

Науковий вісник Херсонського державного університету. Випуск 6-2. Том 2.
Серія : Юридичні науки. - Херсон, 2014. – С. 111-114.

12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

УДК 349.2

Соціальне партнерство як механізм реалізації соціальної функції трудового права

Алла Лазаренко,

к.ю.н., доцент кафедри правових дисциплін

Інституту історії, етнології і правознавства

імені О.М. Лазаревського

Чернігівського державного педагогічного

університету імені Т.Г. Шевченка

У статті досліджується значення соціального партнерства, його зв'язок із соціальною функцією трудового права.

Ключові слова: соціальне партнерство, соціальний діалог, соціальна функція.

В статье исследуется значение социального партнерства, его связь с социальной функцией трудового права.

Ключевые слова: социальное партнерство, социальный диалог, социальная функция.

Lazarenko A. Social partnership as mechanism of realization of labour law social function.

The article deals with the importance of social partnership and its relation with social function of labor law.

Keywords: social partnership, social dialog, social function.

Права і свободи людини посідають вагоме місце в системі ціннісних орієнтацій громадянського суспільства. Існування у ньому різних соціальних

груп визначає їх суттєво відмінні соціально-економічні й політичні інтереси. Ці різні інтереси не можуть стати однаковими, проте можливе їх поєднання, забезпечення певного балансу їхньої реалізації за допомогою соціального партнерства. Призначення останнього полягає у встановленні стабільності та ефективності взаємовідносин між учасниками трудового процесу, забезпеченні адаптації трудових відносин до змін у різних сферах суспільного життя.

Метою цієї статті є розкриття і узагальнення основних наукових підходів до розуміння соціального партнерства, його зв'язку із соціальною функцією трудового права.

Деякі дослідження формування й розвитку соціального партнерства були висвітлені на рівні окремих монографій, наукових статей такими вченими, як Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, Н. Д. Гетьманцева, Г. С. Гончарова, В. Я. Гоц, В. В. Жернаков, І. В. Зуб, Д. О. Карпенко, В. І. Комарницький, Р. І. Кондратьєв, Л. І. Лазор, А. Р. Мацюк, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, Г. А. Трунова, О. А. Трюхан, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін. Проте явище «соціальне партнерство», у зв'язку з прийняттям закону «Про соціальний діалог в Україні», наповнилось новим змістом, що потребує нових досліджень.

Суспільне призначення соціального партнерства полягає в практичному втіленні узгодженої соціально орієнтованої політики, у сприянні врегулюванню соціальних конфліктів, подоланню кризових явищ, в кінцевому підсумку — зростанні якості життя громадян країни в найширшому розумінні [1, с. 92].

Г.В.Хникін, аналізуючи сутність соціального партнерства, відзначав, що це явище є однією з основ існування та розвитку трудових відносин [2, с. 48]. Дійсно, майже кожна стаття КЗпП України також може бути реалізована не тільки за допомогою договору та локальних нормативних актів, а й шляхом основних форм соціального партнерства – угод і колективних договорів.

Серед науковців немає єдиного підходу до розуміння цього явища.

П. Д. Пилипенко зазначає, що це інститут трудового права України, що складається з норм, спрямованих на регулювання системи відносин між роботодавцями, їх організаціями й об'єднаннями та найманими працівниками,

профспілковими організаціями та їх об'єднаннями й органами виконавчої влади й органами місцевого самоврядування, що виникають у процесі співпраці, на пошуки компромісів і підготовку ними узгоджених рішень з питань соціально-трудових відносин [3, с. 28, 29]. Соціальне партнерство – це інститут, діяльність якого спрямована на впровадження механізмів, що дозволяють мирним шляхом регулювати й вирішувати конфліктні ситуації [4, с. 46].

В. В. Лазор під соціальним партнерством розуміє співробітництво між працівниками (безпосередньо або в особі своїх представників), роботодавцями (їх представниками) й органами держави з питань застосування найманої праці з метою розвитку економіки, досягнення балансу інтересів зазначених суб'єктів, покращання умов праці, підвищення життєвого рівня трудящих і запобігання виникненню трудових спорів і конфліктів. Це поняття він вивчає в широкому значенні – як принцип трудового права, й у вузькому – як самостійний правовий інститут і зазначає, що соціальне партнерство має розглядатися правом як самостійне явище [5, с. 15, 18]. Г. І. Чанишева також досліджує соціальне партнерство в широкому й вузькому розумінні [6, с. 14].

В. Я. Бурак [7, с. 184], Г. Ю. Семігін [8, с. 143], О. М. Ярошенко [9, с. 155] під цим явищем мають на увазі систему відносин між працівником, роботодавцем і виконавчою владою, що спрямована на врахування інтересів цих суб'єктів шляхом взаємних переговорів, консультацій для досягнення сторонами угод, колективних договорів і прийняття спільних рішень.

Наведений перелік підходів до визначення соціального партнерства не є вичерпним. Це пояснюється не тільки новизною цього поняття, а й браком тривалий час офіційної дефініції. Аналізуючи наведені тлумачення, можемо дійти висновку, що підвалини соціального партнерства становить система відносин між його суб'єктами, спрямована на забезпечення узгодження інтересів сторін (суб'єктів) з питань регулювання соціально-трудових і соціально-економічних відносин. Існуючі підходи до визначення соціального партнерства ґрунтуються на тому, що воно розглядається як інститут трудового права України, як система відносин і як соціальний діалог.

Сутність соціального партнерства можна розкрити через його зв'язок з такими категоріями як соціально трудові відносини, соціальний діалог. Як відзначав І.О. Лосиця, хронологічно першою виникла і почала застосовуватися у законодавстві про працю категорія соціально-трудова відносин як комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями в умовах ринкової економіки, спрямованих на забезпечення високого рівня і якості життя людини, колективу й суспільства в цілому і охоплюючих собою як соціально-економічний аспект майнових відносин, так і систему правових інститутів, пов'язаних з колективним переговорами, регулюванням умов праці, участю профспілок в управлінні, вирішенні трудових спорів [17, с. 106].

Що ж стосується категорії «соціальний діалог», то з прийняттям Указу Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» від 29 грудня 2005 р. [10], а згодом і Закону України «Про соціальний діалог» [11], деякі науковці з трудового права конструкцію «соціальне партнерство» підмінюють поняттям «соціальний діалог» (Г. І. Чанишева, О. А. Трюхан).

О. А. Трюхан соціальний діалог у сфері праці трактує як систему колективних трудових відносин і як правовий інститут. У першому значенні вона інтерпретує це поняття як систему колективних трудових відносин між працівниками (їх представниками), роботодавцями (їх представниками), органами державної влади, органами місцевого самоврядування, іншими учасниками цих відносин, що засновані на взаємному врахуванні й узгодженні інтересів сторін суб'єктів при регулюванні трудових і пов'язаних з ними соціально-економічних відносин, а також при вирішенні трудових спорів. Як правовий інститут, на думку дослідниці, соціальний діалог становить собою сукупність правових норм, що визначають його поняття, предмет, суб'єкти, принципи, систему, організаційно-правові форми, відповідальність його сторін [12, с. 15].

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог», соціальний діалог — процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і

органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [11]. Аналогічне визначення вказане у ст. 324 проекту Трудового кодексу України від 22.04.2013 р. [13], що, на нашу думку, є недоречним.

Вважаємо, що конструкція „соціальний діалог” не може охопити складний механізм регулювання соціально-трудова відносин. Більш удалим є застосування категорії „соціальне партнерство”, а зазначена конструкція може розглядатися як один із елементів такого партнерства.

Підтвердженням цього є словникове тлумачення цього поняття, згідно з яким соціальне партнерство – це співпраця між органами державної влади й представниками сторін трудових відносин для розвитку економіки, поліпшення умов праці й підвищення життєвого рівня трудящих [14, с. 448]. Діалог – розмова, обмін думками, переговори [15, с. 159]. На таку особливість також указує Г. А. Трунова, зазначаючи, що терміном „соціальний діалог” можуть охоплюватися такі форми соціального партнерства, як колективні переговори й консультації. Соціальному партнерству притаманні й інші організаційно-правові форми діяльності його сторін: організація контрольних механізмів, примирно-посередницькі процедури з вирішення колективних трудових спорів тощо. На її думку, це цілісний правовий механізм, що передбачає наявність актів соціального партнерства у виді колективних договорів та угод [16, с. 7].

Слід погодитися з тим, що соціальне партнерство – правова форма реалізації соціально-трудова відносин. Соціальне партнерство як система колективних відносин у соціально-трудова сфері охоплює не тільки питання застосування найманої праці, а й більш широкий спектр питань соціальної сфери: питання зайнятості, оплати праці і доходів населення, соціального забезпечення, охорони здоров'я, освіти та ін. [17, с. 112]. Указане характеризує соціальне партнерство як складову соціальної функції трудового права. Їй характерне регулювання широкого кола питань соціального значення в сфері трудових відносин та соціально-економічних відносин.

На думку Кудряченка А. І., соціальне партнерство – це дієва форма регулювання соціально-трудових відносин, яка з'явилася внаслідок еволюції суспільства і в результаті якої непримиримі класові протистояння трансформуються у протиріччя та конфлікти значно нижчого рівня, що вирішуються організаціями-профспілками і об'єднаннями роботодавців за умов контролю держави [18, с. 135].

Неабияку роль у механізмі здійснення соціального партнерства відіграють форми його реалізації.

Серед правників існують різні підходи до визначення організаційно-правових форм соціального партнерства у сфері праці. Так, Г. А. Трунова виділяє такі форми: колективні переговори щодо підготовки проектів колективних договорів, угод та їх укладення; спільні консультації з питань регулювання трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин; участь працівників та їх представників в управлінні підприємством; участь представників сторін соціального партнерства у примирно-посередницьких процедурах з вирішення колективних трудових спорів; контроль за виконанням зобов'язань сторонами соціального партнерства [16, с. 7, 8].

Н. О. Муцинова під формами соціального партнерства розуміє колективні договори й угоди, включаючи й сам переговорний процес їх укладення [19, с. 106]. Львівські вчені до організаційно-правових форм соціального партнерства відносять: проведення спільних консультацій, ведення колективних переговорів щодо регламентації соціально-трудових відносин, а також з питань укладення колективних договорів та угод, розгляд і вирішення претензій (розбіжностей), що можуть виникати між соціальними партнерами, і колективних трудових спорів (конфліктів) [20, с. 121].

На думку Г. І. Чанишевої, до основних форм соціального партнерства належать наступні: створення й діяльність органів соціального діалогу; колективні переговори; колективні договори й угоди; взаємні консультації й інформування сторін соціального діалогу; участь працівників в управлінні підприємством, установою чи організацією; участь працівників у розподілі прибутку, доходів підприємства чи організації; участь представників

працівників і роботодавців у досудовому або позасудовому вирішенні трудових спорів; здійснення сторонами контролю за виконанням зобов'язань соціального діалогу; інші форми, визначені колективним договором, угодою або локальним нормативно-правовим актом підприємства, установи чи організації [21, с. 45].

Згідно із Законом України «Про соціальний діалог», його правовими формами є: обмін інформацією; консультації; узгоджувальні процедури; колективні переговори з укладення колективних договорів і угод [11].

Аналіз таких форм указує на більш широке тлумачення соціального діалогу, по суті, визначаються форми соціального партнерства. До того ж викликає сумнів застосування таких форм соціального діалогу, як колективні переговори та взаємні консультації, оскільки вони практично не приносять очікуваних результатів для своїх учасників.

Відповідно до ч.5 ст.8 Закону України «Про соціальний діалог», взаємозв'язок соціальних партнерів у процесі нормотворчої діяльності обмежується лише рамками нормативних угод та колективних договорів. Вважаємо, що слід розширити форми співпраці між соціальними партнерами. Наприклад, угоди з охорони праці, які є локальними нормативними актами.

Серед недоліків Закону «Про соціальний діалог» слід також виділити відсутність на законодавчому рівні вирішення проблем відповідальності сторін соціального діалогу за невиконання прийнятих на себе обов'язків.

У більшості європейських країнах профспілки відповідають за будь-які незаконні дії. За невиконання колективного договору вони несуть майнову відповідальність за рахунок профспілкових фондів, а їх виконавці несуть цивільно-правову, адміністративну та кримінальну відповідальність [22, с.232, 247].

Висновки. Поняття «соціальне партнерство» є ширшим від поняття «соціальний діалог» і в повному обсязі відображає сутність соціально-трудова відносин. Тому замінювати ці поняття одне одним є недоречним. Соціальне партнерство відіграє важливу соціальну роль у формуванні взаємовідносин між учасниками трудових відносин. Це явище визначає сутність соціальної функції

трудового права шляхом регулювання широкого кола питань соціального значення в сфері трудових та соціально-економічних відносин.

Література:

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник.- К.: Знання, 2004. – 535с.
2. Хныкин Г.В. Роль социального партнерства в механизме реализации защиты трудовых прав работников / Г.В.Хныкин //Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: Тези доповідей і наукових повідомлень учасників Міжнародної науково-практичної конференції; м. Харків, 5-6 квітня 2012 р. /За ред. В.В. Жернакова. – Харків: Право, 2012.– С. 47-48.
3. Пилипенко П. Д. Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи: [матер. наук.-практ. конф.; Запоріжжя, 25-26 черв. 2004 р.] / за заг. ред. В. С. Венедиктова. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 340 с.
4. Андрущенко А. Суб'єкти, предмет, моделі соціально-партнерських відносин у сфері праці / А. Андрущенко, І. Дубровський // Бюл. Нац. служби посередництва і примирення. – 2005. – № 3. – С. 42 – 51.
5. Лазор В. В. Перспективи розвитку соціального партнерства у трудовому праві України / В. В. Лазор // Актуальні проблеми держави і права : [зб. наук. пр. Вип. 30]. – О. : Юрид. літ., 2007. – С. 13 – 19.
6. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 „Трудове право; право соціального забезпечення” / Г. І. Чанишева. – О., 2001. – 32 с.
7. Бурак В. Я. Соціальне партнерство в Україні: проблеми становлення / В. Я. Бурак // Проблеми державотворення і захисту прав людини: [матер. III регіон. наук. конф. (лютий 1997 р.)]. – Л. : Львів. держ. ун-т ім. І. Франка. – 1997. – С. 184 – 187.
8. Семигин Г. Ю. Социальное партнерство в современном мире / Г. Ю. Семигин. – М. : Мысль, 1996. – 208 с.
9. Ярошенко О. М. Теоретичні і практичні проблеми джерел трудового права України / О. М. Ярошенко. – Х. : Вид. СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. – 456 с.
10. Про розвиток соціального діалогу в Україні : [Указ Президента України від 29.12.2005 р.] // Уряд. кур'єр. – 2006. – 25 січ.
11. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI // Офіц. вісник України. – 2011. – № 3. – Ст. 168.
12. Трюхан О. А. Організаційно-правові форми соціального діалогу в сфері праці : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 „Трудове право; право соціального забезпечення” / О. А. Трюхан. – О., 2006. – 20 с.
13. Проект Трудового кодексу України //Електронний ресурс : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746
14. Словарь по трудовому праву / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М. : Изд-во БЕК, 1998. – 600 с.
15. Ожегов С. И. Словарь русского языка / изд. 8-е, стереотипное/ С. И. Ожегов. – М. : Сов.энциклоп., 1970. – 900с.
16. Трунова Г. А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 „Трудове право; право соціального забезпечення” / Г. А. Трунова. – Х., 2008. – 20 с.
17. Лосиця І.О. До питання соціального діалогу: аналіз новітнього / І. О. Лосиця // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия : Юридические науки. – 2010. – Т. 24 (63). № 1. 2011. – С. 105-112.
18. Кудряченко А. І. Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна /А. І. Кудряченко // Стратегічні пріоритети. – 2008. – № 3 (8). – С. 132-141.
19. Муцинова Н. А. Коллективный договор и соглашение как формы социального партнерства в сфере труда / Н. А. Муцинова // Правоведение. – 2000. – № 1. – С. 104 – 112.
20. Трудове право України: акад. курс. [підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак [та ін.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. – [2-е вид., перероб. і доп.]. – К. : Вид. дім „Ін Юре”, 2006. – 544 с.
21. Чанишева Г. І. Організаційно-правові форми соціального діалогу в сфері праці / Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. пр. – Вип. 30. – О. : Юрид. літ., 2007. – С. 40 – 45.

22. Киселев И. Я. Сравнительное и международное право : учеб. для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999.
– 728 с.