



О.В. ЯРЕМЧУК

Харківський державний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди

УДК 331.105.6

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО НА РІВНІ ПІДПРИЄМСТВА: СУТНІСТЬ, СТОРОНИ ТА ФОРМИ

Висвітлена сутність соціального партнерства як неоднозначного та багатоаспектного соціально-правового явища; здійснена спроба визначити його місце у системі трудового права України. Особливу увагу приділено проблемі сторін (їх представників) і форм соціального партнерства на рівні підприємства.

Напередодні прийняття нового Кодексу про працю України (назва майбутнього кодексу – це питання форми, тому принципового значення не має [1, с.28]), актуальною залишається проблема щодо визначення основоположних, керівних ідей, які би склали основу концепції нового Кодексу та забезпечили у майбутньому здійснення цивілізованих відносин у соціально-трудої сфері при ринковому способі господарювання. Варто погодитись з О.І. Процевським, який вважає, що “необхідно чітко і зрозуміло визначитись – чого ми від нового Кодексу про працю України чекаємо: віддзеркалення сьогодишнього стану нашого суспільства, визначеного як перехідний період, чи встановлення принципів правового регулювання суспільних відносин ринкового способу господарювання” [1, с.28].

Цивілізовані відносини у соціально-трудої сфері, як правило, повинні забезпечувати узгодження та захист інтересів найманих працівників, роботодавців, органів державної влади та місцевого самоврядування шляхом досягнення консенсусу, розробки та здійснення єдиної, узгодженої політики. При цьому мова йде не про злиття інтересів, а про досягнення оптимального балансу між ними, про створення такої обстановки, при якій кожен власник зміг би забезпечити стабільне отримання прибутку, а найманий працівник – гідні умови свого існування, які б відповідали певному рівню якості життя. Така цивілізована форма суспільних відносин у соціально-трудої сфері й отримала назву соціального партнерства.

У науковій літературі та на практиці соціальне партнерство характеризується неоднозначно та багатоаспектно. Слід відзначити, що у зв'язку з відсутністю у науці трудового права України комплексних спеціальних досліджень цього явища, відсутнє й чітке правове визначення поняття соціального партнерства, не визначені його основні принципи, система, форми, правовий статус представницьких органів сторін тощо. Необхідно також відзначити, що серед науковців немає єдності й щодо того, що являє собою соціальне партнерство та його місця у системі трудового права.

Так, наприклад, досліджуючи питання правового регулювання соціально-трудоїх відносин, В.В. Жернаков дійшов висновку, що соціальне партнерство є правовою формою реалізації соціально-трудоїх відносин [2, с.44].

С.Б. Жданенко розглядає соціальне партнерство як соціально-правовий інститут, змістом якого є 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 [3, с.8].

На думку Г.І. Чанишевої, слід розрізняти поняття соціального партнерства у сфері праці в широкому і вузькому розумінні. У широкому розумінні соціальне партнерство являє собою систему взаємодії працівників і роботодавців через їх представницькі органи (організації) або через органи соціального партнерства відповідних рівнів за участю держави з метою досягнення соціального миру. У вузькому – поняття соціального партнерства слід розглядати у трьох аспектах: 1) як один з основних принципів сучасного трудового права, 2) як сукупність колективних трудоїх відносин, 3) як правовий інститут [4, с.125-126].

Отже, як бачимо, що серед науковців-правознавців немає єдності думок щодо правової сутності соціального партнерства, його системи, форми тощо. У даній статті ми торкнемося проблеми сутності цього складного соціально-правового явища, спробуємо визначити його місце у системі трудового права України, а також висвітлимо свій погляд на проблему сторін (їх представників) та форм соціального партнерства на рівні підприємства.

Необхідно зазначити, що соціальне партнерство історично пов'язується з ідеологією та політикою класового компромісу, активними прибічниками якого є, перш за все, соціал-демократи Австрії, ФРН, Швейцарії, Скандинавських країн. Як соціальна реальність, воно виникло наприкінці XIX ст., ставши згодом офіційною політикою правлячих партій соціал-демократичної орієнтації. Термін

“соціальне партнерство” виник у контексті соціал-демократичної ідеології, стрижневою ідейно-політичною концепцією якої є розроблені видатним теоретиком германської соціал-демократії Е. Бернштейном, “демократичний соціалізм” та “етичний соціалізм” [3, с.7-8].

Сенс концепції соціального партнерства складається у проведенні політики, яка зводила би до мінімуму, а по можливості, й виключала б вірогідність виникнення соціальних конфліктів у сфері виробництва. У сучасних умовах вона є основою регулювання відносин між особами найманої праці та роботодавцями. Збереження соціального миру на підприємстві є головним змістом і метою соціального партнерства [5, с.53].

Як це вже зазначалось вище, соціальне партнерство являє собою багатогранне явище, тому цілком закономірним є те, що воно виступає об'єктом дослідження політологів, соціологів, економістів, філософів, істориків, правознавців тощо. При цьому представники кожної галузі наук, які вивчають феномен соціального партнерства, визначають його по-своєму.

Так, економісти вважають, що соціальне партнерство являє собою погодження дій уряду, підприємців і найманих працівників із питань динаміки оплати праці і соціальних трансфертів [6, с.779]. Аналізуючи теоретичні засади та передумови соціального партнерства, Б.М. Генкін дійшов висновку, що соціальне партнерство – це ідеологія, форми і методи узгодження партнерів, соціальних груп для забезпечення їх конструктивної взаємодії [7, с.332].

На думку соціологів, соціальне партнерство – це форма регулювання соціально-трудових відносин між соціальними суб'єктами шляхом розробки і реалізації спільних соціально-трудових договорів, програм чи угод на визначені терміни [8, с.384].

У політології система соціального партнерства визначається як спосіб узгодження соціальних інтересів для забезпечення політичної та соціальної стабільності держави, гарантування еволюційного розвитку суспільства на засадах демократії [9, с.6]. Разом з тим, не можна не погодитись з російськими та західними політологами, які дійшли висновку, що соціальне партнерство (в його істинному розумінні та значенні) є результатом та наслідком розвитку громадянського суспільства та правової держави [10, с.18].

Погляди деяких сучасних вчених-правознавців на правову сутність та місце соціального партнерства у системі трудового права було наведено вище. Ми ж вважаємо, що соціальне партнерство, насамперед, слід розглядати як принцип та інститут трудового права. При цьому, під соціальним партнерством, як принципом трудового права, необхідно розуміти загальну спрямованість правових норм трудового права на забезпечення узгодження інтересів працівників і роботодавців у сфері праці. Соціальне партнерство, як інститут трудового права, слід розглядати як сукупність правових норм, що регулюють колективно-правові відносини, направлені на забезпечення узгодження інтересів працівників та роботодавців у сфері праці

Як відомо, соціальне партнерство може будуватися на підставі принципу біпартизму – зв'язків традиційних соціальних партнерів (профспілок, трудових колективів, з одного боку, та роботодавців – з іншого) та трипартизму, де до названих суб'єктів приєднуються держава чи органи місцевого самоврядування. Відповідно, дослідниками виділяється два види партнерства: двостороннє та трьохстороннє [11, с.65].

Кроки, які здійснює Україна на шляху формування інституту соціального партнерства, свідчать про орієнтацію нашої країни саме на трипартизм, тобто, трьохрівневу систему соціального партнерства. Так, Законом України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” виділяються три рівні локалізації трудових конфліктів: виробничий, галузевий (територіальний) та національний. Указами Президента України “Про утворення Національної служби посередництва і примирення” та “Про Національну раду соціального партнерства” утворено, відповідно, Національну службу посередництва і примирення та Національну раду соціального партнерства.

Разом із тим, розробники проекту Закону України “Про соціальне партнерство” (ст.6) та проекту Трудового кодексу (ТК) України (ст.410) пропонують встановити такі рівні соціального партнерства:

- державний;
- галузевий (міжгалузевий);
- адміністративно-територіальний;
- виробничий.

Отже, нижчим рівнем соціального партнерства пропонується визнати виробничий рівень, тобто рівень підприємства. Однак, як нам вбачається, це формулювання є не цілком коректним з огляду на інші положення проекту ТК. Так, у проекті Трудового кодексу України (ч.2 ст.428) вказано, що колективний договір може укладатися також у відокремлених структурних підрозділах роботодавця у межах компетенції сторін. Таким чином, беручи до уваги, що колективні договори є однією із форм соціального партнерства (ст.411), можна стверджувати, що рівнем соціального партнерства також є й рівень відокремлених структурних підрозділах роботодавця. Отже, із запропонованого ст.26 проекту ТК України формулювання нижчого рівня соціального партнерства є незрозумілим: чи визнається рівень відокремлених структурних підрозділів роботодавця рівнем соціального партнерства або ж законодавець має на увазі, що нижчим рівнем соціального партнерства визнається виключно рівень підприємства в цілому. Із урахуванням викладеного, на нашу думку, більш коректним було би наступне формулювання нижчого рівня соціального партнерства – “... підприємства, а також його відокремлених структурних підрозділів”.

До появи нормативної дефініції соціального партнерства в українському законодавстві, деякі українські вчені вважали, що поняття “соціальне партнерство” не має конкретного визначення і застосовується у правових актах, які регулюють трудові та пов'язані з ними відносини, тому мають більш декларативний або соціальний, ніж правовий

характер. А тому ці вчені висловлювали надію на прийняття законів, які б визначили конкретні правові позиції [12, с.54]. Таким законом став, наприклад, Закон України "Про організацію роботодавців", у ст.1 якого вказано, що для цілей цього Закону, зокрема, термін "соціальне партнерство" вживається у такому значенні: соціальне партнерство – система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів.

Проект Закону України "Про соціальне партнерство" містить наступну дефініцію соціального партнерства: соціальне партнерство – система відносин між працівниками, роботодавцями та виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів, направлена на врахування інтересів працівників і роботодавців шляхом взаємних переговорів, консультацій, в досягненні та укладенні сторонами угод, колективних договорів і в прийнятті спільних рішень. При цьому, представниками сторін соціального партнерства на виробничому рівні розробники проекту Закону пропонують визнати, з одного боку, один або кілька профспілкових або інших уповноважених на представництво трудовим колективом органів, з іншого – роботодавця або уповноваженого ним органу.

Розробники проекту Трудового кодексу України, хоча й пропонують таку ж дефініцію соціального партнерства (ст.408), що й у Законі України "Про організації роботодавців" (ст.1), але вже стороною працівників у соціальному партнерстві на виробничому рівні пропонують визнати представників працівників (ст 412 проекту ТК України).

Якщо ж звернутися до законодавства інших країн з цього питання, то найбільш вдалою, на наш погляд, видається дефініція соціального партнерства, що міститься у статті 23 Трудового кодексу РФ, а саме: "Соціальне партнерство – система взаємовідносин між працівниками (представниками працівників), роботодавцями (представниками роботодавців), органами державної влади, органами місцевого самоврядування, яка направлена на забезпечення узгодження інтересів працівників і роботодавців з питань регулювання трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин".

При цьому, згідно ч.2 ст.29 ТК РФ, інтереси працівників організації при проведенні колективних переговорів, укладенні та зміні колективного договору, здійснення контролю за його виконанням, а також при реалізації права на участь у керівництві організацією, розгляді трудових спорів працівників з роботодавцями представляють первинна профспілкова організація або інші представники, які обираються працівниками. Однак, відповідно до частини 1 статті 31 ТК РФ, тільки в двох випадках інтереси працівників можуть представляти інші представники, а саме: при відсутності в організації профспілкової організації, а також при наявності профспілкової організації, якщо вона об'єднує менше половини працівників.

Слід відмітити, що у Трудовому кодексі РФ російський

законодавець відмовився від поняття "трудоий колектив" і не визнає його представником працівників. На нашу думку, навряд чи можна визнати виправданою таку позицію російського законодавця, зокрема, з огляду на загальносвітову тенденцію до втрати профспілками свого впливу через неухильне скорочення кількості їх членів [13]¹.

Разом з тим, слід відзначити, що не усі російські вчені позитивно сприйняли таку "революційну" відмову російського законодавця від терміну "трудоий колектив". Так, А.А. Сілін вважає, що для повного забезпечення механізму соціального партнерства у Російській Федерації не вистачає, зокрема, федерального закону про участь працівників в управлінні підприємствами та акціонерними товариствами, який може носити назву "Про представницькі органи трудового колективу на підприємствах, в установах та організаціях Російської Федерації" або "Про органи суспільної самодіяльності працівників в організаціях-юридичних особах" [10, с.22]. А.Л. Анісімов, характеризує ст.11 Закону РФ "Про колективні договори та угоди" від 11.03.1992 р. в редакції федеральних законів від 24.11.1995 р., № 176-ФЗ, від 01.05.1999 р., № 93-ФЗ, від 30.12.2001 р., № 196-ФЗ, підкреслює, що "працівники, являючись стороною колективного договору, виступають не від свого імені, а в якості єдиного самостійного суб'єкта – трудового колективу підприємства (організації, установи) в цілому чи його окремого структурного підрозділу, що є юридичною особою" [14, с.20]. На думку ж проф. ЛЮ. Бугрова, поняття "трудоий колектив" повинно бути знову уніфіковано. Вчений вважає, що у законодавстві Росії про соціальне партнерство необхідно чітко зафіксувати (хоча, розуміється, з необхідними корективами) те визначення трудового колективу, яке містилось у Законі СРСР "Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями" від 17.06.1983 р. [15, с.38].

Враховуючи вищевикладене, ми вважаємо, що на рівні підприємства сторонами соціального партнерства виступають наймані працівники в особі повноважних представників та роботодавець, який може виступати безпосередньо або через представника. У даному випадку наймані працівники виступають не від власного імені, а в якості єдиного самостійного суб'єкта – трудового колективу підприємства. Разом із тим, трудоий колектив не приймає безпосередньої участі у відносинах соціального партнерства, а діє через своїх представників – Ради трудових колективів, органи профспілок або інші органи суспільної самодіяльності, які обрано у встановленому порядку на загальних зборах (конференції) й наділено відповідними повноваженнями.

Що ж стосується форм соціального партнерства, то слід відзначити, що у конвенціях і рекомендаціях МОП закріплені лише основні положення про форми соціально-

¹ Також *див.*: Stevens C.M. The social cost of rent seeking by labour unions in the United States // *Industrial relations J.* – Berkeley. 1995. – Vol.34. № 2. – P.190.

го діалогу, а вже національні соціально-економічні, історичні, культурні умови зумовлюють різні форми соціального партнерства кожної держави.

Не перераховуючи усіх запропонованих розробниками проєктів Закону України "Про соціальне партнерство" (ст.7) та Трудового кодексу України (ст.411) форм соціального партнерства та не вдаючись до дискусії щодо надання повного переліку таких форм, окреслимо лише ті з них, в яких, на наш погляд, здійснюється соціальне партнерство на виробничому рівні. Як нам вбачається, такими формами є: колективні переговори; колективні договори; взаємні консультації та інформування сторін соціального партнерства; участь працівників в управлінні підприємством; вирішення колективних трудових спорів.

Підсумовуючи вищевикладене, окреслимо основні висновки з даного дослідження:

- соціальне партнерство є принципом та інститутом трудового права;

- сторонами соціального партнерства на рівні підприємства виступають наймані працівники в особі повноважних представників та роботодавець, який може виступати безпосередньо або через представника. Наймані працівники виступають не від власного імені, а в якості єдиного самостійного суб'єкта - трудового колективу підприємства;

- формами соціального партнерства на рівні підприємства є: колективні переговори; колективні договори; взаємні консультації та інформування сторін соціального партнерства; участь працівників в управлінні підприємством; вирішення колективних трудових спорів.

Разом із тим, слід підкреслити, що у даній статті ми торкнулися лише деяких аспектів феномену соціального партнерства, які, на наш погляд, є найбільш актуальними на сучасному етапі розвитку суспільних відносин та законодавства України, і, безперечно, потребують подальших ґрунтовних наукових досліджень та обговорень.

ЛІТЕРАТУРА

1. Процевський О. Яким бути новому Кодексу про працю України? // Право України -1995. -№ 9-10. -С.28-33.

2. Жернаков В. Соціально-трудові відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання // Право України -1999. -№ 10. -С.41-45.

3. Жданенко С.Б. Социальное партнерство как институционально-правовая форма партнерства // Проблемы законности -1999. -Вип.37. -С.7-13.

4. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання. Дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05 /Одеська Нац. юрид. академія. -Одеса, 2001. -431 с.

5. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты: Сравнительно-правовое исследование /Под ред. Э.Б. Френкель. -М.: Юристъ, 2002. -787 с.

6. Экономика: Учебник /Под ред. А.С. Булатова. -М.: Изд-во БЕК, 1997. -793 с.

7. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник. -М.: НОРМА-ИНФРА-М, 1999. -684 с.

8. Соціологія: короткий енциклопедичний словник /Уклад.: В.І. Волович, В.І. Тарасенко, М.В. Захарченко та ін.; За заг. ред. В.І. Воловича. -К.: Укр. центр духовної культури, 1998. -736с

9. Ляшенко Т.М. Соціальне партнерство як фактор політичної та соціальної стабільності в Україні: Автореф. дис. ... канд. політ. наук: 23.00.02 /НАН України, Ін-т політ. і етнонац. дослідж. -К., 1998. -18 с.

10. Силин А. Мифы и быль социального партнерства в Российской Федерации и на Западе // Трудовое право. -2001. -№ 1. -С.17-22.

11. Чуча С.Ю. Государство как сторона социального партнерства в России // Трудовое право. -2002. -№ 12. -С.61-69.

12. Заржицький О. Соціальне партнерство у соціально-трудових відносинах // Право України -2000. -№ 11. -С.53-55.

13. Буассонна Ж. Борьба с безработицей и реорганизация труда: размышления в связи с исследованием, проведенным во Франции // Международный обзор труда. -М., 1997. -Т.135. -432 с.

14. Анисимов А.Л. Коллективные договоры и соглашения и их социально-правовое значение // Трудовое право. -2003. -№ 1. -С.17-23.

15. Бутров Л.Ю. Понятие и классификация коллективных соглашений в российском трудовом праве // Государство и право. -2002. -№ 4. -С.36-41.

Надійшла до редколегії 27.10.2003

ЯРЕМЧУК Е.В. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО НА УРОВНЕ ПРЕДПРИЯТИЯ: СУЩНОСТЬ, СТОРОНЫ И ФОРМЫ

Освещена сущность социального партнерства как неоднозначного и многоаспектного социально-правового явления; осуществлена попытка определить его место в системе трудового права Украины. Особое внимание уделено проблеме сторон (их представителей) и форм социального партнерства на уровне предприятия.

JAREMCHUK E.V. SOCIAL PARTNERSHIP AT A LEVEL OF THE ENTERPRISE: ESSENCE, THE SIDES AND FORMS

The essence of social partnership as ambiguous and multidimensional social-legal phenomenon is covered; attempt to define its place in system of the labor law of Ukraine is carried out. The special attention is given to a problem of the sides (their representatives) and forms of social partnership at a level of the enterprise.