

УДК 349.2

Мищук Михайло Олександрович,
 доктор юридичних наук, доцент,
 професор кафедри цивільного та
 господарського права Донецького
 юридичного інституту МВС України

ПОНЯТТЯ ТА СУТТЄВІ ОЗНАКИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

У статті здійснюється аналіз характеристик соціального партнерства в Україні. У цьому контексті обґрунтовано поняття, сутність «соціального партнерства» в трудовому праві.

Ключові слова: соціальне партнерство, ознаки, наймані працівники, роботодавець, суспільство.

Mishuk M. The concept and substantial features of social partnership in the Labour law of Ukraine

In the article the analysis of descriptions of social partnership in Ukraine is given. A concept in this context is reasonable, an essence of "social partnership" in a labour law is also defined.

Key words: social partnership, features, hired workers, employer, society.

Мищук М. А. Понятие и существенные признаки социального партнерства в Трудовом праве Украины

В статье осуществляется анализ характеристик социального партнерства в Украине. В этом контексте обосновано понятие, сущность "социального партнерства" в трудовом праве.

Ключевые слова: социальное партнерство, признаки, наемные работники, работодатель, общество.

Постановка проблеми. Євроінтеграційний курс України стимулює створення нових форм взаємодії людини та держави, розвитку та вдосконалення вже існуючих механізмів. Однією з основних потреб цього процесу є злам старої радянської системи з «керуючими» в особі органів управління та «керованими», власне, яку роль усе ще виконує громадянське суспільство. «Соціальне партнерство» як складне та багатогранне юридичне поняття є чинником, що сприяє перетворенню управлінських принципів на принципи партнерства та взаємодії, перевіреним на рівні демократичних країн механізмом розвитку ринкової

економіки, спрямованого на ефективне забезпечення прав та свобод громадян, надання їм належних умов для життя, праці та розвитку.

Враховуючи **актуальність** проблеми правового регулювання соціального партнерства, це питання отримало належний рівень дослідження вітчизняними науковцями. Беручи до уваги час із 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 поняття «соціальне партнерство» в законодавстві та в доктрині трудового права через призму його основних ознак, особливостей.

Виклад основного матеріалу дослідження. М.В. Токарева 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 [1, с. 327-328]. Вважаємо, що соціальне партнерство можна виразити як систему відносин, адже кожен елемент (суб'єкт) цих правовідносин є цілком і повністю залежним один від одного в такій взаємодії і саме в цій співпраці народжується істина, тобто взаємовигідні для всіх сторін умови здійснення соціально-трудового процесу.

Також нам імponує позиція Ю.П. Дмитренка який характеризує соціальне партнерство як добровільну, засновану на незалежності та рівноправності сторін, тісну взаємодію (діалог, переговори) об'єднань працівників, роботодавців, а в окремих випадках і держави у ході розробки, прийняття, зміни та застосування соціально-трудоових норм [2, с. 146].

Проаналізувавши поняття соціального партнерства, вважаємо доцільним визначити ознаки соціального партнерства, тобто загальні риси, характерні лише цьому правовому інституту.

Савранська Г. М. вважає, що такими особливостями є: – формування й визнання ідеології соціального партнерства на противагу ідеології соціальної конфронтації; – мотивація суб'єктів на активну участь у системі соціального партнерства; – закріплення загальних

принципів соціального партнерства; – створення й розвиток соціально-економічних і правових інститутів, що забезпечують реалізацію соціально-партнерських відносин [3, с. 143].

Вважаємо таку позицію вдалою. По-перше, ціллю соціального партнерства є досягнення консенсусу між сторонами, що покликано нівелювати будь-які розбіжності, що існували до цього. По-друге, іншою метою соціального партнерства є покращення умов та усунення порушень особистих чи колективних прав, свобод та інтересів сторін, тобто насамперед у цій взаємодії мають бути зацікавлені самі сторони, держава ж виконує регуляторну функцію та всіляко сприяє такому процесу. По-третє, керівні ідеї соціального партнерства поширюються на всі рівні соціального партнерства взаємодії незалежно від сторін та мети такої взаємодії. По-четверте, соціальне партнерство не зможе бути ефективним без створення відповідної нормативної та допоміжної бази, а отже, законодавча функція держави дозволяє функціонувати зазначеному процесу.

П.Б. Семенов вважає, що такими особливостями є: – спрямованість соціального партнерства на задоволення і реалізацію взаємних інтересів усіх його суб'єктів; – миротворчий характер; – адаптованість, здатність змінюватись залежно від конкретних умов [4, с. 57-58]. Зазначимо, що кожна із цих ознак відповідає сутності соціального партнерства. По-перше, соціальне партнерство спрямоване на результат, а результатом у цьому випадку є подолання суперечностей, досягнення консенсусу. Іншими словами, у таких відносинах жодна сторона не повинна бути у програші, результат взаємодії має задовольнити всі сторони. По-друге, соціальне партнерство є насамперед мирним вирішенням спорів, що у свою чергу дає результат у гідних умовах праці для робітників та високий рівень ефективності виробничого процесу відповідно для роботодавців. По-третє, соціальне партнерство може змінювати свою форму залежно від рівня, сторін та причин цього процесу.

На нашу думку, основними ознаками, характерними саме для інституту соціального партнерства, є:

– можливість як три-, так і (в окремих, визначених законом, випадках) двостороннього співробітництва;

- обмежене коло суб'єктів, уповноважених брати участь у соціально-партнерських відносинах;
- спрямованість процесу на досягнення консенсусу між сторонами;
- участь держави як сторони та як регулятора відносин соціального партнерства;
- тривалість процесу до моменту подолання усіх розбіжностей між сторонами.

Першою ознакою соціального партнерства, відміченою нами, є можливість як три-, так і двостороннього співробітництва. Як уже було нами зазначено, нині у відносинах соціального партнерства в Україні діє принцип трипартизму, тобто участі у цих правовідносинах трьох сторін: працівників, роботодавців та держави. Проте існують випадки, деякі, зокрема, навіть закріплені в законодавчому порядку, коли лише дві сторони є уповноваженими бути суб'єктами у відносинах соціального партнерства. Пропонуємо детальніше розглянути це питання.

Стаття 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» закріплює здійснення соціального діалогу на чотирьох рівнях: національному, галузевому, територіальному та локальному [5].

Ми вже визначили, що лише на локальному рівні діє принцип біпартизму у правовідносини вступають сторона працівників (первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники) та сторона роботодавця (роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця). Тому щодо цього процитуємо Г. А. Трунову, яка вважає, що, незважаючи на присутність окремих елементів біпартизму в соціально-трудовах відносинах на рівні підприємства, це не виключає принцип трипартизму, відповідно до якого здійснюється соціальне партнерство в Україні, адже при укладенні колективного договору на локальному рівні сторони включають до його змісту норми колективних угод, які були укладені на вищих рівнях соціального діалогу на тресторонній основі [6, с. 49]. У цій позиції, на нашу думку, присутня неоднозначність. З одного боку, дійсно, угоди, що укладаються на рівні підприємства, приводяться у відповідність до угод, укладених на вищих рівнях соціального діалогу, у яких участь держави як третьої сторони є обов'язковою. Проте, з іншого боку, мова йде саме про соціальний діалог, що здійснюється на цьому рівні, про сам процес його здійснення, тобто про правовідносини двох сторін із приводу нагальних питань, а це, безперечно, біпартизм. Тому

зробимо припущення, що двостороннє соціальне партнерство все ж має місце в окремих встановлених законом випадках.

Стаття 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» визначає суб'єктами укладення колективного договору теж дві сторони: роботодавця та одного або кількох профспілкових органів, а в разі відсутності таких органів – представників працівників, обраних та уповноважених трудовим колективом [7]. Знову ж таки мова йде про участь лише двох сторін, тобто знову вступає в дію принцип біпартизму. Проте друга частина цієї статті закріплює таке: «сторонами колективних угод є сторони соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог» [7]. Тому ризикнемо припустити, що така диспозиція свідчить про розмежування кількості сторін залежно від характеру правовідносин, оскільки Закон України «Про соціальний діалог в Україні» встановлює переважання тристороннього соціального діалогу в нашій державі [5].

Врешті-решт, статті 50, 51 Закону України «Про зайнятість населення» закріплюють права та обов'язки лише роботодавців та професійних спілок як суб'єктів соціального діалогу на ринку праці, роль держави знову ніяким чином не закріплюється [8]. Припустимо, що роль держави саме в цих відносинах є особливою і не потребує її законодавчого закріплення саме в такому порядку.

Принцип тристороннього співробітництва у сфері праці одержав закріплення також у конвенціях та рекомендаціях Міжнародної організації праці. Зокрема, Конвенцією № 154 «Про сприяння колективним переговорам» визначено, що державні органи вживають заходів для заохочення і сприяння розвитку колективних переговорів, що є предметом попередніх угод між державними органами та організаціями підприємців і працівників [9], а Рекомендація № 113 «Щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі» передбачає необхідність сприяння консультаціям і співробітництву між державними органами та організаціями роботодавців і працівників [10].

Підсумовуючи все вищезазначене, зауважимо, що в досліджуваній сфері справді спостерігається комбінування біпартизму та трипартизму із

значним переважанням саме принципу тристороннього співробітництва, що отримав своє закріплення в законодавчому порядку та на практиці.

Друга ознака обмежене коло суб'єктів, уповноважених брати участь у соціально-партнерських відносинах. Такий перелік отримав своє законодавче закріплення у статті 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Так, на національному рівні такими суб'єктами є: 1) профспілкова сторона (об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських); 2) сторона роботодавців (об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських); 3) сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України [5].

На галузевому рівні – це: 1) всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; 2) сторона роботодавців (всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності); 3) сторона органів виконавчої влади (відповідні центральні органи виконавчої влади) [5].

На територіальному рівні вступають у дію: 1) профспілкова сторона, (профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці); 2) сторона роботодавців (організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці); 3) сторона органів виконавчої влади (місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці або відповідні органи місцевого самоврядування) [5].

Локальний рівень: 1) сторона працівників (первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників); 2) сторона роботодавця (роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця) [5]. Власне, особливість соціального партнерства полягає в тому, що лише зазначені суб'єкти, а не будь-які інші уповноважені є сторонами соціального діалогу.

Третю і п'яту ознаки можна розглядати в комплексі, оскільки досягнення консенсусу між сторонами і є моментом подолання розбіжностей між ними. Консенсусом є відсутність у сторін, що домовляються, заперечень проти пропозицій, висунутих під час переговорів [11, с. 565]. А отже, соціальний діалог ведеться до тих пір, поки сторони в процесі визначення та зближення не досягнуть спільних домовленостей та не приймуть узгодженого рішення. Узгоджуючи

шляхи вирішення соціально-економічних проблем, що є предметом переговорів, має місце як міжсуб'єктне узгодження, так і внутрішньосуб'єктне, оскільки в ролі сторони можуть виступати декілька організацій із протилежними інтересами. Також на практиці може мати місце домінування інтересу однієї зі сторін (причини можуть бути різними: від більшої близькості інтересів однієї зі сторін до суспільного блага, до різниці в статусах, з перевагою однієї зі сторін у владному, фінансовому та адміністративному ресурсу). Тому досягнення консенсусу і є головною складністю та потребує наявності у сторін переговорів певних навичок та умінь, теоретичних знань. Консенсус означає, що в певний момент між суб'єктами встановлено однакове визначення ситуації.

Згода між партнерами досягається шляхом знаходження компромісу, у якому реалізуються основні принципи партнерської взаємодії: добровільності, рівноправності, взаємної корисності, спільного пошуку взаємоприйняттого результату, взаємної відповідальності. Компроміс, будучи способом урегулювання конфлікту, є насамперед процедурою цивілізованої партнерської взаємодії, оскільки припускає взаємні поступки сторін як прояв їхнього взаємного визнання [12, с. 9].

Четвертою ознакою є участь держави як сторони та як регулятора відносин соціального партнерства. Роль держави як регулятора відносин соціального партнерства полягає насамперед у наявності в неї законодавчої, виконавчої та судової гілок влади. Так, законодавча функція полягає в прийманні законів та ухваленні іншої нормативно-правової бази, якою керуються сторони соціального партнерства в процесі переговорів: держава встановлює суб'єктів цього діалогу та наділяє їх правами, регламентує процедуру проведення переговорів. Законодавчу базу соціального партнерства формують Конституція України [13], Закони України «Про соціальний діалог в Україні» [5], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [14], «Про колективні договори та угоди» [7], «Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)» [15].

Виконавча функція держави проявляється в забезпеченні виконання цих законів у соціально-партнерських відносинах. Судова влада забезпечує вирішення трудових конфліктів, щодо яких не досягнуто згоди шляхом переговорів. Окрім того, участь держави як сторони, що вже охарактеризована нами, полягає у вступі держави у

відносини соціального партнерства з наділенням її відповідними правами та обов'язками з метою лобіювання державних інтересів, налагодження прямого діалогу з бізнесом та профспілками. На національному рівні від імені держави виступає Кабінет Міністрів України. На галузевому рівні – центральні органи виконавчої влади. На територіальному рівні в діалог вступають місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці, або відповідні органи місцевого самоврядування [5].

Держава також створила систему державних органів, що здійснюють регуляторну політику в трудовій сфері, зокрема Міністерство соціальної політики України, Національну службу посередництва і примирення України тощо. А отже, усі процеси, що відбуваються в Україні, потребують належної реакції зі сторони держави та бажання усіх сторін досягти спільної згоди. Це свідчить про необхідність побудови в Україні суспільства, що буде узгоджуватися з принципами співробітництва, взаємоповаги, справедливості, з урахуванням загальнолюдських та соціальних цінностей. Цей процес потребує координації дій на всіх рівнях: національному, регіональному, галузевому та локальному. Система соціального партнерства в Україні будується вже не перший рік, проте, на нашу думку, усе ще не досягла необхідного рівня розвитку та ефективності. Співробітництво та партнерство є вкрай важливими для вирішення всіх питань та процесів, які формуються на всіх рівнях суспільних процесів.

Відносини соціального партнерства мають фундаментальне значення для утвердження демократії в суспільстві та щодо забезпечення рівності всіх громадян, незалежно від статків чи статусу. Вони надають можливість кожній особі запобігти вирішенню її долі без її участі та запобігти порушенню її гарантованих Конституцією України прав, свобод та законних інтересів.

Висновки. У трудовому праві, незважаючи на постійне оновлення законодавства в цій сфері, усе ще виникають проблеми з недостатнім врегулюванням та регламентацією окремих форм зовнішнього вираження відносин соціального партнерства. Існування таких неузгодженостей та колізій стимулює потребу в подальшій роботі з вдосконалення нормативно-правової бази, спрямованої на розвиток та регулювання соціального партнерства й проведення відповідних наукових досліджень, що дозволить врахувати всі існуючі недоліки й внести нові елементи в систему соціально-трудова відносин.

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

Список використаних джерел:

1. Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. та наук, повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 5-6 жовтня 2012 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – 500 с.
2. Дмитренко Ю. П. Трудове право України: [підручник] / Ю.П. Дмитренко. – К.: Юрінкомінтер, 2009. – 624 с.
3. Савранська Г.М. Розвиток національної моделі соціального партнерства у контексті забезпечення соціальної безпеки України / Г.М. Савранська // Державне управління: теорія та практика. – 2013. – № 2. – С. 140-150.
4. Семенов П.Б. Особливості соціального партнерства в системі професійно-технічної освіти» / П.Б. Семенов // Професійна освіта: проблеми і перспективи: збірник наукових праць / ПТТО НАГІН України. – К.; Сімфер.: КРП, 2010. – Вип. 1 – С. 57-61.
5. Про соціальний діалог в Україні: Закон від 23.12.2010 № 2862-У1 // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.
6. Трунова Г.А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні: [монографія] / Г.А. Трунова. – Чернівці: Рута, 2009. – 200 с.
7. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
8. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-У1 // Відомості Верховної Ради. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
9. Конвенція МОП про сприяння колективним переговорам № 154: Міжнародний документ від 19 черв. 1981 р.
10. Рекомендація щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємств і працівників у галузевому та в національному масштабі: Міжнародний документ від 20.06.1960 № 113.
11. Бусел В.Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови. – К.; Ірпінь: Перун, 2005. – 1728 с.
12. Жданенко С.Б. Партнерська взаємодія у процесі становлення іро- мадянського суспільства (соціально-філософський аналіз): автореф. дис. ... канд. філос. наук: спец. 09.00.03 / С.Б. Жданенко; Харківський військовий ун-т. – Х., 2003. – 16 с.
13. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
14. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-ХІУ // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.
15. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.