

заробітній платні до порушення справи щодо платоспроможності боржника, такий працівник повинен здійснювати ефективний контроль за економічно значними діями роботодавця ще на стадії досудової санації, головним чином, шляхом формування та виконання плану санації.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про оплату праці: Закон України від 24 травня 1995 року № 108/95-ВР. // Відомості Верховної Ради України. — 1995. — № 17. — ст. 121.
2. Гречко Ю.С. Мінімальна заробітна плата. / Ю.С. Гречко. // Актуальні проблеми в економіці та шляхи їх вирішення. Збірник тез наукових робіт міжнародної науково-практичної конференції: у 2-х частинах. — Одеса: «Центр економічних досліджень та розвитку». — 2012. — Ч. II. — С. 32-34.
3. Про відновлення платоспроможності боржника або визнання його банкрутом: Закон України від 14 травня 1992 року № 2343-XII (в редакції від 11 серпня 2013 року). [Електрон. ресурс]: Офіційний веб-сайт ВРУ. Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2343-12>



УДК 349.2

Осадча Н. В., партнер та адвокат Адвокатського об'єднання «Адвокатська контора «Сюткін і партнери»

Суб'єкти соціального партнерства у сфері праці

У статті проведено аналіз питання суб'єктів соціального партнерства у сфері праці. Розкрито сутність, значення і роль кожного з них у становленні якісного соціального партнерства у сфері праці.

Ключові слова: суб'єкт, соціальне партнерство, праця.

В статтю проведено аналіз питання суб'єктів соціального партнерства у сфері праці. Розкрито сутність, значення і роль кожного з них у становленні якісного соціального партнерства у сфері праці.

Ключевые слова: субъект, социальное партнерство, труд.

The article analyzes the issue of subjects of social partnership in the work sphere. Examined the essence, importance and role of each in the formation of high-quality social partnership in the work sphere.

Keywords: subject, social partnership, work.

Актуальність теми. У підвищенні продуктивності еволюції виробничо-трудоких відносин вагоме значення відіграє соціальне партнерство як інструмент досягнення соціального миру та економічного прогресу. Сучасні умови є динамічними і постійно змінюються, тому для блага як національного, так і планетарного необхідно підтримувати партнерський зв'язок і досягати консенсусу та взаєморозуміння у всіх про-шарках суспільних відносин. Тому розбудова соціального партнерства набуває особливого значення нині, в посткризовий період. Тим не менш, щоб розуміти сутність і цінність соціального партнерства, потрібно чітко виділити їх суб'єктів та дослідити заходи, які вони здійснюють. Вивчення питання суб'єктів соціального партнерства дозволить помітити недоліки й прогалини у законодавстві і знайти шляхи їх вирішення.

Стан наукового дослідження. Проблематики дослідження суб'єктів соціального партнерства у сфері праці торкалися у своїх працях різні вітчизняні й зарубіжні

вчені, серед яких треба назвати таких: М. Г. Акулов, Н. Б. Болотіна, М. І. Іншин, Л. І. Лазор, А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, О. М. Мірошніченко, Н. А. Плахотіна, Г. А. Трунова, Н. М. Хуторян, В. І. Щербина та ін. В той же час, на сьогодні не сформовано єдиного підходу до розуміння суб'єктів соціального партнерства у сфері праці, що й обумовлює актуальність нашої тематики.

Метою статті є проведення наукового аналізу суб'єктів соціального партнерства у сфері праці. Для досягнення поставленої мети потрібно виконати ряд завдань, а саме: проаналізувати сутність і значення суб'єктів соціального партнерства у сфері праці; розкрити роль кожного з них у розвитку соціального партнерства у сфері праці.

Виклад основного матеріалу. Суб'єктами соціального партнерства у сфері праці, як і суб'єктами соціально-трудових відносин, є наймані працівники, трудові колективи, професійні спілки – з одного боку, роботодавці та їх об'єднання – з другого, і держава та органи місцевого самоврядування – з третього, їхні представники та спільно створені органи по регулюванню соціально-трудових відносин. А щодо міжнародного, тобто мегаекономічного рівня, то там суб'єктами соціально-трудоного партнерства виступають окремі держави та міжнародні організації [1, с. 27].

М. Акулов підкреслює, що суб'єкт соціально-трудових відносин – це юридична або фізична особа, яка володіє первинними носіями права у соціально-трудових відносинах. Суб'єктами соціально-трудових відносин, на думку науковця, виступають наймані працівники, об'єднання найманих працівників, або їхні органи, роботодавці, об'єднання роботодавців або їхні органи, органи законодавчої та виконавчої влади, місцевого самоврядування. Автор відстоює точку зору, що існують чотири групи суб'єктів соціально-трудових відносин. До першої групи відносяться первинні носії прав та інтересів (наймані працівники, роботодавці, держава). До другої групи належать представницькі організації та їхні органи (об'єднання роботодавців, об'єднання найманих працівників, органи влади і управління). Стосовно третьої групи, то до них входять органи соціального діалогу (тобто органи в галузях, регіонах, на підприємствах). Щодо останньої, четвертої групи, то це органи, які усувають наслідки можливих конфліктів, попереджують загострення соціально-трудових відносин (примирні, посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри та інші інформаційні консультативні формування) [2, с. 68-70]. Вчений Д. Майський схиляється до того, що суб'єкт соціального партнерства — це юридична або фізична особа, яка володіє первинними або делегованими первинними носіями правами в соціально-трудових відносинах. Суб'єктами відносин, що аналізуються, можуть бути окремі роботодавці, об'єднання роботодавців чи їхні органи; наймані працівники, об'єднання найманих працівників чи їхні органи; органи законодавчої та виконавчої влади, місцевого самоврядування. Ми підтримуємо обґрунтування автора стосовно того, що відмінність між сторонами й суб'єктами соціального партнерства полягає в тому, що перші є носіями первинного права в цих відносинах, а другі можуть володіти як первинними, так і делегованими первинними носіями правами [3]. Так, наймані працівники як сторона й носії первинного права в соціально-трудових відносинах можуть реалізовувати свої права та інтереси безпосередньо. Разом з тим вони можуть делегувати деякі свої права й повноваження організаціям, які вони утворюють або до яких вступають, і ці організації будуть реалізовувати делеговані найманими працівниками права на виробничому, галузевому, регіональному чи інших рівнях. У цьому разі кількість суб'єктів соціально-трудових відносин розшириться за рахунок носіїв

делегованих прав (об'єднань найманих працівників, їхніх представницьких органів).

Вчені Д. Майський та М. Акулов класифікують суб'єктів соціального партнерства на 4 групи. Перша група — це первинні носії прав і інтересів (наймані працівники, роботодавці, держава, місцеве самоврядування). Друга — це представницькі організації та їхні органи. Вони є носіями делегованих повноважень (об'єднання роботодавців, професійні спілки, органи влади й управління). Щодо третьої — до неї належать органи, через які реалізується соціальний діалог (Національна рада соціального партнерства, інші постійні або тимчасові органи в галузях, регіонах, на підприємствах (організаціях). Остання — четверта група — це органи, які покликані мінімізувати наслідки можливих конфліктів, попереджувати загострення соціально-трудових відносин (примирні, посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри тощо), а також навчальні, інформаційні, консультативні та інші формування. Суб'єкти соціального партнерства, що належать до перших двох груп, реалізуючи первинні або делеговані їм повноваження, є сторонами переговорів, угоди (договору), колективного чи індивідуального трудового спору тощо [3].

В ст. 7 Модельного закону про соціальне партнерство зазначено, що сторонами соціального партнерства є відповідні органи державної виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, працівники і роботодавці в особі уповноважених у встановленому порядку представників [4]. У проекті Закону України «Про соціальне партнерство» передбачено, що сторонни, тобто суб'єкти, соціального партнерства — працівники, роботодавці, органи державного управління та місцевого самоврядування в особі уповноважених ними представників. Можна одразу побачити, що взято широкий підхід до розуміння суб'єктів соціального партнерства, що нам імпонує [5]. На основі проведеного аналізу, ми дійшли висновку, що до суб'єктів соціального партнерства відносяться: 1) держава (органи державної виконавчої влади й органи місцевого самоврядування); 2) роботодавці (організації та об'єднання роботодавців та їх органи); 3) наймані працівники (професійні спілки, трудові колективи та їх органи). Під суб'єктом соціального партнерства розуміємо юридичну чи фізичну особу, інтереси якої представляються у соціально-трудових відносинах з метою укріплення суспільного миру та соціально-економічного прогресу.

Стосовно участі держави у соціальному партнерстві, то слід додати, що формування соціальної держави неможливе без ефективної взаємодії органів державної влади з об'єднаннями й організаціями, які представляють соціально-економічні й політичні інтереси різних груп населення, передусім таких визначальних в економічному плані груп, як наймані працівники й роботодавці. Держава в соціальному партнерстві відіграє кілька важливих ролей: власника, роботодавця, законодавця, арбітра, посередника, координатора [6, с. 187-188]. М. Лушнікова, досліджуючи роль держави в механізмі соціального партнерства, робить акцент на подвійному правовому статусі держави. Так, вчена дотримується думки, що держава виступає водночас як носій публічної влади і як партнер. Держава, зокрема, виступає як роботодавець і партнер і виконує координаційну функцію, функцію примирення сторін та захисту суспільних інтересів [7, с. 148-150]. Участь держави як партнера у механізмі соціального партнерства проявляється у трьох формах: 1) Держава на паритетних засадах поряд з роботодавцями та працівниками бере участь у соціальному страхуванні; 2) Це участь держави як суб'єкта колективно-договірного регулювання на державному, галузевому, регіональному рівні в особі відповідних органів. Причому в даному випадку наявне

подвійне правове становище держави: з одного боку, як посередника, координатора; з другого — як сторони колективно-договірного регулювання з прийняттям на себе вагомих зобов'язань; 3) Держава-партнер бере участь у вирішенні колективних трудових спорів. У цьому випадку держава організовує примирні процедури [8, с. 12]. Отже, держава уособлює в собі двоїсте значення: по-перше, являється представником владно-публічної компетенції; по-друге, є соціальним партнером у соціально-трудових відносинах.

Щодо дефініції поняття «роботодавець», то у Законі України «Про організації роботодавців» зазначалося, що роботодавець — власник підприємства, установи, організації незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності або уповноважений ним орган чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю [9]. У зараз чинному Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і їх гарантії у ст. 1 підкреслено, що роботодавець — юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа — підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб [10]. Роботодавець діє через представника — організації, об'єднання. Ст. 1 цього ж Закону дає дефініції цих понять. Так, організація роботодавців — неприбуткова громадська організація, яка об'єднує роботодавців. А об'єднання організацій роботодавців — неприбуткова громадська організація, яка об'єднує організації роботодавців, їх об'єднання.

Зі сторони найманих працівників виступають професійні спілки, повноваження котрих визначено у Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [11]. Згідно з ст. 1 даного Закону професійна спілка, тобто профспілка — добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання). В. Догадов зазначає, що профспілки діють не на підставі певного доручення, виданого окремими працівниками, а як правосуб'єктна організація робочого класу [12, с. 26]. Їх основне призначення — виступати суб'єктом представництва працівників при реалізації та захисті їх колективних інтересів, тобто бути суб'єктом соціального партнерства на стороні працівників [13, с. 258]. Г. Трунова визначає наступні характерні риси представницького органу трудового колективу, який представляє його інтереси в механізмі соціального партнерства: 1) формується на загальних зборах (конференції) трудового колективу; 2) складається виключно з представників працівників, кількість яких визначається на загальних зборах (конференції) трудового колективу, виходячи з чисельності працівників підприємства, установи, організації; 3) наділений повноваженнями на певний термін; 4) створений з основною метою та призначенням — для участі в механізмі соціального партнерства, що реалізується в наступних напрямках: укладення і підписання колективних договорів, галузевих і регіональних угод; в управлінні підприємствами; контролі за виконанням колективних договорів та угод; досудовому врегулюванню колективних трудових спорів [8, с. 14]. Отже, можемо на основі зазначеного, дійти висновку, що професійні спілки є суб'єктом соціального партнерства на стороні працівників при реалізації та захисті їх колективних інтересів, здійснюють представницьку та захисну функцію і діє як правосуб'єктна організація робочого класу.

Висновок. Отже розкриття правового статусу суб'єктів соціального партнерства, а також усвідомлення ролі і значення кожного з них у розвитку економіки сприятиме

соціальному миру в суспільстві. Дослідження даного питання дало змогу зрозуміти, які конкретно заходи вчиняють суб'єкти соціального партнерства з метою підвищення ефективності та продуктивності підприємництва, а відповідно й соціально-економічного процвітання нашої держави.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Мірошниченко О.В. Розвиток соціально-трудового партнерства в Україні: методологія, методика аналізу, напрямки вдосконалення / О.В. Мірошниченко; Рада по вивченню продуктивних сил України НАНУ; Український ін-т соціальн. досліджень; (Відповід. ред. В.В.Онїкієнко). — Київ, 2003. — 187 с.
2. Акулов М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. та ін. Економіка праці і соціально трудові відносини. Навч. посіб. — К.: Центр учбової літератури, 2012. — 328 с.
3. Майський Д. І. Менеджмент персоналу // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://bookdn.com/book_358.html
4. Модельний закон про соціальне партнерство: Міжнародний документ СНД від 16. 11. 2006 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/997_g07
5. Проект Закону України «Про соціальне партнерство» // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc34?id=&pf3511=13032&pf35401=23688>
6. М. М. Зелененький. Держава як один із суб'єктів соціального партнерства // Наукові праці МАУП. — 2011. — вип. 2 (29). — с. 187-191.
7. Лушникова М.В. Социальное партнерство в сфере труда: учебное пособие / М.В. Лушникова, А.М. Лушников ; Мин-во образования и науки РФ ; Федеральное агентство по образованию ; Ярославский гос. ун-т им. П.Г. Демидова. — Ярославль : ЯрГУ, 2008. — 428 с.
8. Трунова Г. А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Г.А. Трунова ; Нац. юрид. акад. України ім. Я.Мудрого. — Х., 2008. — 20 с.
9. Про організації роботодавців: Закон України від 24.05.2001 № 2436-III // Відомості Верховної Ради України. — 2001. — № 32. — ст. 171.
10. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI // Офіційний вісник України. — 2012. — № 59. — стор. 25. — ст. 2366.
11. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України. — 1999. — № 45. — ст. 397.
12. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основное институты. Сравнительно-правовое исследование / Под ред. Э. Б. Френкель. — М.: Юрист, 2002. — 687 с.
13. Шамшина І. І. Профспілки як суб'єкти соціального партнерства на стороні працівників // Актуальні проблеми політики: Збірник наукових праць / Керівник авт. кол. С. В. Ківалов; відп. за вип. Л. І. Кормич. — Одеса: Фенікс, 2011. — Вип. 42. — с. 256-265.

