

DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-4-80-15>

УДК 331.105.6

Силенко Н.М.

Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: МІЖНАРОДНИЙ ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД

Анотація. У статті досліджується особливий інститут соціальної правової держави – соціальне партнерство. Проведено порівняльний аналіз елементів соціального партнерства в зарубіжних країнах та Україні, що може стати основою для визначення напрямків подальшого вдосконалення цього інституту в нашій державі. Наголошено, що законодавцю потрібно особливу увагу приділити нормам міжнародного публічного права, а також стандартам Європейського Союзу. Це пояснюється тим, що вектором свого подальшого політико-економічного розвитку України вибрала саме Європейське співтовариство, де стандарти життя і нормативи регулювання соціального партнерства дещо вище, ніж у нашій країні. Запропоновано розробити систему умов, спрямованих на стимулювання ініціативи роботодавця до участі в колективних переговорах і укладення колективних договорів.

Ключові слова: соціальне-партнерство, соціально-трудова відносина, соціально-трудова конфлікти, механізм соціально-трудового партнерства.

Sylenko Nataliia

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

SOCIAL PARTNERSHIP IN THE SYSTEM OF SOCIO-LABOR RELATIONS: INTERNATIONAL AND DOMESTIC EXPERIENCE

Summary. The article examines a special institute of social rule of law-social partnership. Social dialogue (social contract) is a mechanism of reconciliation of interests, namely, social partnership is a mechanism for regulating labor relations at the macro level, as well as at the level of regions and individual enterprises. The comparative analysis of the elements of social partnership in foreign countries and Ukraine is carried out, which can become the basis for determining the directions of further improvement of this institute in our country. It is emphasized that the legislator needs to pay special attention to the rules of public international law, as well as the standards of the European Union. This is explained by the fact that the vector of its further political and economic development of Ukraine was chosen by the European Community, where the standards of living and standards of regulation of social partnership are somewhat higher than in our country. It is proposed to develop a system of conditions aimed at stimulating the employer initiative to participate in collective bargaining and collective bargaining. Emphasis is placed on the assertion that the focus of the mechanism of the social-labor partnership system on achieving social harmony and consensus in society through compromises, conclusion of agreements and agreements is of particular importance. to conclude that the principle of state intervention in social partnership is enshrined at the level of international law to the extent necessary to ensure and achieve social well-being and dialogue between employers on the one hand, and employees on the other. In addition, the state is the guarantor of the rights of each of the parties to the social-partnership relationship. It is worth pointing out that the legislation of Ukraine does not regulate the place of the state precisely as an active subject of legal relations in the sphere of social partnership. We emphasize his active participation in such legal relations, because when it comes to passivity, the state is no longer a party to social partnership, but a state-guarantor of justice, legality and the rule of law. We believe that the state in the system of social-partnership relations should be considered through the lens of its responsibilities. The article underlines that the problem of legal regulation of social partnership in the labor law of Ukraine is the lack of a mechanism for bringing to justice the parties of social partnership.

Keywords: social-partnership, social-labor relations, social-labor conflicts, mechanism of social-labor partnership.

Постановка проблеми. В умовах розвитку України шляхом європейської інтеграції постає нова мета – економічний розвиток та підвищення рівнів стандартів життя громадян, що не можливо без налагодженого соціального діалогу. Тож актуальним є визначення системи регулювання відносин між роботодавцем та робітником, тобто соціального партнерства. Україна не може не враховувати тенденції нормативного регулювання сфери праці Міжнародної організації праці.

Аналіз останніх досліджень. У юридичній літературі чимало уваги приділялось дослідженню соціального партнерства в наукових роботах таких вчених: 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. Нуртдинові, О.І. Процевського, Г.І. Чанишевої, О.М. Ярошенка та інших учених. У сучасних умовах виникла гостра необхідність удосконалення механізму соціального партнерства соціально-трудова відносин, що обумовило розширення діапазону дослідження цієї проблематики.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на значні наукові дослідження в цій сфері, актуальність зумовлена тим, що порівняльний аналіз елементів соціального партнерства в Україні і зарубіжних країнах дозволить виявити передовий

зарубіжний досвід, який може стати основою для визначення напрямків подальшого вдосконалення даного інституту в нашій державі. На сьогодні формально сформовано інститут соціального партнерства та потребує подальшого дослідження, особливо в нових умовах господарювання.

Метою статті – розглянути соціальне партнерство як чинник соціально-економічного розвитку держави, використовуючи при цьому вітчизняний і зарубіжний досвід.

Виклад основного матеріалу. Соціальне партнерство у світі праці – це система відносин між працівниками, роботодавцями, виконавчими органами влади. Подібна система була розроблена для досягнення координації та збалансування інтересів обох сторін (персоналу та роботодавця) у сфері регулювання праці та всіх відносин, які взаємодіють з ними. Інтереси персоналу часто делегуються профспілкам. Структури виконавчої влади можуть стати частиною партнерства лише у виняткових випадках, коли вони виступають роботодавцями.

Переходячи до проблем правового регулювання соціального партнерства в трудовому праві України, доречно навести твердження А.Н. Мірошніченко, що механізм соціально-трудового партнерства в Україні формується і розвивається в умовах: (а) глибокої системної кризи, (б) різко вираженою поляризацією колективно-договірного процесу, (в) несформованості рівноправних суб'єктів, (г) нерозвиненості елементів і ознак громадянського суспільства, (д) недостатньо розробленої системи нормативно-правового регулювання соціально-трудових відносин. Тому особливого значення набуває спрямованість механізму системи соціально-трудового партнерства на досягнення соціальної злагоди і консенсусу у суспільстві шляхом компромісів, укладення договорів і угод [1, с. 32].

Найголовнішою проблемою правового регулювання соціального партнерства в трудовому праві України слід назвати проблему місця і ролі держави як самостійної сторони в системі соціального партнерства. Результат проведеного аналізу доктрини трудового права показав, що можна стверджувати, що на сьогоднішній день немає однозначної думки вчених щодо визначення держави в механізмі соціального партнерства.

Найбільш поширеною моделлю соціального партнерства, яка залежить від втручання владних структур в соціально-партнерські відносини, Г.А. Трунова вважає тристоронню співпрацю, коли держава, роботодавці та профспілки (як представники найманих працівників) є рівноправними. Така модель діє переважно на макrorівні у вигляді взаємодії держави з організаціями праці і капіталу загальнонаціонального масштабу, спирається на компроміс, орієнтований на досягнення мети і відповідного суспільного благополуччя [2].

Як особливий інститут ринкової економіки і соціальної правової держави, соціальне партнерство виконує функції регулювання різних аспектів трудових відносин, забезпечує розв'язання трудових спорів, конфліктів, суперечностей, сприяє згоді в суспільстві. На думку Лебедева І.В., соціальне партнерство має стратегічний характер, оскільки дозволяє сформувати і без-

конфліктно реалізувати довгострокові завдання уряду, націлені на забезпечення соціально-економічного розвитку [3, с. 13].

Визначаючи роль соціального партнерства у громадянському суспільстві дослідник Н. Діденко зазначає, що ідеологія соціального партнерства ґрунтується на визнанні мирного співіснування соціальних груп з різними соціально-економічними інтересами; можливості вирішення конфліктів шляхом взаємоприйнятних компромісів; взаємодії між соціальними партнерами у цивілізованих, конструктивних формах [4, с. 25].

Аналіз наукових праць дозволяє у визначенні специфіки соціального партнерства виокремити три аспекти, розглядаючи його як специфічний тип суспільних відносин, притаманних цивілізованому суспільству з ринковою економікою, як ідеологію такого суспільства і як метод цивілізованого вирішення соціально-виробничих конфліктів, що містить у собі механізм досягнення соціальної стабільності.

Сучасна концепція соціального партнерства затвердилася в законодавстві ряду європейських країн (Німеччина, Австрія, Скандинавія) в 1960-і рр. як результат багаторічного пошуку ефективних форм регулювання соціально-трудо-вих відносин. Експерти Міжнародної організації праці (МОП) визначають соціальне партнерство як механізм, за допомогою якого підприємці, представники трудящих і уряду розробляють комплекс узгоджених і багатосторонніх питань для вирішення соціально-економічних проблем шляхом знаходження компромісів.

Саме у ФРН соціальне партнерство як метод і форма узгодження інтересів різних груп їх конструктивної взаємодії стала основним елементом концепції соціально організованого ринкового господарства [5].

Ініціатива створення системи співучасті належала об'єднанню німецьких профспілок. І саме завдяки їх зусиллям система набула такого характеру і постійно модифікується. Основною метою даної системи була саме співучасть, тобто доступ представників працівників до важливих органів влади на підприємствах і концернах, а не прагнення до обмеження приватної власності. Такий підхід передбачає також, що власники повинні бути готові до партнерських відносин, як з профспілками, так і з представниками трудових колективів. Ця готовність до компромісу стимулюється конституційно-правовою системою ФРН.

Серед найважливіших напрямків діяльності в системі співучасті слід зазначити: а) систематичне інформування працівників про соціально-економічний розвиток на виробництві; б) роз'яснення трудящим основ трудового права і соціального законодавства; в) контроль за дотриманням адміністрації законів і колективних трудових угод.

У Франції загальнонаціональні органи відсутні. Але періодично уряд проводить консультації на базі органів, які обслуговують ринок праці, з питань зайнятості, технологічних змін, імміграції робочої сили та ін. У Франції соціальне партнерство характеризується провідною роллю держави, яка прагне одноосібно і у всьому обсязі керувати економічним, технологічним і соціальним розвитком країни. На загальнонаціонально-

му рівні діє економічна соціальна рада, до якої входить 230 осіб: 72 від підприємців, 69 від профспілок, 17 від соціальних служб і 10 від сільськогосподарських кредитних спілок. Крім того, до складу ради входить 40 експертів, що призначаються президентом країни. Важливим завданням підтримки взаємин між сторонами в системі соціального партнерства є запобігання конфліктів або своєчасне ведення переговорів. У Франції раз в 2 роки обирається комісія, що представляє трудящих з усіх питань життя підприємства, включаючи зайнятість, профнавчання, умови праці [6].

У деяких державах, як правило, з федеративною формою устрою, існує багаторівнева система правового регулювання інституту соціального партнерства. Так, в США, поряд з федеральним законодавством, що зачіпають питання соціального партнерства в федеральних органах і установах, існує законодавство штатів. При цьому принципи правового регулювання соціального партнерства в різних штатах можуть суттєво відрізнятися. Наприклад, колективні переговори державних службовців на сьогоднішній день вирішені в 31 штаті, в той час як в інших 19 законом це забороняється [7]. В окремих державах з англосаксонської системою права, важливу роль відіграють рішення судів, в тому числі і по соціально-трудовах спорах.

Аналіз зарубіжного законодавства показав, що в більшості європейських держав у роботодавців відсутній прямий обов'язок брати участь у колективних переговорах. У той же час, наприклад, в США роботодавець зобов'язаний вести колективні переговори з сертифікованими профспілками.

В Україні обов'язок вести колективні переговори і укладати колективні договори виникає тільки в тому випадку, якщо з такою ініціативою виступає працівник. В інших випадках це є правом роботодавця. Вбачається доречним розробити систему умов, спрямованих на стимулювання ініціативи роботодавця до участі в колективних переговорах і укладення колективних договорів. Це, по-перше, забезпечить більш ефективну реалізацію принципу соціального партнерства. По-друге, оскільки сутність соціального партнерства, зокрема, полягає в активних діях всіх учасників діалогу, з боку роботодавця також необхідна ініціатива. Крім того, наявність діючого колективного договору вигідно не тільки працівнику, але і роботодавцю.

Тим часом, законодавство деяких зарубіжних країн передбачає спеціальне правове регулювання для окремих категорій працівників. Так, в США діють окремі нормативні акти для трьох категорій працівників:

- 1) працівників залізничної та авіаіндустрії;
- 2) працівників приватного сектора;
- 3) для працівників державного сектора.

Відповідно, передбачені три різні механізми участі працівників у соціально-трудовах відносинах, зокрема, ведення колективних переговорів, укладення колективних угод, вирішення трудових конфліктів й участі у страйках. Вважаємо, що стосовно трудового законодавства України також доцільно розглянути можливість застосування диференційованого підходу до регулювання участі в соціальному партнерстві в залежності від сфери діяльності працівників.

Виходячи з аналізу міжнародного досвіду, можна зробити висновки, що на рівні міжнародного законодавства закріплені принципи втручання держави в соціальне партнерство рівно в тій мірі, в якій це необхідно для забезпечення і досягнення соціального добробуту та діалогу між роботодавцями, з одного боку, і працівниками – з іншого. Крім того, держава виступає гарантом прав кожної зі сторін соціально-партнерських правовідносин. Є сенс підкреслити, що законодавство України нормативно не регулює місце держави саме як активного суб'єкта правовідносин в сфері соціального партнерства. Робимо акцент на його активній участі в таких правовідносинах, оскільки, коли мова йде про пасивність, держава виступає вже не стороною соціального партнерства, а державою-гарантом правосуддя, законності і верховенства права.

Виходячи з аналізу чинного законодавства України, не можна дати чіткої відповіді на питання, до якого моменту держава виступає стороною соціального партнерства, а з якого – публічним суб'єктом з покладеними на нього функціями і обов'язками. Невирішеним, на наш погляд, є і питання про права держави як рівноправної сторони соціально-партнерських відносин. Вважаємо, що вона не має аналогічних прав, що протестуються у роботодавців і працівників, і державу в системі соціально-партнерських відносин слід розглядати через призму її обов'язків.

Ще однією проблемою правового регулювання соціального партнерства в трудовому праві України є відсутність механізму притягнення до відповідальності сторін соціального партнерства. Ми переконані, що одним з основних умов ефективності соціального партнерства є наявність чіткого механізму притягнення до відповідальності суб'єктів, які порушують імперативні норми законодавства. Декларація соціального партнерства і соціального діалогу в трудовому праві України сама по собі не забезпечує їх наявність і дієвість. Цінність правового регулювання в даній сфері забезпечується наявністю у сторін реального арсеналу правових засобів для захисту своїх законних прав та інтересів. Наголошуємо, що на рівні Законів України «Про колективні договори і угоди» та «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» повинен бути чітко прописаний алгоритм залучення до конкретної відповідальності кожної зі сторін соціально-партнерських відносин – держави, роботодавців, працівників. Сьогодні ми спостерігаємо ситуацію, коли відповідальність сторін у даній області нібито законодавчо визначена. Однак на рівні як правозастосовчої практики, так і науки відкритим залишається питання саме чіткого механізму притягнення до юридичної відповідальності суб'єктів-порушників [8, с. 77].

Висновки і перспективи. Таким чином, соціальне партнерство передбачає узгодження інтересів основних суб'єктів трудових відносин шляхом соціального діалогу. Соціальний діалог (соціальний договір) є механізмом узгодження інтересів, а саме соціальне партнерство являє механізм регулювання трудових відносин на макрорівні, а також на рівні регіонів і окремих підприємств.

На жаль, в Україні в даний час ще передчасно говорити про реальні партнерські відносини в со-

ціально-трудою сфері. За рідкісним винятком, діє лише імітація моделі соціального діалогу, що заохочується державою, але малоефективна для сторін. Вітчизняна версія соціального партнерства практично повністю сформована з радянської моделі відносин, а також англо-саксонської економічної моделі, яка передбачає мінімальну участь держави в економічній діяльності компанії, внаслідок чого виявляється відсутність готових до співпраці і чітко структурованих сторін, які мали б рівноправним авторитетом і були здатні брати на себе відповідальність за обставини і за-

безпечувати їх виконання. На сьогоднішній день очевидно, що моментально перебудуватися від радянської моделі відносин, де профспілка була єдиним органом, що володіє достатньою владою реалізувати вимоги працівників, до більш розвинутої системи соціального партнерства поки все також залишається неможливим. Навіть запозичення моделі у інших країн і реалізація їх ідей у вітчизняній середовищі недостатні для того, щоб забезпечити реальні взаємовигідні відносини між усіма трьома сторонами, де геть відсутнє розуміння інтересів.

Список літератури:

1. Мірошніченко О.В. Розвиток соціально-трудоого партнерства в Україні: методологія, методика аналізу, напрямки вдосконалення : монографія. Київ : РВПСУ, 2003. 187 с.
2. Трунова Г.А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05. Харків : Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого, 2008. 213 с.
3. Лебедєв І.В. Соціальне партнерство як спосіб подолання економічної кризи. *Економіка і держава*. 2009. № 4. С. 12–15.
4. Діденко Н. Державне управління і соціальне партнерство: актуальні проблеми теорії і практики : монографія. Донецьк : Східний видавничий дім, 2007. 404 с.
5. AFL-CIO Unions. URL: <https://aflcio.org/about-us/history>
6. Економічна й соціальна рада Французької Республіки – шлях до демократії майбутнього. Соціальний діалог. Міжнародний досвід // Офіційний веб-сайт Національної тристоронньої соціально-економічної ради. URL: <http://www.ntser.gov.ua/ua/dialog/experience.html>
7. News release of Bureau of Labor statistics, US Department of Labor, January, 16, 2016 (статистична інформація, представлена Бюро трудової статистики Департаменту праці США) // Офіційний сайт бюро трудової статистики. URL: <http://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf>
8. Мішук М.А. Способи вирішення проблем соціального партнерства у трудовому праві. *Visegrad journal on human rights*. 2015. № 3/1. С. 75–79.

References:

1. Miroshnychenko, O.V. (2003). *Rozvytok sotsialno-trudovoho partnerstva v Ukraini: metodolohiia, metodyka analizu, napriamky vdoskonalennia: monohrafiia* [Development of social-labor partnership in Ukraine: methodology, methodology of analysis, directions of improvement: monograph]. Kyiv: RVPSU, 187 p.
2. Trunova, H.A. (2007). *Pravove rehuliuвання sotsialnoho partnerstva v Ukraini* [Legal regulation of social partnership in Ukraine], (PhD Thesis), Kharkiv: Natsionalna yurydychna akademiia Ukrainy imeni Yaroslava Mudroho.
3. Lebediev, I.V. (2009). Sotsialne partnerstvo yak sposib podolannia ekonomichnoi kryzy [Social partnership as a way to overcome the economic crisis]. *Ekonomika i derzhava*, no. 4, pp. 12–15.
4. Didenko, N. (2007). *Derzhavne upravlinnia i sotsialne partnerstvo: aktualni problemy teorii i praktyky: monohrafiia* [Public administration and social partnership: current problems of theory and practice]. Donetsk: Ckhidnyi vydavnychiy dim, 404 p.
5. AFL-CIO Unions. URL: <http://www.aflcio.org/About/AFL-CIO-Unions>
6. Ofitsiyni veb-sait Natsionalnoi trystoronnoi sotsialno-ekonomichnoi rady [Ekonomiczna y sotsialna rada Frantsuzkoi Respubliki – shliakh do demokratii maibutnoho. Sotsialnyi dialoh. Mizhnarodnyi dosvid]. URL: <http://www.ntser.gov.ua/ua/dialog/experience.html>
7. Ofitsiyni sait biuro trudovoi statystyky (2016) News release of Bureau of Labor statistics, US Department of Labor, URL: <http://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf>
8. Mishchuk, M.A. (2015). Sposoby vyrishennia problem sotsialnoho partnerstva u trudovomu pravi [Ways to solve problems of social partnership in labor law]. *Visegrad journal on human rights*, no. 3/1, pp. 75–79.