

УДК 349.2

Ніна Гетьманцева,

канд. юрид. наук, доцент,
доцент кафедри приватного права
Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК СПОСІБ ІНТЕГРАЦІЇ ІНТЕРЕСІВ СУБ'ЄКТІВ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Статтю присвячено природі соціального партнерства, яке розглядається з позицій історичного розвитку. Акцентовано увагу на тому, що соціальне партнерство як інститут громадянського суспільства, як принцип трудового права повинен сформувати в Україні європейську соціальну модель, яка б ґрунтувалася на високих економічних показниках, високому рівні соціального захисту й соціальному діалозі.

Ключові слова: соціальне партнерство, працівники, роботодавець, держава, праця, колективно-договірний спосіб правового регулювання, трудові відносини.

Постановка проблеми. Потреба в праці є базовим елементом соціального механізму функціонування трудових відносин, адже вона формується протягом життя людини як суб'єкта соціальних, трудових відносин під впливом сукупності об'єктивних і суб'єктивних факторів [1, с. 232].

В основі виробництва необхідних для суспільства благ лежить праця, спосіб її організації та знаряддя праці [2, с. 27]. Необхідним компонентом виробництва, крім праці, є, звісно, капітал. Перевага одного з них веде до руйнування економіки, тому компроміс між працею й капіталом є об'єктивно необхідним [3, с. 49]. Таким компромісом виступає соціальне партнерство, яке на сучасному етапі є реально існуючим явищем суспільного життя та розглядається як інноваційний напрям у соціальній політиці держави, що переслідує основну мету – гуманізацію трудових відносин. Особливо це важливо в умовах, коли Україна обрала курс на європейську інтеграцію, початок якому було покладено в 1991р. фактом визнання Європейським Співтовариством України як незалежної, самостійної держави

Стан дослідження. У юридичній літературі вчення про соціальне партнерство знайшло відображення в роботах Л.Ю. Бугрова, К.Н. Гусова, Г.С. Гончарової, В.В. Жернакова, І.Я. Кисельова, К.Д. Крилова, А.М. Курінного, І.В. Лагутіної, А.М. Лушнікова, М.В. Лушнікової, Р.З. Лівшиця, А.Ф. Нуртдинової, О.І. Процевського, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та інших учених. Розширення сфери договірного регулювання загостри-

ло необхідність удосконалення механізму соціального партнерства соціально-трудомих відносин і поставило перед наукою трудового права завдання розширення діапазону дослідження цієї проблематики.

Метою статті є розкриття соціального партнерства як системи, що невіддільна від соціальної справедливості й виступає як певний спосіб інтеграції інтересів різних суб'єктів трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. Сама ідея соціального партнерства закріплена в багатьох конституціях і законодавстві багатьох країн Заходу, а тому вона втілюється в житті на всіх рівнях правового регулювання: від окремого підприємства до масштабів національного рівня. В основу соціального партнерства покладено насамперед колективно-договірний спосіб правового регулювання. На сьогодні формально сформовано інститут соціального партнерства, що перетворився в суспільно-узаконений соціальний інститут діалогу роботодавців і працівників та потребує подальшого дослідження, особливо в нових умовах господарювання. Природу соціального партнерства, звісно, необхідно розглядати з позицій історичного розвитку, адже в процесі дослідження такого теоретичного поняття, як «соціальне партнерство», неминуче присутня соціально-історична компонента, яка накладає істотний відбиток на поняття, сутнісну характеристику цієї категорії. Правовий інститут соціального партнерства, або соціальний діалог (відповідно до термінології, закріпленої в Західній Європі

[4, с. 3]), у нашій країні має коротку історію розвитку. Цьому сприяла, якщо згадати історію, Велика Жовтнева соціалістична революція, яка суттєво вплинула на становлення відносин соціального партнерства. У соціалістичній країні, яка проголосила будівництво комунізму, згорталися будь-які договірні начала у взаємовідносинах суб'єктів праці, суспільства, держави, а тому абсолютно не змінювалася стратегія й тактика відносин між працею й капіталом, власниками та працівниками. Підручники з трудового права цього періоду розпочиналися зазначенням великих соціалістичних досягнень радянського народу під керівництвом Комуністичної партії Радянського Союзу (далі – КПРС), зміст законів про працю розкривався через їх класову сутність [5, с. 8–35]. Тому можна сказати, що загалом не було як такої розробки теорії та практики соціального партнерства як невід'ємного елементу державної політики. Незважаючи на ту обставину, що колективно-договірне регулювання в Радянському Союзі відбувалося з урахуванням тотальної державної власності на засоби виробництва й неможливості у зв'язку із цим виникнення трудових конфліктів між працівниками й роботодавцями, системи трипартизму в розумінні Міжнародної організації праці й капіталістичних держав не існувало [4, с. 4].

Соціальне партнерство стало результатом взаємодії двох суперечливих тенденцій суспільного розвитку: з одного боку, процесу соціально-економічного співробітництва, що мало історично зумовлені форми, а з іншого – тенденції конкуренції та класової боротьби в її марксистському розумінні. Необхідно вказати на той важливий момент, що в більшості країн із розвинутою ринковою економікою передумови соціального партнерства склалися еволюційним шляхом, тобто шляхом саморозвитку, у той час як в Україні вони сформувався шляхом командно-адміністративної системи, що й наклало свою специфіку на розвиток системи соціального партнерства в подальшому. Це означало, що соціальне партнерство тільки формально становило співробітництво між працівниками й роботодавцями. За своєю суттю воно являло певний компроміс, певний спосіб досягнення працівниками й роботодавцями в особах їх представницьких органів своєї мети та задоволення інтересів у сфері соціально-трудова відносин на різних рівнях суспільного виробництва. Кожна країна мала свій уклад політичного, економічного, соціального й культурного розвитку, а тому процес становлення системи соціального партнерства проходив неоднаковий навіть у країнах на перший погляд з однаковим рівнем еконо-

мічного розвитку, що зумовило виникнення певних особливостей у формуванні відповідної моделі соціального партнерства. Цьому сприяли насамперед відносини між державою, її органами й об'єднаннями працівників; відносини профспілок із представницькими організаціями роботодавців (підприємців); відносини роботодавця (керівника) з працівниками. Відповідно виокремлюють різні моделі соціального партнерства: англійську (консервативну) [4, с. 54–94], французьку (соціалістичну), німецьку (соціал-демократичну), шведську [6, с. 37–58] тощо, які відображають насамперед розвиток економіки, авторитет суб'єктів соціального партнерства і багатогранність умов господарювання й суспільного розвитку, що дає можливість розкрити особливості функціонування соціально-економічної системи ринкового типу та її суспільно-політичного устрою.

Нерівномірність у рівнях розвитку державності, соціальних, економічних, політичних, культурних, етнічних, історичних умов веде до різного ступеню зрілості системи відносин соціального партнерства та до національної специфіки його форм і методів. Проте якщо звернутися до історичного та практичного досвіду організації соціального партнерства [7, с. 45; 4, с. 4], то варто зауважити, що переважно основні правила цього процесу є універсальними й можуть застосовуватися до всіх країн. Це стосується насамперед трипартизму, де проявляється постійна участь у соціальному партнерстві трьох основних суб'єктів: держави, підприємців і профспілок, а також мети й завдань системи відносин соціального партнерства, які водночас виражені в міжнародних конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці, зокрема гуманізації трудових відносин і нових підходах щодо їх регулювання, в основі яких лежать індивідуально-договірні та колективно-договірні способи правового регулювання. Необхідно визнати, що стосовно відносин сфери праці зв'язок між внутрішнім і міжнародним правом є особливо тісним. Для України система соціального партнерства стала явищем новим, у легальний лексикон вона увійшла з прийняттям Указу Президента України «Про Національну раду соціального партнерства» від 23 травня 1993 р. Звісно, спочатку наука трудового права зіткнулася з проблемою визначення форм, ознак відносин соціального партнерства, а також здатністю цього інституту набувати різних форм залежно від соціально-економічних і суспільно-політичних умов як в цілому в країні, так і в окремому регіоні чи на іншому будь-якому структурному рівні аж до виробничого (локального).

Враховуючи об'єктивні фактори, які визначалися специфікою розвитку політичної, соціально-економічної систем, де єдиним роботодавцем була держава, ідеологію того часу, специфіку колдоговірної роботи в нашій країні, етапи розвитку колективних договорів, угод, можна сказати, що в традиційному розумінні соціального партнерства в нашій країні не існувало, як і не існувало структур, покликаних забезпечувати баланс інтересів основних суб'єктів трудових відносин: держави, роботодавця та працівника. Профспілки були заполітизовані й керовані однією партією – КПРС. У свідомості працівників на довгі роки усталився принцип державного патерналізму, на основі якого будувалися трудові відносини: стабільність у збереженні робочого місця й виплаті заробітної плати, соціально-побутове обслуговування. Ця носальгія збереглася й донині, що відображено у свідомості людей. За таких умов складно вибудувати нову систему трудових відносин зі своїми недоліками й перевагами.

Такий перехід в Україні характеризується недостатньою сформованістю суб'єктів трудових відносин та організаційних форм соціального партнерства, особливо коли виникають нові соціальні групи (підприємці, менеджери, бізнесмени), певні соціальні утворення (наприклад, гастарбайтери, чий статус залишається невизначеним і хто не поспішає вступати в цивілізовані відносини з державою). Крім того, так звана «політика приватизації власності», яка розпочалася в 1993 р., була спрямована на її прискорену концентрацію та сприяла фактичному і юридичному відокремленню безпосередніх виробників і працівників від власності й управління виробництвом, а також від їх участі в розподілі результатів праці. Первинність власності та вторинність праці – така формула стала господарюючою, що призвело у свою чергу знову до авторитарної організації управління працею, яка не забезпечувала надійної мотивації та ефективності праці, відповідних способів розподілу праці, так необхідної для нової економічної системи, що зумовило протистояння праці й капіталу. Це перешкоджало створенню нової системи соціального партнерства, де «формула первинності праці та вторинності власності буде не тільки визначати соціальний і правовий статус працівника, а й слугувати критерієм для застосування соціальної справедливості під час розподілу результатів праці» [2, с. 28]. Тому формально «система соціального партнерства почала формуватися в Україні з проведенням економічних реформ» [8, с. 16]. Проте подальший розвиток соціального партнерства як ефективного механізму

регулювання соціально-трудова відносин стримують брак повноцінної системи нормативно-правових актів, повільне формування організаційних структур роботодавців, слабкий розвиток системи колективно-договірної регламентації відносин в організаціях недержавної форми власності, формальне ставлення до колективних договорів, різке зниження мотивації до продуктивної праці [8, с. 19]. Можна сказати, що в Україні існували окремі форми соціального партнерства: колективні договори, ради трудових колективів, виробничі ради. Однак ринкові відносини вимагали створення нового правового механізму регулювання колективних відносин у суспільстві. Якщо на рівні підприємства колективна співпраця між соціальними партнерами була врегульована відповідним чином, то на національному, галузевому й територіальному рівнях необхідно було встановлювати цілком нову правову модель для нашої держави. Це стосується передусім проблеми створення повноправних представницьких органів як від найманих працівників, так і від роботодавців, тобто створення належного представництва. У цьому напрямі було проведено певні організаційно-правові заходи та прийнято низку законодавчих актів. Здавалося, що з прийняттям цих законів буде створена сучасна правова база колективного трудового права. Однак накопичений у розвинених країнах світу досвід свідчить, що не можна в законодавчому порядку «спустити» соціальне партнерство «зверху», оскільки для його реалізації на практиці потрібно спочатку створити матеріальні й духовні передумови, насамперед цивілізований клас роботодавців [8, с. 15].

Світовий досвід переконливо свідчить, що проблеми економіки й суспільного життя, у тому числі у сфері застосування найманої праці, вирішуються оптимально, якщо реалізується орієнтація на досягнення соціальної злагоди, узгодження інтересів різних суспільних груп, а не на конфронтацію [9, с. 343–346]. Соціальне партнерство як інститут громадянського суспільства, як принцип трудового права повинен сформувати в Україні європейську соціальну модель, яка б ґрунтувалася на високих економічних показниках, високому рівні соціального захисту й соціальному діалозі [2, с. 214]. Проте, як показує практика, який би не було створено механізм соціального партнерства, протиріччя праці й капіталу об'єктивно будуть існувати, а тому досягти балансу інтересів соціальної та виробничої сфери з боку працівника й роботодавця повністю неможливо, однак досягти розумного компромісу можна. Тому для реалізації своїх інтересів суб'єкту необхід-

но, як правило, враховувати інтереси інших суб'єктів суспільних відносин, знаходити необхідний компроміс з іншими суб'єктами [10, с. 66–70]. В умовах ринкової економіки стало зрозуміло, що сьогодні в результатах праці зацікавлені, як мінімум, три сторони: роботодавець – щоб отримати максимальні прибутки; працівник – щоб отримати високу винагороду за виконану роботу; держава зі своїм ринком споживачів – щоб отримати якісну й недорогу продукцію. Інтереси кожної із цих сторін мають забезпечуватися правовим регулюванням [2, с. 230]. Так, В.М. Божко, дослідивши теорію правового регулювання заробітної плати [11, с. 13], дійшов висновку, що процес формування механізму правового регулювання оплати праці напрацьований суспільством із найдавніших часів. В основу кожного такого процесу формування правового регулювання оплати праці покладено правові засоби, способи, які застосовували тогочасне суспільство й держава, впливаючи на відносини оплати праці. Це нашоує на думку про те, що система соціального партнерства мала й певні теоретичні передумови, пов'язані з правовою природою заробітної плати.

У свою чергу соціальне партнерство є системою, яка має чітко виражену соціальну орієнтацію, невіддільну від соціальної справедливості, і виступає як певний спосіб інтеграції інтересів різних суб'єктів трудових відносин, тим паче трудове право має соціальну спрямованість. Відносини соціального партнерства розглядаються як взаємодія соціальної, економічної й політичної діяльності, принципом моментом якої є мета. Хоча мета суб'єктів соціально-партнерських відносин різниться, встановлення єдиної цілі є головною умовою формування соціально-партнерських відносин, оскільки мета визначає ті правові засоби, за допомогою яких вона досягається. Завдяки засобам мета, що реалізувалася, набуває визначеності, конкретності й об'єктивності. Специфіка засобів її досягнення повинна залежати від тих об'єктивних умов, у яких розвиваються соціальні відносини [12, с. 55–58].

У сфері трудових відносин основними формами й методами (напрямами) соціального партнерства є, з одного боку, укладення колективних договорів (угод), а іншого – участь суб'єктів трудових відносин в управлінні, встановленні умов праці, розподілі прибутку, управлінні фондами соціального страхування, вирішенні трудових конфліктів тощо. Таким чином, колективно-договірний спосіб правового регулювання містить певну систему форм і методів здійснення соціального партнерства, що привносить у зміст ме-

тоду правового регулювання в цілому специфіку й новизну.

У нашій країні, як і в будь-якій іншій, накопичено великий соціальний і культурний досвід, традиції народу, що зумовлює спадкоємний взаємозв'язок у суспільно-економічному розвитку, а тому ламати історію й обирати іншу модель соціального партнерства не варто. Сьогодні можна говорити про те, що в нашому суспільстві сформувалася потреба в досягненні ефективного механізму регулювання трудових відносин, існує осмислене розуміння того, що для цього необхідно зробити. Що стосується досвіду країн із розвинутою системою соціального партнерства, то вона не містить готової моделі такого партнерства, проте вказує на напрями, за якими з найбільшою ефективністю могла б формуватися система відносин соціального діалогу між суб'єктами соціального партнерства та система трипартизму. Як підкреслює О.І. Процевський, соціальне партнерство допомагає налагодженню соціальної злагоди та стабільності, вирішує різноманітні соціальні та економічні проблеми; є універсальним для кожної країни, враховує її традиції й особливості, не є методом нав'язування позиції однієї сторони; ґрунтується на значному досвіді реального співробітництва [2, с. 218]. Тому вважаємо, що основними напрямами реалізації відносин соціального партнерства в нових умовах господарювання є такі: узгодження на вищому (національному) рівні між соціальними партнерами шляхом соціального діалогу стратегічних завдань щодо визначення напрямів соціально-економічної політики в цілому, включаючи розробку основних критеріїв і показників соціальної справедливості, а також заходів щодо захисту інтересів суб'єктів трудових відносин і розподілу доходів; переговорий характер процесу регулювання протиріч і конфліктів, які виникають між суб'єктами; наявність механізмів та інститутів, які б слугували узгодженню інтересів соціальних партнерів на різних структурних рівнях; реальна участь найманих працівників в управлінні підприємствами; зниження рівня й пом'якшення гостроти соціально-економічних конфліктів за допомогою формальних методів примирення сторін. Сьогодні у відносинах соціального партнерства держава, роботодавець, працівник повинні нести рівну відповідальність один перед одним, щоб забезпечити стабільний розвиток як економічної системи в цілому, так і «формування нової державної політики, яка б сприяла відновленню стратегічної ролі вітчизняної промисловості в стимулюванні економічного зростання та підвищенню конкурентоспроможності економіки України»

[13]. Крім того, становлення партнерських відносин між державою, бізнесом і найманими працівниками має здійснюватися також на основі формування ефективного механізму соціальної відповідальності роботодавців, що передбачає не тільки забезпечення працівників безпечними умовами праці, а й адекватну заробітну плату, підвищення рівня кваліфікації персоналу, профілактичне лікування, будівництво житла, розвиток соціальної інфраструктури [2, с. 218].

Висновки

Отже, для того щоб соціальне партнерство перетворилося на ефективний механізм, необхідна побудова єдиного соціального простору, яка б передбачала універсальну систему соціального забезпечення, єдині соціальні стандарти, прийняття універсального соціального законодавства. Важливими є на сьогодні не стільки проголошені принципи соціального партнерства, скільки механізми й форми їх втілення.

Список використаних джерел

1. Сухачов С.Я. Трудові відносини: соціальний механізм функціонування / С.Я. Сухачов. – Житомир: Видавець В.Б. Котвицький, 2008. – 304 с.
2. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: [монографія] / О.І. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2014. – 260 с.
3. Зуб І.В. Науково-практичний коментар законодавства України про працю / І.В. Зуб, В.Г. Ротань, О.Є. Сонін. – 11-е вид., допов. та переробл. – К.: Алерта; КНТ; ЦУЛ, 2010. – 584 с.
4. Лютов Н.И. Коллективное трудовое право Великобритании: [монографія] / Н.И. Лютов. – М.: Волтерс Клувер, 2009. – 232 с.

Статья посвящена природе социального партнерства, которое рассматривается с позиций исторического развития. Акцентируется внимание на том, что социальное партнерство как институт гражданского общества, как принцип трудового права должен сформировать в Украине европейскую социальную модель, которая бы основывалась на высоких экономических показателях, высоком уровне социальной защиты и социальном диалоге.

Ключевые слова: социальное партнерство, работники, работодатель, государство, работа, коллективно-договорной способ правового регулирования, трудовые отношения.

The article is devoted to the nature of social partnership which is considered from the standpoint of historical development. Attention is drawn to the fact that the social partnership as an institution of civil society, as a principle of labor law is to create in Ukraine a European social model, which would be based on good economic performance, a high level of social protection and social dialogue.

Key words: social partnership, employees, employers, government, work, collectively-contractual method of legal regulation of labor relations.

5. Актуальні проблеми приватного і публічного права: [монографія] / [Н.Д. Гетьманцева, Т.М. Волощенко, І.Г. Козуб та ін.]; відп. ред. Н.Д. Гетьманцева. – Чернівці: Чернівецький нац. ун-т, 2012. – 208 с.

6. Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России: теоретические проблемы: дисс. ... докт. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / А.Ф. Нуртдинова; Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. – М., 1998. – 346 с.

7. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 999 с.

8. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в высших навчальних закладах III – IV рівнів акредитації: [монографія] / [О.М. Ярошенко, Г.С. Гончарова, С.О. Сільченко та ін.]; за ред. проф. О.М. Ярошенка. – Х.: Право, 2009. – 240 с.

9. Жернаков В.В. Теоретичні та практичні питання інституту захисту прав людини в сфері праці / В.В. Жернаков // Держава і право. Серія «Юридичні і політичні науки». – 2006. – Вип. 32. – С. 278–283.

10. Гетьманцева Н.Д. Интерес в правовом регулировании трудовых отношений / Н.Д. Гетьманцева // Научный вестник Чернівецького національного університету. Серія «Правознавство». – Чернівці: Рута, 2012. – Вип. 618. – С. 66–70.

11. Божко В.М. Теорія правового регулювання оплати праці: автореф. дис. ... докт. юрид. наук: спец. 12.00.05. «Трудове право; право соціального забезпечення» / В.М. Божко; Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. – К., 2013. – 40 с.

12. Гетьманцева Н.Д. Мета і засіб – правовий інструментарій ефективності трудового права / Н.Д. Гетьманцева // Научный вестник Чернівецького університету. Серія «Правознавство». – Чернівці: Рута, 2009. – Вип. 518. – С. 55–58.

13. Концепція Загальнодержавної цільової економічної програми розвитку промисловості до 2020 р.: затверджена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 17 липня 2011р. // Офіційний вісник України. – 2013. – № 66. – Ст. 2402.