

СУТНІСТЬ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Костюченко О. Є.,

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри цивільного права та процесу

Університету державної фіскальної служби України

Робота присвячена аналізу соціального партнерства в Україні. У статті розглянуто теоретичні проблеми щодо визначення соціального партнерства як явища, охарактеризоване це явище як відносини між суб'єктами трудового права. Розкрито статус суб'єктів соціального партнерства, визначено об'єкт цих відносин та їх зміст.

Работа посвящена анализу социального партнерства в Украине. В статье рассмотрены теоретические проблемы по определению социального партнерства как явления, охарактеризовано это явление как отношения между субъектами трудового права. Раскрыт статус субъектов социального партнерства, определены объект этих отношений и их содержание.

The research is devoted to the analysis of social partnership in Ukraine. There considered the theoretical problems regarding to the definition of social partnership as a phenomenon. This phenomenon is described as a relationship between subjects of labour law. It is revealed the status of the subjects of social partnership, the object of these relations and their content are determined.

Ключові слова: соціальне партнерство, соціальний діалог, працівники, роботодавці, держава, соціально-партнерські відносини.

Постановка проблеми. Розвиток виробничої демократії, свободи праці та укріплення законності в трудових відносинах неминуче позначається на зміні сутності відносин у сфері праці. На зміну радянської моделі колективно-договірного регулювання відносин у сфері праці сформувались відносини соціального партнерства. Однак відсутність історичного досвіду досягнення соціального миру і злагоди між учасниками відносин у сфері праці через участь у соціально-партнерських відносинах вимагає дослідження сутності цих відносин з метою забезпечення їх оптимізації задля забезпечення балансу інтересів всіх учасників. Затягування процесу прийняття нового Трудового кодексу також підтверджує актуальність розвитку соціально-партнерських відносин з метою регулювання праці на договірних засадах. Самі соціально-партнерські відносини не можуть замінити законів у сфері праці, однак забезпечення організації праці на договірних засадах надає правову можливість суб'єктам цих відносин вирішувати нагальні проблеми у цій царині.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми соціального партнерства постійно привертають увагу науковців у галузі трудового права. Останнім часом цій темі присвятили свої роботи такі науковці, як О.С. Арсентьєва, В.В. Жернаков, Н.М. Клименчук, А.І. Кудряченко, І.О. Лосиця, С.М. Прилипко, С.Л. Процюк, О.Ю. Ситник, М.В. Сорочишин, А.М. Слюсар, Г.А. Трунова, Ф.А. Цесарський, Г.І. Чанишева, Р.І. Шабанов, О.М. Ярошенко, проте вважати дослідження сутності соціального партнерства завершеним не можна. До сьогодні в науці немає єдиного підходу до цього явища, а характеристика структури соціального партнерства як правовідносин не розкрита повною мірою.

Тому **метою статті** стало визначення та характеристика необхідних ознак та складових соціального партнерства як правовідносин у сфері праці.

Виклад основного матеріалу. Теоретичне осмислення проблем розвитку та становлення в Україні соціально-партнерських відносин, на нашу думку, слід розпочати з визначення складових соціального партнерства як правовідносин. Отже, будь-які відносини характеризуються тим, що виникають між конкретними (визначеними) учасниками, тому визначимо, хто виступає учасником соціально-партнерських відносин. У положеннях Законів України «Про колективні договори і угоди» [1], «Про організації роботодавців» [2], «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [3] законодавчий орган закріпив, що реалізація прав та обов'язків працівників, роботодавців та органів виконавчої влади у сфері соціального партнерства відбувається шляхом укладання колективних договорів та угод. Так, до учасників (суб'єктів) відносин належать особи, які можуть бути носіями прав та обов'язків та беруть участь у правовідносинах. При цьому суб'єкти

бувають таких видів: індивідуальні, колективні та держава [4, с. 79]. Тому факт, що колективні угоди та договори укладаються названими суб'єктами, свідчить, що між ними утворюється правовий зв'язок, а це говорить як про стійкість відносин між учасниками соціального партнерства, так і про наявність у цих учасників певної компетенції для реалізації взятих за колективними угодами та договорами зобов'язань. Досліджуючи проблемні питання соціального партнерства в Україні, О.М. Ярошенко пише: «сторонами соціального партнерства є: а) професійні спілки та їх об'єднання, інші організації найманих працівників, утворені ними відповідно до чинного законодавства; б) роботодавці, їх організації та об'єднання; в) держава в особі виконавчих органів влади і органів місцевого самоврядування». При цьому автор наголошує, що таке партнерство здійснюється залежно від його рівня на тристоронній або двосторонній основі [5, с. 85].

Отже, суб'єктами соціального партнерства в Україні виступають працівники через своїх представників (профспілки), власники або уповноважений ними орган (роботодавці) та держава. Перелік суб'єктів соціально-партнерських відносин вказує на багаторівневість цих відносин. У Законах України «Про колективні договори і угоди» і «Про соціальний діалог в Україні» присутня визначеність рівнів відносин у сфері соціального партнерства. Але термінологічне закріплення цих рівнів дещо різниться. Так, ст. 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» закріплює, що угоди укладаються на державному, галузевому, регіональному рівнях на двосторонній основі [1]. Ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визначає, що соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі [6]. Викладене демонструє, що законодавство не дає чіткої відповіді на запитання, а ставить їх. У ключі цього слід навести вислів Аристотеля, який говорив що, «якщо виправлення закону є незначним поліпшенням, <...> не стільки буде користі від зміни закону, скільки шкоди, якщо з'явиться звичка не виконувати існуючий порядок. <...> Легковажно змінювати існуючі закони на інші, нові – означає послабляти силу закону».

Щодо участі працівників у соціально-партнерських відносинах, то слушною є думка О.С. Арсентьєвої, яка стверджує, що від колективу працівників у соціальному партнерстві виступає певний представник, який виражає волю та інтереси об'єднаних суб'єктів права. Але це не дає підстав визначати стороною соціального партнерства представника, а не самого суб'єкта, інтереси якого представляються [7, с. 18]. Тобто працівники реалізують свої права, уповноважуючи виступати від свого імені представника (профспілки). Ст. 13 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» закріплює, що держава визнає профспілки повноважними представниками працівників і захисниками їхніх трудових, соціально-економічних прав та інтересів, співпрацює з профспілками в їх реалізації, сприяє профспілкам у встановленні ділових партнерських взаємовідносин з роботодавцями та їх об'єднаннями. Така політика щодо представництва інтересів працюючих, на нашу думку, цілком виправдана, бо в Україні до сьогодні немає громадської організації, яка б могла конкурувати із профспілками щодо досвіду роботи у сфері колективно-договірного регулювання умов праці. Хоча така політика певною мірою зачіпає питання «свободи об'єднання».

Продовжуючи говорити про представництво, не можна залишити поза увагою, що роботодавці (власники або уповноважені ними органи) у соціально-партнерських відносинах також беруть участь через представників. Аналіз ст. 2 Закону України «Про організації роботодавців» свідчить, що об'єднання організацій роботодавців створюються і діють за територіальною або галузевою ознакою і мають статус місцевих, обласних, республіканських, всеукраїнських. Отже, з упевненістю можна говорити, що в Україні діє мережа представницьких органів роботодавців.

Як свідчить наведене, працівники та роботодавці у соціально-партнерських відносинах виступають через представників. А як держава бере участь у цих відносинах? А.М. Слюсар, характеризуючи державу як суб'єкта соціально-партнерських відносин, стверджує, що держава як суб'єкт трудового права і соціально-партнерських відносин виступає одночасно у двох ролях: як носій публічної влади та як соціальний партнер. У першому випадку вона реалізує свої повноваження в рамках відносин влади-підпорядкування, у другому випадку – діє як рівна сторона в партнерських відносинах [8, с. 187]. Двоєдина природа повноважень держави у соціально-партнерських відносинах дає підстави говорити про те, що держава має певну перевагу у нав'язуванні власного бачення розвитку відносин соціального партнерства. При цьому держава представляє свої інтереси у цих відносинах через органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування.

Отже, можна констатувати: а) щонайменше два суб'єкти трудового права (працівники та роботодавці) у соціальному партнерстві діють через своїх представників, третій суб'єкт – держава є специфічним суб'єктом та завжди діє через свої органи; б) у досліджуваних відносинах працівники, роботодавці та держава виступають як юридично рівні учасники соціально-партнерських відносин. Однак працівник стосовно роботодавця – економічно не рівний учасник. У стосунках з державою, в управлінських відносинах працівник підпорядкований законам, на які,

як показує практика, він впливати майже не може. Роботодавець, хоч і економічно сильніший за працівника, все ж таки у питаннях організації праці обмежений у своїх діях законодавством, яке забезпечене державним примусом. У підсумку об'єктивно нерівні учасники відносин за допомогою права (повноважень та компетенції, наданих законом) юридично стають рівними та вступають у соціально-партнерські відносини як рівні учасники.

Далі охарактеризуємо таку складову соціально-партнерських відносин як об'єкт – те, на що спрямовані дії учасників відносин. Ми вважаємо, що об'єктом соціально-партнерських відносин є процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень в інтересах працівників, роботодавців та держави. Тобто об'єктом є соціальний діалог. Соціальний діалог як явище виступає узагальненням матеріальних та нематеріальних благ у трудовій, соціальній та економічній сферах життєдіяльності людини. Таке розшарування предметної сфери соціального діалогу робить його предметом дослідження не лише з позиції соціально-партнерських відносин. Ми ж надамо характеристику соціального діалогу як об'єкта соціально-партнерських відносин.

Так, соціальний діалог є добровільним процесом прийняття узгоджених рішень. Ідея добровільності, закладена у соціальному діалозі, полягає у пошуку компромісних рішень та проведенні узгоджувальних процедур. Акти соціального партнерства є договірними формами закріплення узгодженої воли сторін підписаної угоди (договору). Проте добровільність соціального діалогу не включає права на відмову у його участі. Соціальний діалог як процес узгодження прав та інтересів працівників, роботодавців та держави, спрямований на досягнення балансу цих інтересів, який має реалізовуватися у соціально-партнерських відносинах.

Специфікою соціального діалогу є його наскрізний характер, який полягає у розшаруванні його предметних сфер у різних видах правовідносин. Тому його не можна зводити до предмета тієї чи іншої науки. Однак соціальний діалог не може бути відокремлений від трудових відносин. Подібно зв'язку «трудова відносина» – «соціально-партнерські відносина», де останні виступають відносинами, що супроводжують трудові, то «праця» пов'язана із «соціальним діалогом» як така, що виконується відповідно до спільних домовленостей учасників соціального діалогу.

Об'єктом соціально-партнерських відносин виступають не результати досягнутих домовленостей, а процес досягнення цих домовленостей. Тому саме процес досягнення узгоджених, реальних, економічно обґрунтованих рішень є тим благом, на який спрямовують свої дії та зусилля суб'єкти соціально-партнерських відносин. Також зазначимо, що соціальний діалог є показником морально-етичного стану суспільства та правової культури. Процес соціального діалогу передбачає певну процедуру, яка заснована на взаємній повазі та конструктивності у діях сторін. Учасники соціально-партнерських відносин, прагнучи соціального діалогу, повинні приймати законодавчі обмеження та діяти у межах, дозволених трудовим законодавством. При цьому, на наше переконання, соціальний діалог повинен сприяти укріпленню миру і злагоди як у сфері праці, так і у суспільстві в цілому.

Наступним елементом соціально-партнерських відносин виступає їх зміст. Змістом будь-яких правовідносин виступає коло кореспондуючих прав та обов'язків учасників цих відносин. Вважаємо, що на зміст досліджуваних відносин впливають такі чинники: об'єкт цих відносин з усіма його властивостями визначально впливає на обсяг та структуру суб'єктивних прав та юридичних обов'язків учасників соціально-партнерських відносин; потреби та інтереси економічних суб'єктів (працівники, роботодавці та держава); сформовані та укорінені у суспільстві, галузі, на підприємстві в установі, організації моделі поведінки щодо визнання, закріплення, гарантування, реалізації, охорони і захисту прав та обов'язків учасників соціально-партнерських відносин; межі законодавчо дозволеної поведінки учасників відносин у сфері праці; економічно обґрунтовані можливості щодо прийняття на себе тих чи інших майнових зобов'язань; політична воля.

Які ж суб'єктивні права та юридичні обов'язки складають зміст соціально-партнерських відносин? В.М. Хропанюк пише, що суб'єктивне право – це можливість суб'єкта, що надана та охоронювана державою, на свій розсуд задовольняти інтереси, які передбачені об'єктивним правом [9, с. 315]. Отже, суб'єктивні права у сфері соціального партнерства нерозривно пов'язані з категорією «інтерес», бо учасники соціально-партнерських відносин (працівники, роботодавці, держава) вступають у ці відносини у першу чергу задля задоволення матеріальних інтересів. Цей зв'язок полягає у тому, що інтереси реалізуються через суб'єктивні права, які у свою чергу визначаються правовими нормами.

Так, відповідно до чинного законодавства кореспондуючі права та обов'язки соціальних партнерів визначаються у таких стійких зв'язках: а) право одного учасника соціально-партнерських відносин на ведення колективних переговорів із подальшим укладенням колективного договору і угод кореспондує обов'язку іншого учасника відносин розпочати такі переговори з подальшим укладенням зазначених актів соціального партнерства. Ці права та обов'язки включають також право виступити ініціатором колективних переговорів, право на інформацію, необхідну для укладення колективних

угод чи договорів. Названі права кореспондують обов'язкам вступити в переговори у законом визначений строк та надати інформацію, необхідну для ведення переговорного процесу, тощо; б) право працівників на участь в управлінні підприємством кореспондує обов'язку роботодавця надати таке право, зокрема через участь у колективних переговорах, які передують укладенню колективного договору; в) право вимоги одного соціального партнера кореспондує обов'язку іншого належно реалізувати умови колективного договору на виробничому рівні чи колективних угод відповідних рівнів. При цьому сторони зобов'язані при укладенні колективного договору або галузевої чи регіональної угоди дотримуватися норм Генеральної угоди як мінімальних гарантій.

Разом з тим вважаємо, що специфіка змісту соціально-партнерських відносин визначається, у першу чергу, через їх суб'єктний склад, виходячи з моделі соціального партнерства (двосторонні чи тристоронні відносини). Зокрема йдеться про державу як учасника соціально-партнерських відносин та її роль у їх реалізації. Як слушно зауважують науковці, держава як учасник зазначених відносин виступає у двох ролях одночасно, однак через різні органи-представники. Йдеться про державу – роботодавця та державу – соціального партнера, носія суспільних інтересів [10, с. 257]. Отже, беручи до уваги викладене, з'ясуємо, носієм яких прав та обов'язків виступає держава у соціально-партнерських відносинах.

Перше, держава – роботодавець як учасник відносин соціального партнерства має роботодавчу правосуб'єктність і відповідно правове становище держави у сфері соціального партнерства, у цій ролі є тотожним будь-якому роботодавцю. Друге, держава – учасник соціального партнерства як гарант забезпечення інтересів всього суспільства здійснює свою діяльність у таких формах: законодавча, виконавча та судова (відповідно до принципу розподілу влади). Разом з тим у літературі висловлюються думки про те, що роль держави у правовому регулюванні соціально-партнерських відносин реалізується через три основні функції: організація соціального партнерства, примирення сторін та захист суспільних інтересів [10, с. 253–256].

Синтезувавши наведені форми діяльності держави та її функції, вважаємо, що роль держави у соціально-партнерських відносинах реалізується таким чином: а) держава, займаючись законодавчою діяльністю визначає форми соціального партнерства, правовий статус соціальних партнерів, пріоритети політики у сфері праці, чим відповідно і створює правові умови та правові можливості реалізації інтересів працівників, роботодавців та суспільства в цілому; б) держава виступає гарантом виконання встановлених договірних норм та принципів регулювання трудових відносин від національного до виробничого рівнів, тобто забезпечує державним примусом виконання колективних договорів та угод; в) у разі виникнення конфліктних ситуацій держава виконує роль посередника або арбітра у примиренні соціальних партнерів; г) виконуючи функцію захисту суспільних інтересів, держава діє через органи законодавчої, виконавчої та судової влади та впливає на співвідношення попиту та пропозиції на «ринку праці», чим створює соціально-економічне середовище соціально-партнерських відносин.

Таким чином, кожен із соціальних партнерів як учасник правовідносин має один перед одним не один, а два (або більше) пов'язаних між собою обов'язки. Обов'язок виконувати та реалізовувати умови колективного договору та угод свідчить про те, що соціально-партнерські відносини не вичерпуються підписаннями актів соціального партнерства, що характеризує їх як тривалі правові відносини.

Отже, соціальне партнерство як відносини має такі складові та необхідні ознаки: а) структуру правовідносин: суб'єкти, об'єкт, зміст, які мають особливості, властиві лише соціально-партнерським відносинам; б) особливий склад соціальних партнерів, де працівники і роботодавці на державному, галузевому та регіональному рівнях виступають через своїх представників, а держава має різний статус залежно від рівня реалізації соціально-партнерських відносин; в) об'єктом соціально-партнерських відносин виступає соціальний діалог, який є процесом зближення позицій соціальних партнерів та досягнення спільних домовленостей щодо реалізації інтересів працівників, роботодавців та суспільства в цілому; г) соціально-партнерські відносини реалізуються у двох моделях: перша – двосторонні відносини, друга – тристоронні відносини. Від моделі цих відносин залежить конкретний зміст соціально-партнерських правовідносин; г) соціально-партнерські відносини є «складними» та «тривалими» правовідносинами.

Висновки. Соціальне партнерство як суспільне явище здатне виступати інструментом управління інтересами учасників відносин у сфері праці. Набуваючи статусу учасників соціально-партнерських відносин, сторони збалансовують взаємні вимоги та претензії шляхом укладення колективних договорів та угод. «Соціальний діалог» як те, на що спрямовані дії учасників відносин, надає можливості віднайти шляхи забезпечення балансу інтересів у сфері праці не лише працівникам, але і роботодавцю і державі, інтерес якої щонайменше полягає у забезпеченні соціального миру і злагоди у суспільстві договірними засобами на основі добровільного волевиявлення сторін.

Література:

1. Про колективні договори і угоди: Закон України № 3356-XII від 01.07.1993 р. // Відом. Верховної Ради України. 1993. № 36. Ст. 361.
2. Про організації роботодавців: Закон України № 2436-III від 24.05.2001 р. // Відом. Верховної Ради України. 2001. № 32. Ст. 171.
3. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України №1045-XIV від 15.09.1999 р. // Відом. Верховної Ради України. 1999. № 45. Ст. 397.
4. Алексеев С.С. Право: азбука – теория – философия: опыт комплексного исследования. М.: Статут, 1999. 712 с.
5. Ярошенко О.М. Соціальне партнерство: реалії та перспективи // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції; м. Харків, 22-23 квітня 2009 р. / За ред. В.В. Жернакова. Харків: Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, 2009. С. 83–87.
6. Про соціальний діалог в Україні: Закон України № 2862-VI від 23.12.2010 р. // Голос України від 18 січн. 2011. № 8.
7. Арсентьева О.С. Реалізація інтересів працівників у рамках системи соціального партнерства на етапі реформування трудового права України // Форум права. 2010. № 2. С. 15–19. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-2/10aocpny.pdf>
8. Слюсар А.М. Держава – суб'єкт соціально-партнерських відносин // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення: тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції; м. Харків, 22-23 квітня 2009 р. / За ред. В.В. Жернакова. Харків: Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, 2009. С. 185–187.
9. Хропанюк В.Н. Теория государства и права. М.: Юрид. лит, 1996. – 384 с.
10. Лушников А.М., Лушникова М.В. Очерки теории трудового права. СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2006. 940 с.