



Михайло Мішук,
доцент кафедри цивільного та
трудового права
Київського національного
економічного університету
імені Вадима Гетьмана

УДК 349.2

Сутність і значення правовідносин соціального партнерства у трудовому праві

Сьогодні одним з основних атрибутів сучасної цивілізованої демократичної держави є створення необхідного правового поля для налагодження ефективної взаємодії та співробітництва громадян та держави. У галузі трудового права в Україні дана співпраця полягає у забезпеченні матеріалізації прав та інтересів як найманих працівників, так і роботодавців, а також в створенні фундаментальних основ для встановлення взаємовідповідальності даних сторін. У розвитку трудових правовідносин часто відбувається виникнення протиріч різного роду, певна напруженість та недовіра. Н.А. Громадська вважає, що соціальні протиріччя та конфлікти можна вирішити у два способи. Перший (конфронтаційний) шлях полягає у вирішенні протилежних інтересів різних соціальних груп лише за умови соціальної ліквідації опонента. Інший шлях (цивілізований) – це передусім співробітництво між даними групами, пошук компромісів та досягнення згоди [1, с. 7].

Правовідносини соціального партнерства є цивілізованим підходом до вирішення трудових конфліктів і спорів між роботодавцями та найманими працівниками. Перетворення сторін трудового спору чи конфлікту в соціальних партнерів в процесі реалізації права на працю сприяє швидшому пошуку консенсусу у спірних питаннях, знаходженню цивілізованих методів вирішення різного роду суперечностей, досягненню належного рівня взаєморозуміння та ефективності виробничої діяльності.

Побудова України як сучасної демократичної держави зумовлює актуальність дослідження сутності і значення правовідносин соціального партнерства у трудовому праві. Проте, відмітимо, сутність правовідносин соціального партнерства переважно досліджується через призму визначення сутності інституту соціального партнерства, досліджень соціального партнерства в контексті здійснюваних правовідносин зроблено не багато. Значний доробок для існування теоретичної бази правовідно-

син соціального партнерства внесли О. С. Арсентьєва, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, С. В. Єрохін, Н. А. Громадська, К. С. Дудок, В. В. Жернаков, В. І. Жуков, О. Заржицький, Д. О. Карпенко, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, В. Г. Ротань, Б. С. Стичинський, Г. А. Трунова, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. В. Яремчук, О. М. Ярошенко, О. М. Ястремська та іншими. Враховуючи загалом низький рівень дослідженості правовідносин соціального партнерства в трудовому праві, здійснення аналізу даного питання є актуальним.

Метою статті є дослідження правовідносин соціального партнерства шляхом аналізу їх рис та особливостей, а також визначення їх ролі у трудовому праві.

Беручи до уваги існуючі в теорії трудового права нечисленні позиції, з приводу вираження поняття правовідносин соціального партнерства, О. А. Трюхан стверджує, що правовідносини соціального діалогу (а отже і соціального партнерства) у сфері праці – це врегульовані нормами трудового права колективні трудові відносини між суб'єктами соціального діалогу, спрямовані на узгодження їх інтересів при регулюванні трудових і пов'язаних з ними соціально-економічних відносин, а також при вирішенні трудових спорів [2, с. 6]. Майже аналогічна позиція у М. В. Сорочишина [3, с. 412-413]. Дані позиції враховують визначення суб'єктів даних правовідносин, їх об'єктів, нормативну основу їх здійснення, особливості спрямування правовідносин, а отже це дає підстави нам вважати дані дефініції вдалими.

Найвдалішою з існуючих нам видається позиція С. С. Петрачковича, який характеризує правовідносини соціального партнерства як специфічні соціально-трудова, колективні, правові відносини, які представляють собою систему налагоджених зв'язків різних рівнів, що виникають між роботодавцем, або їх представницькими органами та найманими працівника-

ми, або їх представницькими органами) за участю інших органів та осіб, котрі взаємодіють як соціальні партнери відповідно до спеціальних принципів, у формах і в спосіб, визначених законодавством, з метою захисту прав, свобод та законних інтересів усіх учасників трудових правовідносин задля прогресивного розвитку державного виробництва та економіки [4, с. 13]. В даному визначенні дослідник чітко виразив всі особливості соціально-партнерських правовідносин, які відрізняють їх від всіх інших видів суспільних відносин. Це: 1) багаторівневність; 2) особливий спосіб здійснення та форми вираження; 3) особлива мета правовідносин захист прав, свобод і законних інтересів учасників; 4) особливий суб'єктний склад; 5) можливість участі представників сторін; 6) можливість участі колективних суб'єктів. З іншої сторони, враховуючи факт, що держава є стороною тристоронніх правовідносин соціального партнерства, проте С. С. Петрачкович виділяє лише два суб'єкта, дана позиція все ж має слабкі сторони.

Визначення ознак правовідносин соціального партнерства є важливим, адже через них розкривається їх сутність. Дане питання також є недослідженим у вітчизняній правовій теорії, адже дослідники переважно розглядають соціальне партнерство в контексті правового феномену, майже не звертаючи уваги на суспільні відносини, що становлять зовнішній вияв даного інституту. А тому, зазначимо, що найвдалішу з існуючих класифікацій ознак соціального партнерства запропонувала Г. І. Чанишева. Дослідниця, виражаючи соціально-партнерські відносинами як притаманний цивілізованому суспільству з ринковою економікою специфічний тип відносин, визначає наступні ознаки правовідносин соціального партнерства: 1) суб'єкти даного виду суспільних відносин наділені як спільними, так і протилежними соціальними, економічними та політичними інтересами; 2) орієнтація даних

відносин здійснюється не на протистояння, а на досягнення оптимального балансу в реалізації інтересів сторін соціального партнерства, за якого роботодавець отримує стабільний прибуток, а найманому працівнику гідні умови існування; 3) у функціонуванні даного виду об'єктивно зацікавлені всі без виключення соціальні групи, а також держава в цілому, оскільки їх функціонування сприяє досягненню соціальної стабільності суспільства та його прогресивного соціально-економічного розвитку [5, с. 113-114]. В даному випадку, погодимось з кожним виділеним дослідницею моментом, проте виділимо і декілька слабких позицій: 1) нехтування роллю держави як суб'єкта та сторони відносин соціального партнерства; 2) певна вузькість в характеристиці, оскільки в повній мірі не розкриті ознаки правовідносин соціального партнерства як особливого виду суспільних відносин; 3) не зовсім погодимось з другою наведеною ознакою, оскільки вважаємо, що досягнення оптимального балансу в реалізації інтересів сторін соціального партнерства є швидше метою соціального партнерства як правового інституту, соціальне партнерство, як вид правових відносин, швидше спрямований на подолання конфронтації та досягнення консенсусу в конкретних, у які вступають конкретні суб'єкти.

А отже, в зв'язку з відсутністю зважених позицій у виділенні ознак правовідносин соціального партнерства, вважаємо доцільним навести наступні, щоб розкрити сутність даних суспільних відносин. Ознаками соціально-партнерських відносин в трудовому праві є наступні.

1. Суб'єкти правовідносин соціального партнерства наділені і спільними, і протилежними інтересами, при чому саме порушення в даному балансі призводить до виникнення правовідносин, що досліджуються.

В даному випадку мова йде про те, що стаючи суб'єктами трудових правовідносин, сторони наділяються

відповідним об'ємом прав та взаємообов'язків, апріорі кожен із суб'єктів здійснює підтримку власних суб'єктивних інтересів. Стаття 2 Закону України «Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)» визначає, що розбіжностями, з приводу яких може виникнути спір, є встановлення нових чи зміна вже існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю [6]. Саме дані чинники є першоумовами порушення балансу у взаємовідносинах учасників правовідносин соціального партнерства, а отже дана ознака дійсно характеризує правовідносини соціального партнерства в трудовому праві та виділяє дані правовідносини з-поміж інших.

2. Багаторівневність правовідносин соціального партнерства.

Головним підтвердженням даної ознаки служить стаття 4 Закону України «Про соціальний діалог», який входить до нормативної бази регулювання правовідносин соціального партнерства. Дана стаття закріплює здійснення соціального діалогу (маємо на увазі партнерства) на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) [7]. Стаття 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» закріплює види угод, що укладаються суб'єктами правовідносин соціального партнерства в залежності від рівня: на національному рівні - генеральна угода; на галузевому рівні - галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні - територіальні угоди, на локальному рівні - колективні договори [8]. Окрім того, кожному з рівнів притаманний особливий суб'єктний склад. А отже, зазначені положення, на нашу думку, дають нам підставу виділити ознаку багаторівневності для характеристики правовідносин соціального партнерства.

3. Чітко визначений суб'єктний склад правовідносин соціального партнерства на кожному з рівнів здійснення, при чому коло суб'єктів є законодавчо обмеженим.

Стаття 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» чітко закріплює коло суб'єктів наділених правом вступати у правовідносини соціального партнерства. До таких суб'єктів належать: на національному рівні - всеукраїнське об'єднання професійних спілок, всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців, Кабінет Міністрів України; на галузевому рівні - всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, в межах певного виду або кількох видів економічної діяльності, всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, в межах певного виду або кількох видів економічної діяльності, центральні органи виконавчої влади; на територіальному рівні - профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; на локальному рівні - первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані для ведення колективних переговорів представники працівників; роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця [7]. Це є свідченням унікальності правовідносин соціального партнерства з-поміж інших видів трудових правовідносин, тому що даний суб'єктний склад дійсно не зустрічається в жодних правовідносинах, крім тих, що аналізуються.

4. Вольовий характер правовідносин соціального партнерства

Для виникнення правовідносин соціального партнерства в трудовому праві є не достатньою наявність виключно розбіжностей щодо розглянутих вище умов. Умова виникнення

правовідносин – бажання суб'єкту, чиї інтереси порушені, відновити те положення речей, що існувало до порушень, або у разі відсутності трудового спору, бажання однієї чи одразу декількох сторін внести зміни до умов сумісної співпраці. Тобто в даному випадку дані правовідносини не будуть існувати без волевиявлення їх суб'єктів.

5. Охорона державою інтересів суб'єктів правовідносин соціального партнерства державою.

Дана ознака має зовнішній вияв у створенні необхідної нормативно-правової бази для врегулювання даного процесу, функціонуванні державних структур, створених з метою сприяння здійсненню соціального партнерства; в участі держави як сторони правовідносин, що є гарантією прийняття законних та обґрунтованих рішень. Так, наразі регулювання даної сфери здійснюють Конституція України [9], Кодекс законів про працю України [10], Закони України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [6], «Про колективні договори і угоди» [8], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [11], «Про соціальний діалог в Україні» [7], інші нормативні акти. Відповідно, даними законами регламентується створення та функціонування системи органів, покликаних сприяти здійсненню правовідносин соціального партнерства в Україні.

6. Можливість (а в деяких випадках і необхідність) участі колективних суб'єктів в правовідносинах.

Як нами вже було відмічено, Законом України «Про соціальний діалог» передбачена участь колективних суб'єктів на різних рівнях здійснення соціально-партнерських правовідносин [7]. Більш того, такими Законами України, як «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [11] та «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» [12] здійснюється повноцінне регламентування діяльності даних суб'єктів.

7. Можливість здійснення як двостороннього, так і тристороннього співробітництва.

Даний принцип є наслідком як закріплення цієї умови в статті 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [7], так і чіткою регламентацією щодо уповноважених брати участь в діалозі сторін.

8. Спрямування процесу на досягнення консенсусу між сторонами як кінцевої мети правовідносин соціального партнерства в трудовому праві, реалізацію прав та задоволення інтересів усіх суб'єктів.

Правовідносини соціального партнерства в трудовому праві виникають на основі розбіжностей в процесі взаємодії, а отже виникає потреба в їх регулювання. Особливість поняття партнерство полягає в тому, що в даних правовідносинах правам та обов'язкам однієї сторони кореспондуються права та обов'язки іншої сторони. Засоби примусу та службового становища у даному випадку є прямо забороненими та не ефективними, а отже головним інструментом подолання конфронтації стає досягнення консенсусу, тобто знаходження тієї середини, взаємовигідної всім сторонам.

9. Дані правовідносини не обмежуються часом, їх тривалість напряму залежить від ефективності співробітництва сторін.

Як ми вже відзначили, результату в даних правовідносинах можливо досягнути лише шляхом переговорів та погоджень. А отже, чим швидше сторони знайдуть спільну мову та розроблять шляхи вирішення протиріч, чим конструктивнішою буде їхня співпраця, тим швидше дані правовідносини будуть припинені.

10. Спрямованість правовідносин соціального партнерства переважно на регулювання соціально-трудова та пов'язаних з ними відносин, тобто з приводу широкого кола питань, які стосуються соціально-економічних та організаційно-економічних аспектів.

А отже, дослідивши поняття, ознаки та сутність соціально-парт-

нерських правовідносин, прийшов час їх визначити. На нашу думку, правовідносинами соціально-трудова партнерства є специфічні колективні трудові відносини, що здійснюються з метою досягнення взаєморозуміння у відносинах роботодавців та працівників, що відбувається під контролем та (або) за участі держави, дозволяє подолати протистояння інтересів суб'єктів у спільних відносинах, та сприяє досягненню такого рівня розвитку відносин, який задовольнить кожную сторону.

На сьогоднішній день в Україні створено інституційне та законодавче підґрунтя для функціонування в державі інституту соціального партнерства. Проте, загалом правовідносини соціального партнерства в Україні все ще не набули належного рівня розвитку, поширення та дослідження. Законодавче регулювання даного процесу залишає бажати кращого, наявні правові колізії та неоднозначне тлумачення окремих правових норм. Деякі з визначальних правових категорій даного процесу потребують заміни чи інакшого вираження.

Нагальною проблемою та першочерговим завданням водночас є підвищення рівня та ефективності діяльності профспілок і реформування структури органів соціального партнерства. Важливим напрямом для функціонування системи соціально-партнерських відносин є підвищення рівня суспільної свідомості, сприяння кращому розумінню громадянами своїх прав та можливостей, здійснення прогресивних перетворень у суспільстві. Тому, провідну ролу у даному процесі має відігравати держава, її законодавча та виконавча діяльність, спрямована на не просто вдосконалення вже існуючої бази соціального партнерства, а й на створення необхідних умов для безперервності процесу соціального співробітництва, що безумовно сприятиме налагодженню соціальної стабільності в суспільстві та стрімкого розвитку демократії в державі.

Ну і наостанок, деякі важливі правові категорії розглянутих правовідносин потребують прискіпливішою уваги та дослідження зі сторони науковців, адже як в трудових правовідносинах протиріччя вирішуються шляхом соціального діалогу, так і в правовій теорії прогалини та колізії можна подолати лише шляхом діалогу та дискусії на науковому рівні. А тому, варто продовжити дослідження кожного з розглянутих нами питань.

Список використаних джерел

1. *Громадська Н. А.* Соціальний діалог [Текст] : навчальний посібник / Н. А. Громадська. - Миколаїв : ЧДУ ім. Петра Могили, 2012. - 188 с.
2. *Трюхан О. А.* Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. А. Трюхан. – Одеса., 2006. – 20 с
3. *Сорочищин М. В.* Поняття соціального діалогу за Проектом Трудового кодексу України / М. В. Сорочищин// Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників II Міжнародної науково-практичної конференції; м. Харків, 8-9 жовтня 2010 р. / [За ред. к.ю.н., доц. В. В. Жернакова]. – Х. : Кроссруд, 2010. – С. 410-413
4. *Петрачкович С. С.* Правовідносини соціального партнерства в системі трудового права України: автореф. дис ... на здобуття наук. ступ. канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 “ Трудове право; право соціального забезпечення” / С. С. Петрачкович . – Луганськ, 2011 . – 20 с.
5. *Чанишева Г. І.* Колективні відносини в сфері праці: теоретичні і практичні проблеми правового регулювання: Дис. ...докт. юрид. наук: 12.00.05 / Г. І. Чанишева. – Одеса, 2001. – 418 с.
6. *Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів):* Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). - 1998. - №34 . - ст.227.
7. *Про соціальний діалог в Україні:* Закон від 23.12.2010 № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2011. - №28. - ст.255.
8. *Про колективні договори і угоди:* Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII//Відомості Верховної Ради України (ВВР). - 1993. - №36. - ст. 361.
9. *Конституція України:* Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // (Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. - № 30. - ст. 141).
10. *Кодекс законів про працю України:* Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII // (Відомості Верховної Ради України (ВВР). –1971. - додаток до № 50. - ст. 375
11. *Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності:* Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1999. - № 45. - ст. 397.
12. *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.

Міщук М. О. Сутність і значення правовідносин соціального партнерства у трудовому праві

В статті аналізуються наукові підходи до розуміння поняття правовідносин соціального партнерства в трудовому праві, виводяться їх специфічні ознаки. Визначено

першочергові завданням для покращення функціонування системи соціально-партнерських відносин.

Ключові слова: трудове право, правовідносини, соціальне партнерство, правовідносини соціального партнерства.

Мищук М. А. Сущность и значение правоотношений социального партнерства в трудовом праве

В статье анализируются научные подходы к пониманию понятия правоотношений социального партнерства в трудовом праве, выводятся их специфические признаки. Определены первоочередные задачи для улучшения функционирования системы социально-партнерских отношений.

Ключевые слова: трудовое право, правоотношения, социальное партнерство, правоотношения социального партнерства.

Mishchuk M. The concept and importance of social partnership relations in labor law

The article analyzes the scientific approaches to understanding the concept of social partnership relations in labor law, derived their specific characteristics. Determined the primary tasks to improve the functioning of the social and partnerships.

Key words: labor law, legal relationship, social partnership, the relationship of social partnership.