

УДК 331.105

**A. Ф. Джемесюк**, аспірантВолинський національний університет імені Лесі Українки,  
вул. Винниченка, 30, Луцьк, 43025, Україна

## **СУБ'ЄКТИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЗА НАЦІОНАЛЬНИМ ТА МІЖНАРОДНИМ ПРАВОМ**

В статті розглянуті: актуальні питання, що стосуються розмежування понять сторін та суб'єктів соціального партнерства. Вивчається та розглядається практичний досвід розвинених країн щодо вирішення соціальних проблем шляхом переговорів та пошуку компромісів, з урахуванням специфіки вітчизняних умов.

**Ключові слова:** соціальне партнерство, сторони і суб'єкти соціального партнерства, біпартізм, трипартізм.

В умовах збільшення повноважень трудових колективів у вирішенні більшості питань, що регулюють соціально-трудові відносини, в умовах удосконалення відносин власності виникає об'єктивна необхідність узгодження інтересів різних верств населення. Світовий досвід переконує, що досягнути злагоди в суспільстві та підвищити ефективність виробництва можна лише в умовах соціального спокою і співробітництва найманіх працівників із працедавцями. Узгодження соціально-економічних інтересів між названими суб'єктами, а також між ними і державою створює систему суспільних відносин, які дістали у країнах з розвинутою ринковою економікою назву інституту соціального партнерства.

**Соціальне партнерство** — це такий тип і система відносин між працедавцями і найманими працівниками, за яких в умовах соціального спокою відбувається узгодження їхніх найважливіших соціально-трудових інтересів [1, 107].

До ідеї соціальної злагоди людство йшло впродовж майже всієї своєї історії. Всі проблеми суспільних відносин вирішувалися **двоюма способами**: боротьбою за владу, тобто конфліктологічним, і пошуком компромісів — консенсусним. Причому слід відзначити, що на перших етапах розвитку людського суспільства переважав перший спосіб вирішення проблем (конфліктологічний). Поступово людство прийшло до консенсусу. Історія свідчить, що будь-який конфлікт закінчувався переговорами, що вели до примирення сторін та укладення певного договору.

**Основою соціального партнерства** є угода, суспільний договір сторін щодо виконання певних умов співіснування на основі узгодження їхніх інтересів.

Сутність соціального партнерства полягає в тому, що трудові суперечки і соціальні конфлікти між найманими працівниками і роботодавцями вирішуються шляхом співробітництва через узгодження їхніх інтересів, взаємні поступки за посередництвом держави. Серед методів, що практикуються в системі соціального партнерства, є переговори, пріоритет примириливих, компромісних методів і процедур; застосування страйків та інших протестно-силових методів, коли вичерпані мирні засоби.

Стаття 1 Закону України «Про організації роботодавців» зазначає, що стороны соціального партнерства є професійні спілки та їх об'єднання, інші організації найманіх працівників, утворені ними відповідно до чинного законодавства; ро-

ботодавці, їх організації та об'єднання; держава в особі виконавчих органів влади і органів місцевого самоврядування [2, ст.1].

Слід розрізняти поняття сторін і суб'єктів соціального партнерства. Поняття суб'єктів є ширшим за змістом. Суб'єкти включають як сторони соціального партнерства, так й інші уповноважені органи у цій сфері. Сторонами соціального партнерства є суб'єкти, які безпосередньо приймають рішення щодо конкретних соціально-партнерських угод. Основними сторонами соціального партнерства в сучасному суспільстві виступають: держава, наймані працівники в особі профспілок, роботодавці або власники. Кожна із сторін соціально-трудових відносин виконує певні функції у соціальному партнерстві. Зокрема, **держава**: виступає гарантом громадянських прав, впроваджує соціальну політику, організовує та координує соціально-трудові відносини, виступає власником (роботодавцем), розробляє правові та нормативні документи, які регламентують соціально-трудові відносини, є незалежним регулятором системи соціально-трудових відносин, виступає стороною на переговорах, консультаціях із метою розробки і впровадження в життя економічної та соціальної політики в країні. **Профспілки** виконують функції збереження і підвищення заробітної плати, захисту умов праці, забезпечення продуктивної зайнятості; представництва у веденні колективних переговорів. **Роботодавці** ж в особі їхніх представницьких органів захищають господарсько-трудові інтереси власників, а саме: захищають ринкові відносини, здійснюють представництво під час проведення консультацій та переговорів. Для захисту господарсько-трудових інтересів роботодавці створюють свої організації та об'єднання, зокрема, Конфедерацію роботодавців України, яка об'єднала 16 організацій роботодавців. У жовтні 2002 року на з'їзді роботодавців України Конфедерацію було перетворено у **Федерацію роботодавців**.

Основними завданнями якої є :

- сприяння розвитку та активна участь у здійсненні соціального партнерства;
- координація дій членів Федерації у посиленні їхнього впливу на проведення політики зайнятості, заробітної плати, соціального страхування, охорони праці тощо;
- сприяння розвитку вітчизняного виробництва;
- надання організаційно-методичної допомоги членам Федерації та сприяння роботі об'єднань роботодавців.

Вирізняють чотири **групи суб'єктів соціального партнерства**:

- I — первинні носії прав та інтересів (наймані працівники, роботодавці, держава);
- II — представницькі організації та їхні органи (об'єднання роботодавців, об'єднання найманих працівників, органи влади та управління);
- III — органи соціального діалогу (Національна рада соціального партнерства, органи в галузях, регіонах, на підприємствах);
- IV — органи, які усувають наслідки можливих конфліктів, попереджують загострення соціально-трудових відносин (примирюальні, посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри та інші інформаційні консультативні формування) [3, 43].

Органами соціального партнерства в Україні є:

- Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення — постійно діючий тристоронній орган, утворений на громадських засадах з метою підготовки і прийняття погоджених рішень щодо здійснення політики зайнятості в Україні;
- Національна рада соціального партнерства — постійний тристоронній орган, що діє на державному, галузевому і територіальному рівнях, розглядає проекти законів, постанов Кабінету Міністрів України з питань соціально-трудових відносин, а також вносить пропозиції щодо ратифікації Україною конвенцій МОП (Міжнародна Організація Праці);

— Регіональні ради соціального партнерства. Основними їхніми функціями є відстеження соціально-економічної ситуації в регіоні, запобігання виникнення конфліктів, сприяння збалансуванню інтересів та можливостей усіх сторін соціально-трудових відносин [3, 46].

Досвід розвинених країн щодо вирішення соціальних проблем шляхом переговорів представників, працівників і власників за посередництвом держави, безумовно, корисний для України. Однак цей досвід необхідно використовувати з урахуванням специфіки вітчизняних умов. Інтереси головних суб'єктів ринку праці — найманіх працівників і підприємців — значною мірою є протилежними. Роботодавець намагається як найдешевше купити повноцінну робочу силу і підтримувати її ціну на рівні інтересів свого підприємства, а працівник хоче отримати за свою працю таку заробітну плату, яка б забезпечила високий рівень його життя. Водночас інтереси працівників і підприємців частково збігаються. Так, роботодавець зацікавлений мати стабільний склад кваліфікованих працівників для забезпечення ефективної роботи підприємства. Найманій працівник також зацікавлений у стабільній роботі підприємства, адже це гарантує йому зайнятість і певний рівень доходу. Збалансувати зацікавленість обох сторін шляхом переговорів і пошуку компромісу допомагає система соціального партнерства. Крім економічних, важливу роль також відіграють психологічні передумови і культурні традиції стійкості держави. В останні десятиліття населення розвинутих країн орієнтоване на пошук соціальних компромісів.

Основна частина жителів бажає вирішувати проблеми раціоналістично, без крайностей, на основі правил, визначених існуючими законами. Хоча проблеми соціального партнерства найчастіше розглядаються на основі досвіду країн Західної Європи, співробітництво підприємств і найманого персоналу є характерним для Японії та багатьох корпорацій США. Так, наприклад, керівник всесвітньо відомої корпорації «Sony» Akio Morito неодноразово підкреслював, що управління його фірмою здійснюється за принципом «Усі ми — одна родина». Це змушує кожного робітника та інженера думати про інтереси фірми, як про власні. Японські компанії роблять усе можливе, щоб зберегти свій персонал та не допустити звільнень [4, 82].

Тому слід зазначити, що **економічною основою** соціального партнерства є оцінка внеску різних соціальних груп у створення доходу підприємства і національного доходу країни.

Слід зазначити, що у науці трудового права виділяють два основні види соціального партнерства: біпартизм і трипартизм. У тих країнах, де роль держави в регулюванні трудових відносин порівняно невелика (США, Канада, Великобританія та ін.), практикується двостороннє співробітництво соціальних партнерів (біпартизм). У даному випадку колективні переговори ведуться між роботодавцями та організаціями найманіх працівників, держава в такі переговори майже не втручається, хоча може виступати арбітром або посередником при виникненні соціальних конфліктів. Вона регулює умови ведення колективних переговорів та частково здійснює їх організаційно-технічне забезпечення. Тристороннє співробітництво (трипартизм) набуло поширення у Франції, Німеччині, Австрії та багатьох інших країнах. У цьому виді соціального партнерства активну роль при проведенні колективних переговорів відіграє держава. А саме, вона виступає посередником на даних переговорах, або є їх самостійною стороною в особі державних органів (як правило, це міністерства праці чи інші спеціально створені органи виконавчої влади). Саме такий вид соціального партнерства набув поширення в Україні. Держава повинна розуміти свою подвійну роль на переговорах, де вона виступає власником значної частини засобів виробництва, законодавцем та гарантом соціального миру в суспільстві. Тому для успішного ведення переговорів і переконання партнерів потрібно, щоб державні органи, парламент і уряд розробили законодавчі акти, які б забезпечували якісне правове регулювання стосунків між партнерами.

На сьогоднішній день роботодавцями в Україні є переважно монополісти, які намагаються безперервно підвищувати ціни та скорочувати виробництво. Саме для цього, а не для підвищення ефективності, поліпшення асортименту чи якості продукції. Мета роботодавця позбутися контролю держави. Професійні спілки найманіх працівників мають багато спільногого з інтересами директорату підприємств. Останній (директорат підприємств) разом з трудовими колективами зацікавлений у посиленні самостійності та зміцненні монополізму у своїй галузі. Найпотужнішим суб'єктом соціального партнерства нині є держава. Реалії свідчать, що виконавча влада як політична сила за сучасного стану справ в Україні не в змозі представляти справжні соціальні інтереси більшості населення.

**Отже**, об'єднуючи зусилля держави, роботодавців і профспілок, система соціального партнерства дає змогу впливати на формування та ефективне використання трудового потенціалу. Цей вплив здійснюється через реалізацію узгоджених економічних та соціальних програм, забезпечення гарантій у сфері зайнятості, оплати праці, регулювання умов, наймання та звільнення працівників, робочого часу та часу відпочинку, створення умов для професійного зростання працівників.

#### *Література*

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини : Навчальний посібник/ За ред. Є. П. Качана. — К. : Знання, 2008. — 373 с.
2. Конституція України : Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 // Відомості ВРУ. 1996 — № 30. — Ст. 141.
3. Економіка праці та соціально-трудові відносини (Дарченко Н. Д., Рижиков В. С., Єськов О. Л., Мікрюков О. М.). Збірник завдань і вправ: Навч. посібник. — К. : Центр учебової літератури, 2007. — 252 с.
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посібник/ За ред. Карпіщенка О. І. — Суми : ВТД «Університетська книга», 2006. — 264 с.

*A. Ф. Джемесюк*, аспирант

Волынський національний університет імені Лесі Українки,  
ул. Винниченко, 30, Луцьк, 43025, Україна

## СУБЪЕКТЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В НАЦИОНАЛЬНОМ И МЕЖДУНАРОДНОМ ПРАВЕ

### *РЕЗЮМЕ*

Мировой опыт убеждает, что достичь согласия в обществе и повысить эффективность производства можно только в условиях социального спокойствия и сотрудничества наемных работников с работодателями. Согласование социально-экономических интересов между названными субъектами, а также между ними и государством, создает систему общественных отношений, которые получили в странах с развитой экономикой название института социального партнерства.

Сущность социального партнерства состоит в том, что трудовые споры и социальные конфликты между наемными работниками и работодателями решаются путем сотрудничества через согласование их интересов, взаимные уступки при посредничестве государства.

**Ключевые слова:** социальное партнерство, стороны и субъекты социального партнерства, бипартизм, трипартизм.