

СТАДНИК М.П.

к.ю.н., старший науковий співробітник Інституту держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, м. Київ

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

Становлення та розвиток Української держави протікає в складних соціально-економічних, політичних умовах. Динаміка політичних, соціальних процесів, які протікають в державі дозволяє говорити про те, що в Україні активно формується громадянське суспільство, яке впливає на геополітичний вибір Української держави. Лише за останні кілька місяців в Україні відбулися кардинальні суспільно-політичні процеси, які корінним чином змінили геополітичний вибір України. Ці процеси протікають і розвиваються в складних економічних та політичних умовах. Все це відбувається на тлі глобальної економічної кризи. Таким чином формування та розвиток елементів громадянського суспільства, з нашого погляду, в повній мірі позитивно впливає на рівень захисту трудових, соціально-економічних прав громадян. Це стосується насамперед виробничої сфери, сфери надання послуг, таким чином розвиток правових механізмів, узгодження інтересів суб'єктів правовідносин дозволить зберігати соціальний мир та злагоду в суспільстві.

Теорія та практика узгодження інтересів суб'єктів громадського суспільства в світі має не лише правовий інструментарій, але й цілу систему громадських, державних інститутів, головним завданням яких є збереження соціального миру. Тому не є дивним, що питання соціального партнерства в Україні було предметом глибоких наукових досліджень, які стали науковим підґрунтям реформування правової системи України. Науковці використовували не лише власні напрацювання, а не зарубіжний досвід демократичних, економічно розвинених, соціально орієнтованих держав світу. [1, с. 38-43]

Міжнародна Організація Праці у своєму Статуті записала, що мир і справедливість – це основна мета організації. На першому камені покладеному у фундамент будинку Міжнародного бюро праці 21 жовтня 1923, ще за часів в існуванні Ліги Націй, викарбовано: «*Si vis pacem, cole justitiam*» (якщо хочеш миру – насаджуй справедливість). [2, с. 7] Одним із основних принципів, який діє в Міжнародній Організації Праці є принцип тристороннього представництва у відповідності з яким від кожної країни – члена МОП на сесіях Генеральної Конференції бере участь делегація з двох представників уряду, одного представника підприємців, і одного представника трудящих. Така ж пропорційність зберігається і на пленарних засіданнях Адміністративної ради. У Філадельфійській декларації вказується на необхідність постійних і узгоджувальних міжнародних зусиль, за яких представники трудящих і підприємців, які користуються рівними правами з представниками уряду, об'єднуються з ними для вільного обговорення і прийняття демократичних рішень в цілях сприяння благополуччю. Таким чином, формування і розвиток принципів соціального партнерства був закладений в діяльності МОП, його рішеннях – конвенціях та рекомендаціях.

Міжнародна теорія та практика соціального партнерства передбачає дві його форми – біпатризм та трипатризм.

Біпатризм – це добровільне, яке ґрунтується на незалежності і рівноправності сторін, тісна взаємодія (проведення діалогів, консультацій, переговорів) організація трудящих і підприємців в процесі створення і застосування трудових норм, як національних, так і міжнародних, а також при вирішенні трудових спорів. В тих же випадках коли діалог здійснюється на трьохсторонній основі: організаціях трудящих, підприємців і органів влади, то вони називається трипатризмом. Вказані принципи знайшли своє закріплення в цілому

ряді міжнародно-правових стандартів, які визначають лінію поведінки, правову модель взаємовідносин між соціальними партнерами. Українське законодавство соціального партнерства розвивається з урахуванням міжнародного досвіду.

Необхідно відзначити, що побудова системи соціального партнерства в Україні повинна ґрунтуватися на загально визначених принципах, які знайшли свою реалізацію в законодавстві розвинутих країн. Це насамперед: - переважно-узгоджувальний характер вирішення розбіжностей, які виникають між соціальними партнерами; - визначення та узгодження критеріїв соціальної справедливості та встановлення заходів щодо захисту інтересів суб'єктів соціального партнерства; - участь найманих працівників в сфері управління. Перелічені принципи соціального партнерства дозволяють забезпечити: реалізацію зацікавленості суб'єктів соціального партнерства в ефективному економічному зростанні, соціальному мирі і укріплення демократичних начал; поліпшення умов життя та праці; зниження рівня та попередження соціальних конфліктів.

Обов'язковою умовою співробітництва соціальних партнерів (найманих працівників, роботодавців та держави в особі уряду) є добровільна співпраця, відповідальність, рівність прав та взаємні уступки в ході переговорів. Основним методом забезпечення злагоди суб'єктів соціального партнерства є консенсус, який досягається в ході переговорів. В тих випадках, якщо між суб'єктами соціального партнерства не досягається згода в ході переговорів, то питання знімається в розгляд або ж коли виникає конфліктна ситуація, вона вирішується у відповідності із законодавством.

Правова модель соціального партнерства в державі повинна в себе включати такі основні елементи, як суб'єкти партнерства, об'єкти партнерства, рівні укладення угод, механізми і процедуру врегулювання розбіжностей, що виникають.

Правову основу соціального партнерства в Україні складають Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 року, Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року, Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року, Закон України «Про об'єднання роботодавців» від 24 травня 2001 року, Закон України «Про профспілки та гарантії діяльності» від 15 березня 1999 року та цілий ряд інших.

Згідно зі ст.1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», соціальний діалог – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органи виконавчої влади, і органи місцевого самоврядування з питань соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

З цього видно, що в цьому законі основний акцент зроблений на ведення перемовин, тобто на діалог. Правовий механізм узгодження інтересів сторін, об'єктний склад ведення соціального діалогу визначений не чітко. Міжнародно-правові акти застосовують термін «соціальне партнерство». Тому ми вважаємо, що є доцільним використання саме цього терміну щодо регулювання суспільних відносин соціального партнерства. Виходячи з цього є необхідність в прийнятті Закону України «Про соціальне партнерство в Україні», в цьому законі було б за доцільне чітко визначити суб'єктний та об'єктний склад соціальних партнерів. Колективні угоди галузевого, регіонального та загальнодержавного рівня повинні укладатися на трьохсторонній основі, а не так як це було раніше, коли Кабінет Міністрів підписував загальнодержавну угоду на стороні роботодавця, а не був третьою стороною угоди.

Що ж стосується укладення колективних договорів, то ми вважаємо, що в тих випадках, коли колективні договори укладаються на бюджетоутворюючих підприємствах, то вони теж повинні укладатися на трьохсторонній основі. Крім роботодавця, представників найманих працівників (профспілок) стороною колективного договору повинні виступати органи місцевого самоврядування на території яких знаходиться бюджетоутворююче підприємство. Це сприятиме не лише ефективному захисту прав найманих працівників, але й позитивно впливатиме на формування бюджету органів місцевого самоврядування.

Вирішення вказаних проблем позитивно вплине на рівень захисту колективних прав та інтересів найманих працівників.

Список використаних джерел

- 1.Новиков В.М. Зарубіжний досвід соціального партнерства: аспекти праці. – 1998. – №1. – С. 38-43
- 2.Батюк В. Україна в Міжнародній Організації праці. – К.: Видавництво політичної літератури України. – 1968. – С. 7.