

Розділ 5

Соціально-гуманітарний контекст трансформаційних фінансово-економічних процесів

УДК 331.105

Костюченко О.Є.

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЕКОНОМІЧНИХ СУБ'ЄКТІВ: ОЗНАКИ ТА СКЛАДОВІ

Анотація: стаття присвячена аналізу соціального партнерства в Україні. У статті розглянуто теоретичні проблеми щодо визначення соціального партнерства як явища, охарактеризовано це явище як відносини між економічними суб'єктами. Розкрито статус суб'єктів соціального партнерства, визначено об'єкт цих відносин та їх зміст.

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

Відмова від адміністративно-командної системи та централізованого регулювання суспільних відносин, розвиток різних форм власності, зокрема на засоби виробництва, неминуче позначилися на регулюванні відносин у трудовій сфері. Разом з тим, сучасні умови господарювання вимагають суттєвого перегляду та удосконалення існуючих моделей забезпечення балансу інтересів економічних суб'єктів у сфері праці. Однією з ключових задач при вирішенні цієї проблеми є напрацювання та впровадження моделей забезпечення такого балансу та захист працівника при реалізації його права на працю. На нашу думку, одним із способів вироблення балансу інтересів держави, роботодавців, працівників, трудових колективів та суспільства в цілому у сфері праці є соціальне партнерство.

Відсутність історичного досвіду досягнення соціальної злагоди між економічними суб'єктами через участь у соціально-партнерських відносинах зумовило вибір напрямку дослідження. У роботі поставлено за мету визначити та охарактеризувати необхідні ознаки та складові соціального партнерства як відносин між економічними суб'єктами. Науково-теоретичним підґрунтям роботи стали праці С.С. Алексеєва, А.М. Лушнікова, М.В. Лушнікової, А.М.Слюсара, О.М. Ярошенка.

Теоретичне осмислення проблем розвитку та становлення в Україні соціально-партнерських відносин, на нашу думку, слід розпочати з визначення складових

соціального партнерства, як відносин. Отже, будь-які відносини характеризуються тим, що виникають між конкретними (визначеними) учасниками, тому визначимо, хто виступає учасниками соціально-партнерських відносин. У положеннях Законів України «Про колективні договори і угоди» [1], «Про організацію 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 приймати участь у правовідносинах. При цьому суб'єкти бувають таких видів: індивідуальні, колективні та держава [4, с. 79]. Тому, факт того, що колективні угоди та договори укладаються названими суб'єктами, свідчить, що між ними існує зв'язок, а це свідчить як про стійкість відносин між учасниками 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].

Таким чином 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 багаторівневність цих відносин. У Законах України «Про колективні договори і угоди» і «Про соціальний діалог в Україні» присутня визначність 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 скоріше не дає чіткої відповіді на питання, 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. Арсентьевої, яка стверджує, що від колективу працівників у соціальному партнерстві виступає певний представник, який виражає волю і 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 працівників реалізуються 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 їх 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 у певній мірі зачіпає питання «свободи об'єднання».

Продовжуючи говорити про представництво, неможна залиши поза увагою, що роботодавці (власники або уповноважений ними орган) у соціально-партнерських відносинах також приймають 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. Таким чином, 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 приймає участь у цих відносинах? А.М. Слюсар, характеризуючи державу як суб'єкт соціально-партнерських відносин, стверджує, що держава як суб'єкт трудового права й 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]. Отже, двоєдина природа повноважень держави у соціально-партнерських відносинах дає підставу 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.

Таким чином, можна констатувати таке: (1) щонайменше два економічні суб'єкти (працівники та роботодавці) у соціальному партнерстві діють через своїх представників, третій суб'єкт – держава є специфічним суб'єктом та завжди діє через свої органи; (2) у досліджуваних відносинах працівники, роботодавці та держава виступають як юридично рівні учасники соціально-партнерських відносин. Однак, працівник по відношенню до 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 працівника, все ж таки у питаннях управління і підпорядкування 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.

1. 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, зокрема колективні договори і угоди, є договірними формами закріплення узгодженої воли сторін підписаної угоди. Але ч. 1 ст. 5 Закону України «Про колективні договори і

угоди» закріплює, що умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та на сторін, які їх уклали. А ст. 17 цього ж закону передбачає відповідальність за ухилення від участі в переговорах, що дає підставу стверджувати, таке «добровільність соціального діалогу не включає права на відмову у його участі».

2. Соціальний діалог нерозривно пов'язаний із співіснування прав та інтересів працюючих, роботодавців та держави. Соціальний діалог як процес саме і спрямований на досягнення балансу інтересів учасників відносин у сфері праці. Нами робились спроби пошуку такого балансу [9]. Аналізуючи можливості досягти означеного балансу інтересів, ми дійшли висновку, що реалізовуватися він може у соціально-партнерських відносинах.

3. Специфікою соціального діалогу є його наскрізний характер, який полягає у розшаруванні його предметних сфер. До них, зокрема, належать трудова, соціальна та економічні сфери буття. Підтвердженням цьому є висновок, що правовідносини не існують ізольовано один від одного. Одні правовідносини можуть знаходитися у нерозривному зв'язку із іншими [10, с. 360]. Ці сфери невід'ємні одна від одної, бо результати трудової діяльності визначають міру соціальної захищеності, які в цілому є складовими економічного становища як окремого індивіду, групи індивідів, так і держави в цілому. Такий зв'язок наочно підтверджує, що соціально-партнерські відносини мають наскрізний характер, тому їх неможна зводити до предмету тієї чи іншої науки.

4. Соціальний діалог не може бути відокремлений від праці. Подібно зв'язку «трудова відносина» – «соціально-партнерські відносина», де останні виступають відносинами, що супроводжують трудові, то «праця» пов'язана із «соціальним діалогом», як така яка виконується на умовах та у порядку визначених у процесі зближення позицій й досягнення спільних домовленостей учасників соціального діалогу.

5. Об'єктом соціально-партнерських відносин виступають не результати досягнутих домовленостей, а процес досягнення цих домовленостей. Результатами соціального діалогу виступає рівень соціально-економічного розвитку держави. Тому процес і саме процес досягнення узгоджених, реальних, економічно обґрунтованих рішень є тим благом на який спрямовують свої дії та зусилля економічні суб'єкти.

6. Соціальний діалог існує у законом визначених формах: обмін інформацією, консультації, узгоджувальні процедури, колективні переговори з укладення колективних договорів і угод [6]. Названі форми носять процедурний характер та вказуються на види актів соціального партнерства у яких закріплюються досягненні у процесі соціального діалогу домовленості.

7. Соціальний діалог є показником морально-етичного стану суспільства. Процес соціального діалогу передбачає певну процедуру, яка заснована на взаємній повазі та конструктивності у діях сторін. Учасники соціально-партнерських відносин прагнучи до соціального діалогу повинні приймати законодавчі обмеження та діяти у межах дозволених чинним законодавством.

Наступним елементом соціально-партнерських відносин виступає їхній зміст. Змістом будь-яких правовідносин виступає коло кореспондуючих прав та обов'язків учасників цих відносин (рис 1).

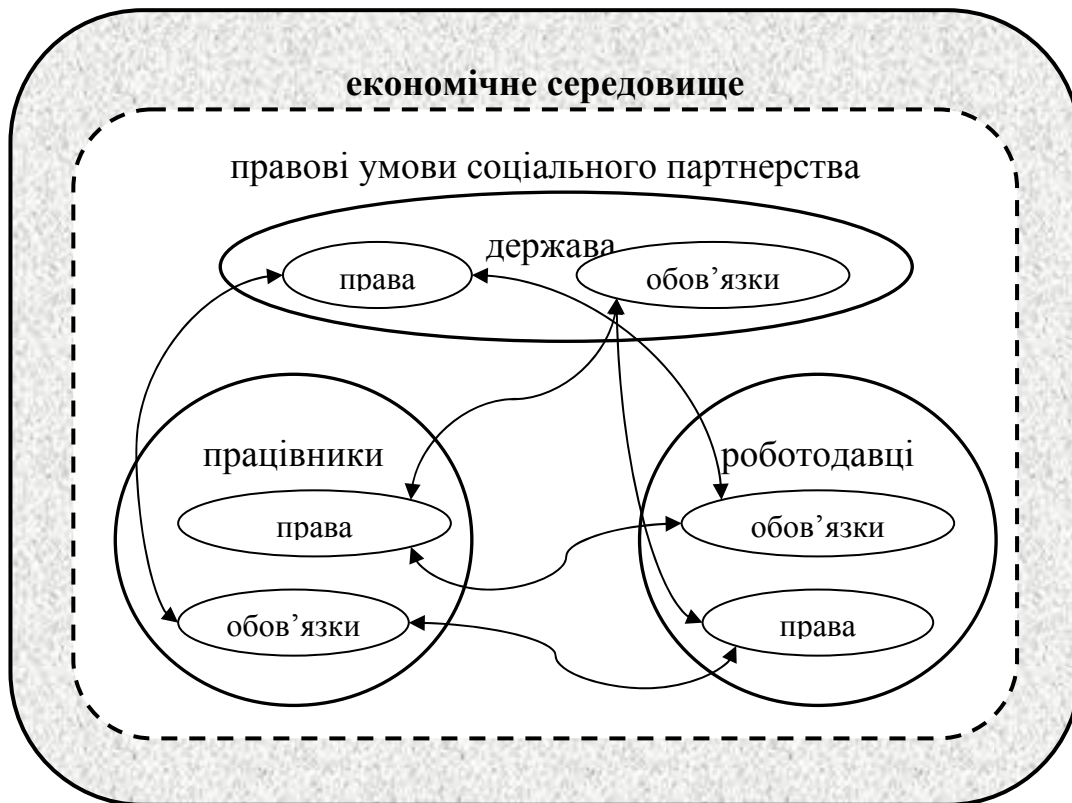


Рис. 1. Кореспондуючі суб'єктивні права та юридичні обов'язків учасників соціально-партнерських відносин за моделлю тристоронніх відносин

Вважаємо, що на зміст досліджуваних відносин впливають такі чинники: об'єкт цих відносин, з усіма його властивостями, визначально впливає на об'єм 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 та закріплення прав та обов'язків учасників соціально-партнерських відносин; межі законодавчо дозволеної поведінки учасників відносин; економічно обґрунтовані можливості щодо прийняття на себе тих чи інших майнових зобов'язань; політична воля.

Так, 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, яка надана та охоронювана державою, на свій розсуд задовольняти інтереси, які передбачені об'єктивним правом [11, 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:

1. Право одного учасника соціально-партнерських відносин на ведення колективних переговорів з 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 у себе 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.

2. 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.

3. 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 відносин). Зокрема мова йде про державу як учасника соціально-партнерських відносин та її роль у їх реалізації. Як слушно зауважують російські науковці держава як учасник зазначених відносин виступає у двох ролях одночасно, однак через різні органи-представники. Мова йде про державу – роботодавця та державу – соціального партнера, носія суспільних інтересів [12, с. 257]. Отже, приймаючи 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 [12, 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-економічні середовище соціально-партнерських відносин.

Таким чином, кожний з соціальних партнерів, як учасник правовідносин, має один перед одним не один, а два (або більше) зв'язані між собою обов'язки. Разом з цим, обов'язок виконувати та реалізовувати умови колективного договору та угод

свідчать про те, що соціально-партнерські відносини не вичерпуються підписаннями актів соціального партнерства, що характеризує їх як тривалі правові відносини.

Підсумовуючи викладене, вважаємо, що соціальне партнерство як відносини має такі складові та необхідні ознаки:

1. Складовими соціального партнерства як відносинами між економічними суб'єктами виступають: суб'єкти, об'єкт, зміст, які мають особливості, властиві лише соціально-партнерським відносинам.

2. Особливий склад соціальних партнерів, де: (а) працівники та роботодавці на державному, галузевому та регіональному рівнях виступають через своїх представників; (б) держава має різний статус залежно від рівня реалізації соціально-партнерських відносин.

3. 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.

4. Соціально-партнерські відносини реалізуються у двох моделях: перша – двосторонні відносини, друга – тресторонні відносини. Від моделі цих відносин залежить конкретний зміст соціально-партнерських правовідносин.

5. Соціально-партнерські відносини є «складними» та «тривалими».

Література

1. Про колективні договори і угоди : Закон України № 3356-ХІІ від 01.07.1993 р.// Відом. Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

2. Про організації роботодавців : Закон України № 2436-ІІІ 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-ХІV від 15.09.1999 р. // Відом. Верховної Ради України. – 1999. – № 45. – Ст. 397.

4. Алексеев С.С. Право: азбука – теория – философия : Опыт комплексного исследования / Алексеев С.С. – 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 в рамках системи соціального партнерства на етапі реформування трудового права України / О. С. Арсентьева // Форум права. – 2010. – № 2. – С. 15–19 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2010-2/10aostru.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. Костюченко О.Є. Баланс інтересів суб'єктів трудового права: постановка проблеми // Актуальні проблеми юридичної науки: зб. тез міжнародної наукової конференції «Восьмі осінні юридичні читання», м. Хмельницький, 13-14 листопада 2009 р.: у 4-х Ч. – Ч. 2: «Конституційне право. Адміністративне право. Фінансове право. Інформаційне право. Земельне право. Аграрне право. Екологічне право Природоресурсне

право. Трудове право та право соціального забезпечення». – Хмельницький : Вид-во Хмельницького університету управління та права, 2009. – С. 360-362.

10. Основы теории государства и права / [Н.Г. Александров, Ф.И. Калинычев, Д.С. Карев и др.] ; общ. ред. Н.Г. Александрова – М. : Госюриздат, 1960. – 440 с.

11. Хропанюк В.Н. Теория государства и права. – М.: Юрид. лит, 1996. – 384 с.

12. Лушникова М.В. Очерки теории трудового права / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – СПб. : Изд-во Р. Асланова «Юрид. центр Пресс», 2006. – 940 с.

Summary. the article is devoted to the analysis of social partnership in Ukraine. In the article the theoretical problems are considered in relation to the determination of social partnership as phenomenon, this phenomenon is described as relations between economic subjects. The status of subjects of social partnership is disclosed and certain the object of these relations and their maintenance.

Keywords: social partnership, social dialog, workers, employers, state, social and partner relations.

Стаття надійшла до редакції 18.06.2011