

## Глава 16. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО В УКРАЇНІ: ПОНЯТТЯ І ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА

У сучасний період в Україні відбуваються процеси, які можна визначити як формування колективного трудового права. Кризовий стан економіки загострив потребу суспільства досягнути соціального балансу між найманими працівниками, власниками (роботодавцями) і державою. Зараз наочно видно, що правовими засобами індивідуального трудового права, в якому основними суб'єктами виступають індивідуальний найманий працівник і окремий роботодавець, не вирішити нагальних проблем. На перший план виходять, умовно кажучи, суб'єкти інших "вагових категорій" - колективи найманих працівників і колективи роботодавців. Узгодження соціально-економічних інтересів між вказаними суб'єктами, а також між ними і державою утворює цілу систему суспільних відносин, які отримали у зарубіжних країнах назву інституту соціального партнерства, котрий пронизує соціально-економічні відносини від національного рівня до конкретного підприємства (роботодавця).

Процес законодавчого закріплення колективно-договірної системи в більшості країн Заходу розпочався на початку ХХ століття. Окремі норми колективно-договірної системи було внесено до датського Цивільного кодексу в 1907 р., швейцарського Кодексу зобов'язань у 1911 р. У подальшому, із процесом виділення норм трудового права в окрему галузь права (законодавства), набуло поширення прийняття спеціальних законодавчих актів з колективно-договірного регулювання трудових відносин, у Норвегії такий акт прийнято в 1915 р., Німеччині - у 1918, Фінляндії - 1924 р. У 1948 р.

Міжнародна Організація Праці прийняла Конвенцію №87 про свободу асоціації і захист права на організацію, у 1949 р. - Конвенцію №98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів, Рекомендації №91 про колективні договори (1951), №94 - про консультації та співробітництво між підприємцями і трудящими на рівні підприємства (1952), №113 - про консультації та співробітництво між державною владою та організаціями підприємців і трудящих (1960), Конвенцію №154 про сприяння колективним переговорам (1981). Україна ратифікувала у різні роки вказані міжнародно-правові акти, таким чином, вони входять до системи національного законодавства і є обов'язковими до виконання.

У країнах з розвиненою ринковою економікою ідеологія соціального партнерства глибоко проникла в соціально-трудові відносини, хоча його моделі в різних країнах відрізняються організаційно-правовим механізмом (див. Зарубіжний досвід соціального партнерства // Україна: аспекти праці. - 1998. - №1. - С. 38-43). Відомі дві моделі соціального партнерства - трипартизм і біпартизм. У тих країнах, де роль держави в регулюванні трудових відносин невелика (США, Канада, Великобританія), практикується двостороння співпраця між об'єднаннями роботодавців і організаціями трудящих.

Держава може виступати в такій соціальній моделі в ролі арбітра або посередника при виникненні соціальних конфліктів. Найбільш поширений трипартизм - тристороння співпраця - у Франції, ФРН, Швеції, Австрії, при якому держава відіграє активну роль соціального партнера (див. Семигин Г.Ю. Социальное партнерство в современном мире.

- М., 1996; Соціальне партнерство: яким йому бути? // Голос України. - 1996. - 6 травня). У всіх країнах Центральної та Східної Європи з кінця 80-х років спостерігається докорінне оновлення трудового законодавства. Першими результатами цієї роботи були: Закон про страйки, зміни в законодавстві щодо профспілок (1991 р.) та поправки до Трудового кодексу (1992 р.) в Угорщині; Закон про колективні переговори (1990 р.) в колишній Чехословаччині; Закон про профспілки та вирішення трудових конфліктів (1991 р.) в Польщі; румунські закони про колективні договори, трудові конфлікти та профспілки (1991 р.); поправки до Трудового кодексу в Болгарії (1993 р.). Вже деякі з цих змін були предметом тристоронніх консультацій. У літературі вже відзначалось, що у посттоталітарних державах, у тому числі в Україні, впровадження соціального партнерства відбувається "зверху", а не "знизу", при вирішальній ролі держави (Ляшенко Т. Соціальне партнерство: шлях до ринкової держави // Юридичний вісник. - 1999. - №18. - 6-12 травня).

Відносини соціального партнерства мають колективний характер, в їх основі лежить колективний інтерес сторін (Соціальне партнерство в Україні: перспективи законодавчого регулювання // Україна: аспекти праці. - 1998. - №2. - С. 22). Колективний характер соціального партнерства виявляється в трьох аспектах: наявності колективного інтересу усіх суб'єктів у сфері застосування найманої праці; наявності колективних відносин у цій сфері; колективній структурі сторін соціального партнерства. Світовий досвід переконливо засвідчує, що проблеми економіки і суспільного життя, в тому числі у сфері застосування найманої праці, вирішуються оптимально, якщо реалізується орієнтація не на конfrontацію, а на досягнення соціальної злагоди, узгодження інтересів різних суспільних груп. Стрижнем соціального партнерства є принцип співробітництва між роботодавцями і найманими працівниками, який реалізується у формах проведення переговорів, укладення колективних договорів та колективних угод, узгодження проектів нормативно-правових актів, консультацій при прийнятті рішень соціальними партнерами на всіх рівнях.

Предметом соціального партнерства виступають колективні відносини між соціальними партнерами із участі трудових колективів у встановленні умов праці; з участі трудових колективів в управлінні організаціями, на яких вони працюють; щодо укладення і виконання колективних договорів та колективних угод на галузевому, регіональному, національному рівнях; щодо діяльності професійних спілок та інших представницьких органів трудового колективу в соціально-трудових відносинах; щодо утворення та діяльності об'єднань роботодавців; з вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів. До сфери соціального партнерства входять: досягнення консенсусу з питань забезпечення зайнятості, створення додаткових робочих місць, організації оплачуваних громадських робіт, захисту населення від безробіття; застосування найманої праці з дотриманням техніки безпеки, вимог з охорони здоров'я працівників у процесі праці, оплати праці й забезпечення відтворюючої і стимулюючої функцій заробітної плати, прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати; забезпечення нормального режиму праці й відпочинку; забезпечення права працівників на участь в управлінні працею на підприємстві, в розподілі прибутку для забезпечення соціальної діяльності підприємства, у визначені соціальних стандартів і встановленні їх мінімальних меж, у встановленні порядку проведення колективних переговорів, вирішенні колективних трудових спорів тощо.

У теоретичному плані постає питання співвідношення соціального партнерства і

колективного трудового права. У широкому розумінні предмет соціального партнерства ширший за своїм змістом предмета колективного трудового права. Останнє регулює лише колективні відносини з приводу застосування найманої праці, а предметом соціального партнерства можуть бути як окреслені нами питання, так і відносини, що знаходяться поза їх межами, зокрема сфера соціального забезпечення, охорони здоров'я тощо.

Професор І.Я. Кисельов визначає правові рамки соціального партнерства як комплекс правових норм, що регулюють статус і права профспілок і організацій підприємців, їхню співпрацю на підприємствах і поза ними; колективні договори, особливо в тій їх частині, в якій вони сприяють пом'якшенню трудових конфліктів (обов'язок соціального миру в період дії договору); вирішення колективних трудових спорів насамперед шляхом переговорів і досягнення взаємоприйнятних компромісів на основі двосторонньої і тристоронньої співпраці (Киселев Й.Я. Зарубежное трудовое право. - М., 1998. - С. 163).

На думку керівника управління Федерації профспілок України з питань захисту економічних інтересів трудящих С. Українця, "об'єктом соціального партнерства є всі питання соціально-економічного і трудового спектру, оскільки неможливо вмістити в одну чи кілька статей всі життєві напрями, з яких укладаються угоди соціальними партнерами; в законодавстві відсутній вичерпний перелік соціально-трудових відносин, крім індивідуальних трудових відносин, до соціально-трудових також відносяться відносини зайнятості, соціального страхування, соціального забезпечення, охорони здоров'я, освіти, забезпечення житлом, регулювання ринку праці, цінуутворення на споживчу ринку" (Українець С. Соціально-трудові відносини в Україні: зміст і розвиток // Україна: аспекти праці. - 1999. - №3. - С. 35-41).

В узагальненому розумінні предметом соціального партнерства може бути будь-яке питання соціально-економічного змісту в суспільному житті, щодо якого соціальні партнери вважають за потрібне досягти згоди. З другого боку, норми про соціальне партнерство тією свою частиною, що регулюють сферу застосування найманої праці, складають інститут колективного трудового права. Тобто соціальне партнерство можна розглядати як принцип діяльності суб'єктів колективних трудових відносин і як правовий інститут. Соціальне партнерство як правовий інститут - це сукупність норм, що регламентують відносини між соціальними партнерами - трудовими колективами найманих працівників та їхніми представниками (профспілками та іншими представниками) і роботодавцями та їхніми представниками, в також між об'єднаннями вказаних суб'єктів щодо врегулювання трудових і соціально-економічних відносин у сфері застосування найманої праці й вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів).

В Україні існували окремі форми соціального партнерства: колективні договори, виробничі наради, ради трудових колективів. Однак ринкові відносини вимагають створення нового правового механізму регулювання колективних відносин у суспільстві. Якщо на рівні підприємства колективна співпраця між соціальними партнерами була врегульована певним чином, то на регіональному, галузевому, національному рівнях необхідно було встановлювати цілком нову для нашої держави правову модель. Перш за все виникла проблема належного представництва, тобто створення повноправних представницьких органів як від найманих працівників, так і від роботодавців. У цьому напрямку були проведені певні організаційно-правові заходи. Указом Президента України від 23 травня 1993 р. було створено Національну раду соціального партнерства;

1 липня 1993 р. був прийнятий Закон України "Про колективні договори і угоди". З 1993 р. укладаються Тарифна угода (1993 р.), а затім Генеральні угоди між Кабінетом Міністрів України і профспілковими об'єднаннями України, а з 1997 р. - ще й Українським союзом промисловців і підприємців (з 1999 р. - Конфедерацією роботодавців України). 24 березня 1995 р. прийнятий Закон України "Про оплату праці" (із змінами від 23 жовтня 1997р.); З березня 1998 р. прийнятий Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів); Указом Президента від 17 листопада 1998 р. створено Національну службу посередництва і примирення. 15 вересня 1995 р. прийнято Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності".

Тривалий час у Верховній Раді України знаходяться на розгляді проекти законів "Про соціальне партнерство", "Про об'єднання роботодавців", "Про трудові колективи", нова редакція Закону України "Про колективні договори і угоди". З прийняттям цих законів буде створена сучасна правова база колективного трудового права.

Український союз промисловців і підприємців (УСПП), організований в 1992 р., є неурядовою громадською організацією, яка об'єднує сьогодні 16 тис. членів - промислові, будівельні, транспортні, наукові, фінансові, комерційні та інші підприємницькі структури, підприємства різних форм власності. У структурі УСПП нараховується 70% підприємств недержавної і 30% державної форм власності. Така структура відображає і структуру форм власності в Україні. Нарівні з іншою діяльністю (захист інтересів вітчизняного виробника, сприяння прийняттю державними органами рішень про структурну перебудову економіки тощо) УСПП здійснює представництво інтересів роботодавців у процесі соціального партнерства. У червні 1997 р. УСПП був затверджений членом Міжнародної організації роботодавців (Український союз промисловців і підприємців - учасник колективних переговорів // Україна: аспекти праці. - 1998. - №2. - С. 26-30).

16 жовтня 1998 р. підписано Декларацію про створення Конфедерації роботодавців України. Ініціатором її утворення виступив Український союз промисловців і підприємців, серед засновників - Спілка орендарів і підприємців України, Українська аграрна конфедерація, Спілка малих, середніх і приватизованих підприємств України, Асоціація сприяння розвитку приватного підприємництва "Єднання" та Спілка юристів України. 5 листопада 1998 р. в УСПП відбувся Установчий з'їзд Конфедерації роботодавців України, який затвердив Статут Конфедерації, було сформовано Координаційну раду, а також вибрано ревізійну і мандатну комісію. Конфедерація роботодавців України надає можливість промисловцям і підприємцям:

- проводити єдину узгоджену політику соціально-трудових відносин;
- брати участь у переговорах з профспілками на національному рівні про укладення Генеральної угоди;
- консолідовати відстоювати свої інтереси і захищати корпоративні права щодо розвитку національного товаровиробника;
- координувати дії учасників щодо політики зайнятості, заробітної плати, соціального страхування, охорони праці;
- виступати на міжнародній арені;
- делегувати своїх представників до тристоронніх органів, у Національну раду соціального партнерства, Національну службу посередництва і примирення, спостережні ради фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування тощо;

- брати участь у підготовці проектів законодавчих актів. У перспективі будуть створюватися галузеві об'єднання роботодавців.

Кабінет Міністрів України виступає в соціальному партнерстві як орган, що здійснює управління об'єктами державної власності. Держава як суб'єкт соціального партнерства в Україні залишила за собою таку важливу функцію як створення правової бази для регулювання соціально-трудових відносин, встановлення на державному рівні мінімальних гарантій для трудящих у сфері праці. Представниками найманых працівників виступають на національному рівні профспілкові об'єднання України. Так, Генеральну угоду на 1997-1998 роки підписали голови 13 профспілкових об'єднань України.

В Україні створено спеціальні органи, котрі здійснюють повноваження у сфері соціального партнерства - Національна рада соціального партнерства, Національна служба посередництва і примирення (Положення про Національну службу посередництва та примирення затверджено Указом Президента України від 17 листопада 1998 р. №1258/98 / / Праця і зарплата. - 1998. - №23. - С. 6). Згідно з Положенням Національна служба посередництва і примирення (НСПП) є постійно діючим державним органом, створеним Президентом України для сприяння врегулюванню колективних трудових спорів (конфліктів). Основними завданнями НСПП є: сприяння взаємодії сторін соціально-трудових відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними; прогнозування виникнення колективних трудових спорів та сприяння своєчасному їх вирішенню; здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів.