

14. Теория государства и права: Учебник / Под ред. В.К. Бабаева. — М.:Юристъ, 2003. — 592 с.
15. Черданцев А.Ф. Теория государства и права: Учебник для вузов. - М.: Юрайт, 2000. - 432 с.
16. Чирков А.П. Ответственность в системе права: Учебное пособие / Калинингр. ун-т. - Калининград, 1996. - 77 с.
17. Погребной И.М. Теория права: Учебное пособие. 3-е изд., испр. и доп. — Харьков: Государственное специализированное издательство «Основа», 2003. — с.128
18. Кодекс України про адміністративні правопорушення // Відомості Верховної Ради Української РСР 1984, додаток до N 51, ст.1122.
19. Закон України «Про державну службу» від 17.11.2011 № 4050-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2012, № 26, ст.273.

УДК 349.2

**Міщук М. О.,** к.ю.н., доцент, доцент кафедри  
цивільного та трудового права КНЕУ імені В. Гетьмана

## **Поняття та форми соціального партнерства у трудовому праві**

У статті досліджується поняття та форми соціального партнерства у трудовому праві, визначається їх сутність, надається загальнотеоретична характеристика.

**Ключові слова:** соціальне партнерство, трудові права, працівник.

В статье исследуется понятие и формы социального партнерства в трудовом праве, определяется его сущность, предоставляется общетеоретическая характеристика.

**Ключевые слова:** социальное партнерство, трудовые права, работник.

The article examines the concept and forms of social partnership in labor law, determined by its nature, provided general theoretical description.

**Keywords:** social partnership, labor law, employee.

**Актуальність теми.** Соціальне партнерство є легітимною формою вирішення соціальних протиріч та трудових конфліктів (спорів). Це цивілізований шлях до здійснення співробітництва між різноманітними соціальними групами та державою, пошук можливостей до досягнення вигідної усім згоди, спосіб подолання соціальної напруги шляхом досягнення консенсусу.

Останніми роками законодавство, предметом врегулювання якого є відносини соціального партнерства, пройшло шлях значного оновлення. Цей процес є безумовно позитивним для України, хоч і проходить досить повільно, тому в даному контексті важливою є процедура адаптаційного впровадження в систему національного права здобутків європейських демократичних держав, де соціальне партнерство є важливою чинником у функціонуванні будь-якого підприємства, незалежно від форми власності. Таким чином, розвиток соціального партнерства в Україні став об'єктивною вимогою часу і чим швидше та ефективніше він буде проходити, тим раніше наша країна досягне рівня сучасних європейських держав.

**Стан дослідження.** Враховуючи актуальність проблеми правового регулювання соціального партнерства, дане питання отримало належний рівень дослідження

вітчизняними науковцями. Беручи до уваги час з моменту проголошення незалежності України, особливості соціального партнерства та соціального діалогу досліджувались такими вченими, як Н.Б. Болотіна, Н.В. Балабанова, В.С. Венедиктов, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, І.В. Зуб, Д.О. Карпенко, В.І. Комарницький, Л.І. Лазор, А.Р. Мацюк, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, М.П. Стадник, Б.С. Стичинський, Г.А. Трунова, О.А. Трюхан, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та іншими.

**Метою статті** є визначення сутності та поняття «соціальне партнерство» в законодавстві та у доктрині трудового права, дослідження поняття «соціальний діалог», їх співвідношення, принципи правового регулювання, обґрунтування їх схожості та відмінностей, а також висвітлення основних проблем у даній сфері.

Соціальне партнерство ми можемо пояснити як основані на принципах взаємовигідності та рівноправності взаємовідносин держави, громадських угрупувань (у нашому випадку роботодавців) та інших суб'єктів (відповідно, працівників), з метою дотримання їх прав, свобод та суспільних інтересів.

Термін «соціальне партнерство» на законодавчу рівні був вперше вжитий в Указі Президента України «Про національну раду соціального партнерства» №34/93 від 8 лютого 1993 року [1], проте своє закріплення отримав лише з прийняттям 24 травня 2001 року Закону України «Про організації роботодавців». І хоча обидва нормативно-правових акта втратили чинність, чинне законодавство не містить іншого роз'яснення даного поняття. Так, Стаття 1 вищезазначеного Закону визначила соціальне партнерство як систему колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів [2]. У зв'язку з цим можемо відмітити, що точка зору законодавця у даному випадку є цілком спів ставною із вихідною з тлумачного словника позицією. Припустимо, що на момент її формулювання, вона цілком відповідала вимогам часу, проте, на жаль, не отримала розвитку та вдосконалення на законодавчу рівні.

Повертаючись до існуючих у сучасній юридичній теорії формулувань, вважаємо, що Великий енциклопедичний юридичний словник пояснює соціальне партнерство вдалише, ніж законодавець, у двох значеннях: 1) як систему розвинених взаємозв'язків між працівниками, роботодавцями, а також державою на засадах співробітництва, компромісів, узгоджених рішень з питань соціально-трудових відносин; 2) як принцип соціальної політики держави, що забезпечує справедливість розподілу матеріальних ресурсів між сторонами соціальних відносин в умовах ринкової економіки [3, с. 825-826].

У сучасній науковій літературі соціальне партнерство характеризується неоднозначно та багатоаспектно. Так, з точки зору С.Б. Жданенко соціальне партнерство є соціально-правовим інститутом, зміст якого становлять врегульовані нормами права відносини між головними суб'єктами ринкової економіки – роботодавцями та найманими працівниками, а також профспілками та іншими громадськими організаціями, які забезпечують співробітництво та узгодження інтересів шляхом взаємних поступок і компромісів [4, с.8]. Серед позитивних моментів, відмітимо визнання дослідницею соціального партнерства як правового інституту, серед недоліків все ж дещо вузьке трактування даного поняття.

В.В. Жернаков, наприклад, в результаті дослідження правового регулювання соціально-трудових відносин, охарактеризував соціальне партнерство як правову форму реалізації соціально-трудових відносин [5, с.44]. Відмітимо, що дана позиція є відмінною від позицій інших дослідників та, на нашу думку, є дещо некоректною, адже з даного визначення не зрозуміло на підставі чого ми можемо вважати соціальне

партнерство саме формує реалізації та як саме ця реалізація відбувається. Тому вираження соціального партнерства як правової форми вважаємо спірним.

М.В. Токарєва визначає соціальне партнерство як особливу систему відносин між головними учасниками виробничого процесу, яка дозволяє визначити розбіжності соціально-економічних інтересів та узгодити їх переважно шляхом переговорів, через пошуки взаємоприйнятих рішень [6, с. 327-328]. Вважаємо, що соціальне партнерство можна виразити як систему відносин, адже кожен елемент (суб'єкт) даних правовідносин є цілком і повністю залежним один від одного у даній взаємодії, і саме в цій співпраці народжується істина, тобто взаємовигідні для усіх сторін умови здійснення соціально-трудового процесу. З цієї точки зору вважаємо дану позицію вдалою.

Також нам імпонує позиція Ю.П. Дмитренка, який характеризує соціальне партнерство як добровільну, основану на незалежності та рівноправності сторін, тісну взаємодію (діалог, переговори) об'єднань працівників, роботодавців, а в окремих випадках і держави, в ході розробки, прийняття, зміни та застосування соціально-трудових норм [7, с. 146]. Серед позитивних сторін зазначимо підкреслення автором практичного застосування у відносинах соціального партнерства принципів добровільності, незалежності та рівноправності сторін. Принцип добровільності у даному випадку полягає у гарантуванні, що кожна сторона наділена правом на вибір форми соціального партнерства, самостійного визначення ступеня взаємодії з іншими сторонами. Іншими словами, даний принцип категорично виключає застосування будь-якого виду примусу у відносинах соціального партнерства. Принцип незалежності сторін виключає можливість однієї сторони, керуючись своїми можливостями, впливати на позицію чи рішення іншої сторони. Кожна сторона вступає у взаємовідносини наділеною відповідними правами та обов'язками, діє від свого імені, чи від імені осіб, що її уповноважили, та у власних інтересах. Принцип рівноправності сторін полягає у тому, що працівники та роботодавці, вступаючи у відносини соціального партнерства, наділяються тотожними правами та обов'язками. Серед недоліків виділимо закріплення ознак біпартизму, хоча для даного правового інституту в Україні характерним є саме трипартизм, можливість застосування якої автором лише припускається.

Так, на підставі вищенаведеного аналізу пропонуємо авторське визначення соціального партнерства у широкому розумінні: соціальне партнерство – це метод досягнення консенсусу у взаємовідносинах роботодавців та працівників, що відбувається під контролем та за участі держави, дозволяє подолати конфронтацію стосовно широкого кола проблем, та має на меті забезпечення для працівників гідних та достойних умов праці, а для роботодавців – високу ефективність праці та отримання прибутку.

Не можна не відмітити, що у вітчизняному законодавстві при визначенні поняття даної правової категорії відбулася заміна терміна «соціальне партнерство» терміном «соціальний діалог». Ні Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 № 5026-VI [2], ні чинний Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [8] ніяким чином не визначають соціальне партнерство, що видається нами не прийнятним.

Так, термін «соціальний діалог» у національному законодавстві вперше був застосований в Указі Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» від 29 грудня 2005 року. Законом України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року визначені правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу [9]. Законом України «Про внесення змін до деяких

законів України щодо приведення їх у відповідність із Законом України «Про соціальний діалог в Україні» від 17 травня 2012 року № 4719-VI внесено зміни до деяких законів України щодо приведення їх у відповідність із Законом України «Про соціальний діалог в Україні» [10]. Нарешті, у Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року № 5026-VI замість терміна «соціальне партнерство» застосовується термін «соціальний діалог» [11].

Ризикнемо припустити, що дана зміна відбулась під впливом міжнародно-правової термінології, адже у міжнародній правовій практиці частіше застосовується термін «соціальний діалог», аніж «соціальне партнерство». Зокрема до таких міжнародних правових актів належать Конвенції Міжнародної організації праці. Серед Конвенцій МОП, які тим чи іншим чином апелюють поняттям «соціальний діалог», виділимо Конвенцію МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» [12], Конвенцію МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» [13], Конвенцію МОП № 151 «Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі» [14], Конвенцію МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам» [15], а також та Рекомендацію Міжнародної організації праці № 159 «Про процедури визначення умов зайнятості на державній службі» [16].

З приводу даного визначення не перший рік точиться дискусії серед вітчизняних вчених, оскільки існує три підходи серед розподілення понять «соціальне партнерство» та «соціальний діалог». Перший підхід – соціальний діалог є елементом соціального партнерства. Прихильницею даної теорії є, зокрема, О.С. Арсентьєва, яка переконана у хибній підміні понять у вітчизняному законодавстві, оскільки соціальне партнерство є метою врегулювання соціально-трудових відносин. Ось чому соціальний діалог є лише елементом системи соціального партнерства [17, с. 226-227].

Другий підхід – соціальне партнерство та соціальний діалог є синонімічними поняттями. Прихильник – російський вчений І. Я. Кисельов, який стверджує, що термін «соціальний діалог», що використовується у практиці країн Західної Європи, а також у визначеннях МОП, є тотожним терміну «соціальне партнерство», що використовується у російському законодавстві [18, 123].

На думку І.А. Шерепера, до форм соціального партнерства відносяться загальні консультації; колективні договори; складання договірів і угод; угоди на вищому рівні соціально-економічної політики; розв'язання колективних трудових спорів та їх запобігання; організація примирюючих та арбітражних процедур; участь найманіх працівників в управлінні виробництвом; участь представників сторін у роботі органів соціального партнерства; загальне управління фондами соціального партнерства; участь найманіх працівників в доході; розгляд претензій і розбіжностей, що виникли між сторонами; обмін інформацією; контроль за виконанням спільних домовленостей [19, с. 191]. Даний дослідник також по-своєму правий, адже соціальне партнерство надає своїм суб'єктам широкий спектр можливостей задля врегулювання розбіжностей та досягнення спільнії згоди, тому ми вважаємо доцільним розробити та законодавчо закріпити механізми кожного з них, так як це є гарантією побудови в Україні демократичної європейської держави.

Як нами вже було зазначено, у вітчизняному законодавстві термін «соціальний діалог» поступово замінив термін «соціальне партнерство». Тому на нашу думку є доцільним дослідити форми, закріплені законодавством України про соціальний діалог. Так, стаття 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010

№ 2862-VI виділяє наступні форми здійснення соціального діалогу: обмін інформацією; консультації; узгоджувальні процедури; колективні переговори з укладенням колективних договорів і угод [9].

Обмін інформацією пояснюється законодавцем як метод з'ясування позицій сторін переговорів з метою досягнення домовленостей, подолання суперечностей та прийняття спільних рішень з питань, що становлять предмет діалогу. Консультації здійснюються з тією ж метою – визначення та зближення сторін переговорів. Узгоджувальні процедури полягають у комплексі дій, що здійснюються під час розробки проектів нормативно-правових актів і головною метою яких є вироблення компромісних рішень щодо цього. Колективні переговори з укладенням колективних договорів і угод здійснюються з метою досягнення головної цілі такого соціального діалогу – укладення колективного договору чи угоди. Відмітимо, що законодавчо закріплено наступні види колективних договорів та угод: на національному рівні – генеральна угода; на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні – територіальні угоди; на локальному рівні – колективні договори [9].

Н.А. Громадська, погоджуючись з даним переліком, відмічає, що обмін інформацією, консультації та узгоджувальні процедури є «м'якими» формами соціального діалогу, а колективні переговори з укладенням колективних договорів і угод – «твердою» формою, обґрутовуючи це силовою зобов'язаністю учасників діалогу [20, с. 15-16].

А отже, від себе відмітимо, що Законом України «Про соціальний діалог в Україні» виділено форми соціального партнерства, що дійсно використовуються на практиці. Проте, необхідно підкреслити важливість участі працівників в управлінні організацією, що дає їм можливість вносити пропозиції щодо поліпшення роботи підприємства, установи, організації, а також з питань соціально-культурного і побутового обслуговування. Дане право гарантоване їм статтею 245 Кодексу Законів про працю України, що закріплює право і можливість працівників здійснювати таку правомочність через загальні збори (конференції), ради трудових колективів, професійні спілки та інші органи, уповноважені трудовим колективом на представництво [8].

Тому ми пропонуємо дану класифікацію форм соціального партнерства розподілили на дві групи: основні форми та додаткові. До основних функцій ми віднесемо вже згадувані, закріплені статтею 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [9], а саме обмін інформацією; консультації; узгоджувальні процедури; колективні переговори з укладенням колективних договорів і угод, додавши до даного переліку важливість участі працівників у здійсненні управління установами, підприємствами, організаціями. До додаткових же ми віднесемо будь-які методи, що тим чи іншим чином сприяють досягненню цілі соціального партнерства – згоди між працівниками і роботодавцями з приводу важливих соціально-економічних питань.

**Висновок.** В трудовому праві, незважаючи на постійне оновлення законодавства в даній сфері, все ще виникають проблеми з недостатнім врегулюванням та регламентації окремих форм зовнішнього вираження відносин соціального партнерства. Існування таких неузгодженностей та колізій стимулює потребу у подальшій роботі з вдосконаленням нормативно-правової бази, спрямованої на розвиток та регулювання соціального партнерства і проведення відповідних наукових досліджень, що дозволить урахувати всі існуючі недоліки й внести нові елементи в систему соціально-трудових відносин.

Створення європейської держави не можливе без виведення демократичних процесів на належний рівень, що в свою чергу є неможливим без встановлення діалогу на всіх рівнях та врахування прав та інтересів кожної людини.

**ЛІТЕРАТУРА:**

1. Про Національну раду соціального партнерства: Указ Президента України від 08.02.1993 № 34/93 // Збірник указів Президента від 31.03.1993. – 1993 р. – № 1.
2. Про організації роботодавців: Закон України від 24.05.2001 № 2436-III // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2001. – № 32. – Ст. 171.
3. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю. С. Шемшученка. – К.: Юрид. думка, 2007. – 992 с.
4. Жданенко С.Б. Соціальне партнерство какінституціонально–правовая форма партнерства // Проблеми законності. Республіканський міжвідомчий збірник. – Вип. 37. – Харків: НІОАУ, 1999. – С. 7-13.
5. Жернаков В. Соціально-трудові відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання / В. Жернаков / Право України. – 1999. – № 10. – С. 41-45.
6. Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 жовт. 2012 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 500 с.
7. Дмитренко Ю.П. Трудове право України : підручник / Ю.П.Дмитренко. – К.: Юрінкомінтер, 2009. – 624 с.
8. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
9. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2011. – № 28. – Ст. 255.
10. Про внесення змін до деяких законів України щодо приведення їх у відповідність із Законом України “Про Соціальний діалог в Україні”: Закон України від 17.05.2012 № 4719-VI // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2013. – № 15. – Ст. 97.
11. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 № 5026-VI // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 2013. – № 22. – Ст. 216.
12. Конвенція МОП про свободу асоціації та захист права на організацію № 87 : Міжнародний документ від 9 лип. 1948 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993\\_125](http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_125)
13. Конвенція МОП про право на організацію і на ведення колективних переговорів № 98: Міжнародний документ від 1949 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [zakon1.rada.gov.ua](http://zakon1.rada.gov.ua).
14. Конвенція МОП про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі № 151: Міжнародний документ від 27 черв. 1978 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993\\_187](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_187).
15. Конвенція МОП про сприяння колективним переговорам № 154: Міжнародний документ від 19 черв. 1981 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993\\_006](http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_006)
16. Рекомендація щодо процедур визначення умов зайнятості на державній службі № 159: Міжнародний документ від 27 черв. 1978 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993\\_272](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_272).
17. Арсентьєва О. С. Щодо співвідношення понять «соціальний діалог» і «соціальне партнерство» умовах реформування трудового права України / О. С. Арсентьєва // Актуальні питання теорії та права: зб. наук. пр. – 2009. – № 15. – С. 219-228.
18. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право. Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
19. Шерепера I.A. Досвід європейських країн у розвитку соціального партнерства України [Текст] / I.A. Шерепера // Економіка: реалії часу. – № 4 (9). – 2013. – С. 189-194
20. Громадська Н.А. Соціальний діалог [Текст] : навчальний посібник / Н. А. Громадська. – Миколаїв: ЧДУ ім. Петра Могили, 2012. – 188 с.

