

ДЕЯКІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЯК СОЦІАЛЬНО–ПРАВОВОГО ЯВИЩА

У період реформування суспільства, появи численних форм власності проблема здійснення цивілізованих відносин у соціально–трудовій сфері стає одним з найважливіших напрямків соціально–економічного та політичного розвитку держави. Цивілізовані відносини у соціально–трудовій сфері, як правило, повинні забезпечувати узгодження та захист інтересів найманих працівників, роботодавців, органів державної влади, місцевого самоврядування шляхом досягнення консенсусу, розробки та здійснення єдиної, узгодженої політики. Як слушно зазначає О.І. Процевський, сьгодні критерієм, основою збалансованості мети роботодавця і працівника є прибуток [1, с.30]. Тому на даному етапі розвитку суспільних відносин мова повинна йти не про злиття інтересів сторін у соціально–трудовій сфері, 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 відповідали б певному рівню якості життя. Така цивілізована форма узгодження інтересів у соціально–трудовій сфері і отримала назву соціального партнерства.

Разом з тим напередодні прийняття нового Кодексу про працю України актуальним є питання щодо визначення його керівних, основоположних ідей, які б, зокрема, забезпечували досягнення оптимального узгодження інтересів сторін у соціально–трудовій сфері при ринковому способі господарювання. На нашу думку, саме такою керівною ідеєю і є соціальне партнерство, яке виступає одним з основних принципів правового регулювання трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин у соціально–правовій державі.

У науковій літературі та на практиці соціальне партнерство характеризується неоднозначно та багатоаспектно. При цьому необхідно відмітити, що у науці трудового права України відсутні комплексні спеціальні дослідження цього складного соціально–правового явища, немає єдності думок серед науковців й щодо правової сутності соціального партнерства, його основних принципів, рівнів, форм, сторін (учасників) тощо.

Так, наприклад, А.А. Крижанівська розглядає соціальне партнерство як метод вирішення соціально–економічних проблем і регулювання трудових відносин на основі взаємних переговорів між найманими працівниками та роботодавцями за участю та посередництві держави [2, с.43].

В.В. Жернаков, досліджуючи питання правового регулювання соціально–трудових відносин, дійшов висновку, що соціальне партнерство є правовою формою реалізації соціально–трудових відносин [3, 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 орга-

нізаціями, які забезпечують співробітництво та узгодження інтересів шляхом взаємних поступок і компромісів [4, с.8].

На думку Г.І. Чанишевої, слід розрізнити 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 розумінні поняття соціального партнерства слід розглядати у трьох аспектах: 1) як один з основних принципів сучасного трудового права; 2) як сукупність колективних трудових відносин; 3) як правовий інститут [5, с.125–126].

Як бачимо, серед науковців-правознавців немає єдності думок щодо правової сутності соціального партнерства й щодо його місця у системі трудового права. У даній статті ми зупинемось лише на деяких аспектах сутності соціального партнерства, його принципів, рівнів, сторін (учасників), а також висвітлимо свій погляд на місце соціального партнерства у системі трудового права України.

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 ХІХ ст. у контексті соціал-демократичної ідеології, ставши згодом офіційною політикою правлячих партій соціал-демократичної орієнтації [4, с.7–8].

Сенс концепції соціального партнерства полягає 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 [6].

На даному етапі розвитку суспільних відносин у соціально-трудовій сфері нашої країни феномен соціального партнерства, як нам вбачається, 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 та 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 зазначає С.Ю. Чуча, соціальне партнерство може будуватися на підставі принципу біпатризму – зв'язків традиційних соціальних партнерів (профспілок, трудових колективів, з одного боку, та роботодавців – з іншого) та трипатризму, де до названих суб'єктів приєднуються держава чи органи місцевого самоуправління. Відповідно дослідниками виділяється два види партнерства: двостороннє та трьохстороннє. Разом з тим, на думку вченого, окремі елементи біпатризму мають місце в соціально-трудових

відносинах (наприклад, розробка та укладення колективних договорів), що не виключається принципом трипатризму, згідно з яким, зокрема, будується соціальне партнерство у Російській Федерації. В обґрунтування своєї позиції вчений зазначає, що координація спільних дій соціальних партнерів в організації здійснюється на більш високих рівнях партнерства шляхом проведення трьохсторонніх консультацій, укладення угод (територіальних, регіональних, галузевих, генеральних). Зміст колективних договорів певною мірою координується змістом угод. Крім того, примирення сторін колективного договору при виникненні спору проводиться за участю держави (служби по врегулюванню колективних трудових спорів, яка представляє собою систему державних органів по праці). На підставі вищезазначеного вчений доходить висновку, що й на рівні підприємства соціальне партнерство будується на основі принципу трипатризму, хоча колективний договір – двосторонній акт. Елементи біпатризму не мають в даному випадку нічого спільного з принципом біпатризму, в основі якого лежить теорія невтручання держави у відносини між працівниками та роботодавцями [7, с.65–66].

Однак слід відмітити, що серед вчених існують і інші думки, навіть протилежні. Так, А.А. Сілін вважає, що поняття «соціальне партнерство» та «трипатризм» є окремими поняттями. Трипатризм розглядається ним як співробітництво профспілок, роботодавців та влад на трьохсторонній основі, на відміну від якого у соціальному партнерстві беруть участь лише дві сторони – працівники в особі своїх представницьких органів, включаючи профспілкові організації, та роботодавці (підприємці), які діють індивідуально або ж через свої об'єднання. В обґрунтування своєї позиції вчений посилається на західних дослідників, які, за його словами, умовно розрізняють два різні поняття «соціальне партнерство» та «трипатризм» (трьохсторонність), й при цьому друге поняття «трипатризм» є похідним від першого і є як би його вищим виявленням на загальнодержавному (національному) рівні [8].

Інститут соціального партнерства на Україні перебуває у процесі становлення, але кроки, які здійснює наша країна на шляху формування інституту соціального партнерства, свідчать про її орієнтацію саме на трипатризм, тобто трьохрівневу систему соціального партнерства. Так, згідно з визначенням терміна «соціальне партнерство», яке міститься у ст.1 Закону України «Про організацію роботодавців», 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. Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» виділяється три рівні локалізації трудових конфліктів: виробничий, галузевий (територіальний) та національний. Розробники проектів Закону України «Про соціальне партнерство» (ст.6) та Трудового кодексу України (ст.410) також зорієнтовані на трипатризм та пропонують здійснювати соціальне партнерство на таких рівнях: державному; галузевому (міжгалузевому); адміністративно–територіальному та виробничому.

Що стосується сторін (учасників) соціального партнерства, то традиційно виділяють найманих працівників, роботодавців, державу та органи місцевого самоврядування (за умови трипатризму). При цьому, навіть незалежно від принципу побудови системи соціального партнерства, держава в особі повноважних органів та органи місцевого самоврядування беруть участь не в усіх формах соціального партнерства. Так, наприклад, сторонами соціального партнерства на рівні підприємства у колективному процесі виступають наймані працівники та роботодавець. Але наймані працівники виступають не від власного імені, а як єдиний самостійний суб'єкт – трудовий колектив підприємства, який не бере безпосередньої участі у відносинах соціального партнерства, а діє через повноважних представників – ради трудових колективів, органи профспілок, інші органи громадської самодіяльності тощо. Роботодавець в залежності від конкретних обставин може виступати безпосередньо або через повноважного представника. Разом з тим, хоча держава в особі повноважних органів державної влади та органи місцевого самоврядування бере участь не в усіх формах соціального партнерства, це, однак, не свідчить про їх «другорядну» роль. Зокрема, держава як носій загальнодержавних інтересів у соціальному партнерстві здійснює функції координації спільних дій соціальних партнерів, примирення сторін соціального партнерства та захисту суспільних інтересів [7, с.69]. При цьому, організацію соціального партнерства називають основною функцією держави у механізмі правового регулювання праці, яка передбачає: 1) легальне визнання різних інтересів, що існують у суспільстві, конституціонування суб'єктів суспільних відносин; 2) легалізацію процесу соціального партнерства; 3) участь у цьому процесі як суб'єкт, який представляє інтереси суспільства в цілому; 4) здійснення юрисдикції по трудових справах [9, с.501].

Підсумовуючи, окреслимо основні висновки з нашого дослідження:

- соціальне партнерство є одним з основних принципів регулювання трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин ринкового способу господарювання у соціально-правовій державі;

- соціальне партнерство є принципом та інститутом трудового права;

- формування інституту соціального партнерства в Україні свідчить про орієнтацію нашої країни на трипатризм, тобто трьохрівневу систему соціального партнерства;

- традиційно сторонами (учасниками) соціального партнерства вважають найманих працівників, роботодавців, державу та органи місцевого самоврядування (за умови трипатризму);

- незалежно від принципу побудови системи соціального партнерства держава в особі повноважних органів та органи місцевого самоврядування бере участь не в усіх формах соціального партнерства, що, однак, не свідчить про їх «другорядну» роль у цьому процесі.

У цій 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 які, безперечно, потребують подальших ґрунтовних наукових досліджень.

Список літератури: 1. Процевський О. Яким бути новому Кодексу про працю України? // Право України. 1995. № 9–10. 2. Кръжановская А.А. Россия на пути к социальному партнёрству // Государство и право. 1997. № 2. 3. Жернаков В. Соціально–трудові відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання // Право України. 1999. № 10. 4. Жданенко С.Б. Социальное партнёрство как институционально–правовая форма партнёрства // Проблеми законності. Республіканський міжвідомчий збірник. Вип. 37. Х., 1999. 5. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: Дис... док. юрид. наук. Одеса, 2001. 6. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно–правовое исследование / Под ред. Э.Б. Френкель. М., 2002. 7. Чуча С.Ю. Государство как сторона социального партнёрства в России // Трудовое право. 2002. № 12. 8. Силин А. Мифы и быль социального партнёрства в Российской Федерации и на Западе // Трудовое право. 2001. № 1; Він же: Германская модель трудовых отношений в эпоху глобализации // Трудовое право. 2002. № 10. 9. Курс российского трудового права: В 3 т. Т. 1: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. Санкт–Петербург, 1996.

Надійшла до редколегії 24.06.03