальне партнерство будується під впливом принципу трипартизму, адже при укладенні колективного договору сторони включають до його змісту норми колективних угод, які були укладені на тристоронній основі» [4, с.49]. Таким чином, на державному рівні для право-

відносин соціального партнерства діє як принцип трипартизму, так і біпартизму. Але на наш погляд, правовідносини соціального партнерства завжди повинні ґрунтуватися на тристоронній основі, тобто основним слід вважати принцип трипартизму.

Наступним принципом правовідносин соціального партнерства є принцип багаторівневого співробітництва, який закріплюють Рекомендація Міжнародної організації праці № 113 щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі 1960 р., п.4 якої визначає: «загальною метою таких консультацій і співробітництва має бути сприяння взаєморозумінню та добрим відносинам між державними органами влади й організаціями роботодавців і працівників, а також між цими організаціями, з метою розвитку економіки в цілому або її окремих галузей, поліпшення умов праці та підвищення життєвого рівня» [12]; пункт 4 Рекомендації Міжнародної організації праці № 163 «Про сприяння колективним переговорам» 1981 р., застосування положень якої «може забезпечуватися національним законодавством, колективними договорами, арбітражними рішеннями чи будь-яким іншим способом, що відповідає національній практиці» [13], що забезпечує в країнах, де колективні переговори проводяться на декількох рівнях, обов'язок сторін на переговорах забезпечувати координацію між цими рівнями; Закон України «Про колективні договори та угоди», який передбачає існування чотирьох рівнів соціального партнерства, а саме: державного, галузевого, регіонального та виробничого [11].

Принцип добровільного і рівноправного партнерства визначає характер правових відносин між соціальними партнерами. Він закріплений в Конвенції Міжнародної організації праці № 98 «Про право на організацію і на ведення колективних переговорів» 1949 р. [14]; в Конвенції Міжнародної організації праці № 144 «Про тристоронні консультації для

сприяння застосування міжнародних трудових норм» 1976 р.; в Конвенції № 87 «Про свободу асоціації і захист права на організацію» 1948 р., яка надає профспілкам і організаціям роботодавців рівні права на свободу асоціацій і рівний захист від порушень відповідного права. Принцип добровільності закріплює Закон України «Про колективні договори і угоди». «Добровільність участі в системі соціального партнерства проявляється в тому, що сторони незалежно від волі будь-яких третіх осіб обирають форму співробітництва і визначають ступінь взаємодії. А зміст рівноправності полягає у наділенні рівними правами представників працівників і роботодавців у сфері соціально-партнерських відносин» [4, с.43].

Наступний принцип обов'язковості і належного виконання колективних угод, укладених в результаті колективних переговорів, закріплений в Рекомендації Міжнародної організації праці № 91 «Про колективні договори» 1951 р., яка визначає, що «під «колективним договором» розуміють усяку письмову угоду щодо умов праці та найму, яка укладається, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців та, з другого боку, однією чи кількома представницькими організаціями працівників або, за відсутності таких організацій, – представниками самих працівників, належним чином обраними і уповноваженими згідно з законодавством країни» [15]; в Законі України «Про колективні договори і угоди».

Ще одним принципом правовідносин соціального партнерства слід виділити примирно-третейське і арбітражне вирішення трудових спорів та конфліктів, що закріплений в Рекомендації Міжнародної організації праці № 163 «Про сприяння колективним переговорам» 1981 р., в Рекомендації Міжнародної організації праці № 92 «Про добровільне примирення і арбітраж» 1951 р., в нормах Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Таким чином, до принципів, на яких мають

будуватися правовідносини соціального партнерства, слід віднести наступні принципи:

- 1) свободи асоціації;
- 2) заборони дискримінації суб'єктів правовідносини соціального партнерства;
- 3) трипартизму;
- 4) багаторівневого співробітництва;
- 5) добровільного і рівноправного партнерства;
- 6) обов'язковості і належного виконання колективних, галузевих, регіональних, національних угод;
- 7) примирно-третейського і арбітражного вирішення трудових спорів та конфліктів;
- 8) рівності суб'єктів правовідносин соціального партнерства.

Відповідний перелік принципів є основоположним для ефективного розвитку правовідносин соціального партнерства, саме таким чином його слід закріпити в новому Трудовому кодексі України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Трунова Г. А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні : монографія / Г. А. Трунова. – Чернівці : Рута, 2009. – 200 с.
2. Конвенція Міжнародної організації праці «Про свободу асоціації і захист права на організацію» : від 1948 р., № 87 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_125.
3. Конституція України від 28.06.1996 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=254%EA%2F96>.
4. Лушникова М. В. Очерки теории трудового права / М. В. Лушникова, А. М. Лушников. – СПб. : Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2006. – 940 с.
5. Конвенція Міжнародної організації праці «Про дискримінацію в галузі праці та заняття» : від 25.06.1958 р., № 111 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_161.
6. Закон України «Про колективні договори

та угоди» : від 01.06.1993 р., № 3356-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>.

7. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» : від 15.09.1999 р., № 1045-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://d11.lib.ua-ru.net/files/dfd/38/33755.doc>.

8. Чуча С. Ю. Правовое регулирование социального партнерства: некоторые проблемы и перспективы / С. Ю. Чуча // Трудовое право и право социального обеспечения. Актуальные проблемы. – М. : Проспект, 2000. – С. 148–151.

9. Указ Президента «Положенні про Раду соціального партнерства» : від 27.04.1993 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=151%2F93>.

10. Заржицький О. Соціальне партнерство у соціально-трудовах відносинах / О. Заржицький // Право України. – 2000. – № 11. – С. 53–55.

11. Закон України «Про колективні договори та угоди» : від 01.06.1993 р., № 3356-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=3356-12>.

12. Рекомендація Міжнародної організації праці «Про співробітництво у галузевому і національному масштабі» : від 1960 р., № 113 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_243.

13. Рекомендації Міжнародної організації праці «Про сприяння колективним переговорам» : від 1981 р., № 163 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_274.

14. Конвенція Міжнародної організації праці № 98 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_004.

15. Рекомендації Міжнародної організації праці «Про колективні договори» : від 1951 р., № 91 [Електронний ресурс]. – Режим досту-

пу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_231.

Петрачкович С. С. Принципи правового регулювання соціального партнерства / С. С. Петрачкович // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 592–596 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-3/11pcsrsp.pdf>

Сформульовано систему принципів, на яких мають будуватися правовідносини соціального партнерства, як основоположних засад їх виникнення та ефективного розвитку, відповідно до сучасних тенденцій запровадження ринкових відносин в Україні.

Петрачкович С.С. Принципы правовой регуляции социального партнерства

Сформулирована система принципов, на которых должны строиться правоотношения социального партнерства, как основополагающих принципов их возникновения и эффективного развития, в соответствии с современными тенденциями внедрения рыночных отношений в Украине.

Petrachkovich S.S. Principles of the Legal Adjusting of Social Partnership

It is formulated system of principles which the legal relationships of social partnership must be built on, as fundamental principles of their origin and effective development in accordance with the modern tendencies of introduction of market relations in Ukraine.