РОЛЬ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У РЕГУЛЮВАННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

ВОЛИНЕЦЬ В. В. - доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

УДК 349.2
DOI: https://doi.org/10.32782/ep.2024.2.28

У статті розглядається значення соціального партнерства у контексті регулювання трудових відносин в Україні, зокрема у світлі реформування національної економіки та інтеграції до європейських структур. Автори аналізують недоліки існуючих нормативно-правових баз та відсутність розвинених механізмів соціального партнерства, що призводить до конфліктів між роботодавцями та працівниками, а також до зниження гарантій для найманих працівників. Стаття акцентує на потребі покращення системи соціального діалогу на національному, галузевому та територіальному рівнях як ключового елемента для забезпечення ефективного управління трудовими відносинами та досягнення соціального миру. Обговорюються також аспекти укладання колективних договорів, які включають умови праці, оплату, соціальний захист і гарантії для працівників. Автори використовують аналіз законодавчих актів, теоретичні дослідження та приклади з практики для аргументації важливості розвитку соціального партнерства в Україні.

Ключові слова: соціальне партнерство, трудові відносини, соціальний діалог, колективні переговори, нормативно-правова база, гарантії працівників, європейська інтеграція.

Україна, у своїй роботі над будуванням демократичної європейської держави, стикається з необхідністю формування та розвитку договірних форм і моделей трудових відносин, включаючи соціально-партнерські правовідносини. Однак, трансформації економічної системи негативно впливають на ринок найманої праці через недосконаліть нормативно-правової бази та недостатню розвиненість механізмів соціального партнерства. Це призводить до труднощів у вирішенні протиріччя між працівниками і роботодавцями, а також до послаблення гарантій найманих працівників, знецінення робочої сили та порушення нормативів щодо умов і безпеки праці. Адекватне державне регулювання на ринку праці стає важливою складовою для забезпечення стабільності і розвитку в цих умовах.

З вищесказаного випливає, що соціально-партнерські відносини на різних рівнях (національному, територіально-

му, галузевому) в Україні є ключовим елементом для вирішення протиріч у трудових відносинах та досягнення компромісу між працівниками і роботодавцями. Це сприяє узгодженню інтересів суб'єктів організаційно-управлінських правовідносин і може стати ефективним засобом розв'язання конфліктів у соціально-економічній сфері. Таким чином, дослідження соціально-партнерських відносин є актуальною проблемою, яка потребує уваги та наукового аналізу для покращення умов праці та забезпечення стабільності на ринку праці.

Питання соціального партнерства є предметом дослідження багатьох відомих науковців: П.Д. Біленчука, Н.В. Балабанової, Я.О.Бондарчука, І.Ф. Гнибіденка, Н.А. Громадської, В.В.Давиденка, Н.Г. Діденко, І.М. Дубровського, Г.В.Задорожного Т.М. Лященко, В.Н. Мартиненка, Ю.Н. Маршавіна, О.В. Мірошниченка, Н.В. Осадчої, Г.В.Осового, В.І. Павлова, О.М. Петроє, В.А.Скуратівського, П.Г. Чорнорота та ін. Проте, незважаючи на значну кількість теоретичних напрацювань із зданої проблематики, не всі аспекти зазначеної проблеми розроблені достатньою мірою, практично відсутні комплексні дослідження соціально-партнерських відносин у трудовому праві з урахуванням поточних змін у трудовому законодавстві, фрагментарно висвітлені відносини соціального партнерства у сфері організації трудового процесу та управління працею.

Наявність розбіжностей між роботодавцем і працівником в сучасному стані трудового права підкреслює важливість застосування договірного методу у регулюванні трудових відносин. Цей метод дозволяє цивілізовано вирішувати конфлікти та суперечності між працею і капіталом, забезпечуючи водночас збереження основних гарантій для працівників за державного регулювання [1, с. 34]. Досвід країн з ринковою економікою підтверджує, що соціальне партнерство є ключовим чинником для досягнення соціального миру та стабільності. Це сприяє ефективному функціонуванню суспільно-економічних інститутів та розвитку зв'язків, взаєморозуміння та злагоди в суспільстві. Г. Шмідт правильно визначає сучасне соціальне партнерство як взаємну залежність і солідарність у міжособистісних і соціальних контекстах. Ця концепція відображає важливість співпраці та діалогу між різними суб'єктами суспільства для досягнення спільних цілей та покращення умов життя всіх його учасників [2, с. 78]. З визначення Г.І. Чанишевої випливає, що соціально-партнерські правовідносини є специфічним видом організаційно-управлінських відносин, що охоплюють права й обов'язки учасників соціального партнерства щодо проведення колективних переговорів та укладення соціально-партнерських угод. Важливою характеристикою є визначення прав і обов'язків кожного партнера, а також контроль за виконанням конкретної угоди. Це підкреслює значення взаємодії між роботодавцями та працівниками у вирішенні спільних питань та регулюванні трудових відносин, що сприяє покращенню умов праці та забезпеченню соціально-економічної стабільності [3, с. 188].

різні науковці мають різні підходи до визначення понять «соціальне партнерство», «соціально-правові відносини» та інших схожих термінів. За словами Н.Д. Гетьманцевої, соціальне партнерство виникає в результаті компромісу

між сторонами, що передбачає вирішення різноманітних питань, включаючи політичні, економічні та соціально-трудові завдання. Це свідчить про складну та мінливу природу цих понять і необхідність подальшого дослідження для розуміння їх сутності та важливості у контексті сучасних соціально-економічних процесів [4, с. 28]. За визначенням Г.І. Чанишевої, соціальне партнерство у широкому розумінні охоплює систему взаємовідносин між працівниками і роботодавцями через їх представницькі органи або органи соціального партнерства різних рівнів, включаючи державу, з метою досягнення соціального миру. У вузькому розумінні, автор розглядає соціальне партнерство як єдність трьох аспектів: принципу сучасного трудового права, системи колективних трудових відносин та правового інституту. Це визначення враховує різноманітні аспекти і значення соціального партнерства як механізму вирішення трудових конфліктів і спільного управління у сфері праці [5, с. 161].

Згідно з поглядом В.М. Новікова, соціальне партнерство розглядається як інститут права, який складається з комплексу процедур узгодження інтересів між найманими працівниками і роботодавцями. Це підкреслює важливість співпраці між сторонами працівничого процесу та необхідність механізмів регулювання трудових відносин. Згідно з цим підходом, соціальне партнерство виступає як інструмент забезпечення взаємодії та вирішення спірних питань у сфері праці за допомогою діалогу та узгодження інтересів сторін [6, с. 38]. За деякими науковцями, соціальне партнерство розглядається як комплекс практичних заходів, що використовуються для вирішення економічних, соціальних та навіть політичних розбіжностей між учасниками трудових відносин у будь-якій країні. Це свідчить про важливість соціального партнерства як механізму забезпечення діалогу, взаєморозуміння та узгодження інтересів між працівниками і роботодавцями для досягнення стабільності та розвитку в суспільстві. Такий підхід підкреслює важливість практичного застосування принципів соціального партнерства для вирішення різних проблем і конфліктів у сфері праці [7, с. 36]. Соціально-трудова сфера суспільних стосунків на різних рівнях співпраці суб'єктів партнерства виступає як система інститутів, механізмів і процедур, спрямованих на підтримку балансу інтересів сторін роботодавця і працівника. Ця система призначена для сприяння досягненню взаємоприйнятного компромісу між ними з метою реалізації як корпоративних, так і загальносоціальних цілей. Вона включає в себе різноманітні форми соціального партнерства, включаючи колективні переговори, укладення угод, консультації та інші процеси співпраці між працівниками і роботодавцями на різних рівнях, що сприяє забезпеченню стабільності і гармонії у трудових відносинах [8, с. 11].

В законодавчій базі термін «соціальне партнерство» не зафіксований, і відповідно, використовується категорія «соціальний діалог». Це може бути зумовлено тим, що соціальне партнерство і соціальний діалог є схожими концепціями, які описують процес взаємодії та співробітництва між роботодавцями, працівниками та державою в сфері праці. Таким чином, у практиці використання термінів «соціальне партнерство» і «соціальний діалог» може бути взаємозамінним, оскільки обидва вони відображають ідею

співробітництва та консультацій між сторонами працівничого процесу [9, с. 174].

Закон України «Про соціальний діалог в Україні» визначає соціальний діалог як процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень між працівниками, роботодавцями, органами виконавчої влади та місцевого самоврядування з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, а також регулювання трудових, соціальних та економічних відносин. Це підкреслює важливість співробітництва та взаємодії між різними соціальними сторонами для досягнення спільних цілей та розв'язання соціально-економічних проблем.

Сторонами соціального діалогу, як визначено статтею 4 Закону «Про соціальний діалог в Україні», є працівники, їх представницькі органи, роботодавці, їх представницькі органи, а також органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування. Це підкреслює, що соціальний діалог в Україні здійснюється з участю всіх важливих соціальних сторін, що мають інтереси у сфері праці та соціальних відносин. Такий підхід сприяє розширенню участі та представництва в процесі ухвалення рішень та забезпеченню більш широкого врахування потреб інтересів різних суб'єктів суспільства [10, с. 118].

Незважаючи на різні трактування понять соціального партнерства (соціального діалогу), важливо визначити, що його основною метою є узгодження інтересів найманих працівників та роботодавців у сферах, де вони можуть протистояти один одному. Основним принципом соціального партнерства є принцип трипартизму, що передбачає участь у всіх заходах, пов'язаних з регулюванням соціально-трудових відносин, всіх суб'єктів цих відносин. Це сприяє забезпеченню більш широкого представництва і врахування інтересів усіх сторін у прийнятті рішень та управлінні сферою праці [11, с. 174]. Існують дві основні моделі соціального партнерства: трипартизм і біпартизм. У країнах з біпартизмом (наприклад, США, Канада, Великобританія) співпраця відбувається виключно між об'єднаннями роботодавців і організаціями найманих працівників, з державою в ролі арбітра або посередника при виникненні соціальних конфліктів. У країнах з трипартизмом (наприклад, Німеччина, Швеція, Австрія) всі три сторони - організації, що представляють інтереси найманих працівників, об'єднання роботодавців та держава - беруть активну участь у регулюванні соціально-трудових відносин. Це свідчить про різноманітність підходів до соціального партнерства в різних країнах, а також про важливість залучення всіх зацікавлених сторін у процес регулювання трудових відносин.

головною умовою формування партнерських відносин у соціальному партнерстві є спільність інтересів найманих працівників та власників підприємств. Ці спільні інтереси у сфері соціально-трудових відносин узгоджуються шляхом переговорів та завершуються укладанням колективних договорів і угод. Практика укладання таких договорів і угод свідчить про фіксацію домовленості сторін щодо широкого кола питань, що охоплюють різні аспекти соціально-трудових відносин [12].

Угодою на національному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, такі як гарантії праці

і забезпечення продуктивної зайнятості, мінімальні соціальні гарантії оплати праці та доходів, розмір прожиткового мінімуму, соціальне страхування та інше. Угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, включаючи нормування і оплату праці, встановлення мінімальних соціальних гарантій, трудові відносини, умови охорони праці та інше, з урахуванням специфіки галузі. Угоди на територіальному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включаючи вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги. Такий рівень регулювання дозволяє забезпечити більш ефективний захист прав та інтересів працівників на рівні конкретних підприємств та територій [13].

Україна реалізує соціально-партнерські відносини через соціальний діалог, який здійснюється на різних рівнях: національному, галузевому, територіальному та локальному. Сторони соціального діалогу взаємодіють у формах обміну інформацією, консультацій, узгоджувальних процедур та колективних переговорів. Результатом цього взаємодії є укладення колективних договорів та угод на різних рівнях. Наприклад, Генеральна угода, укладена на тристоронній основі між Кабінетом Міністрів України, об'єднаннями організацій роботодавців та профспілками і профоб'єднаннями, є важливим прикладом реалізації соціально-партнерських відносин. Ця угода встановлює основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики та трудових відносин на національному рівні. Такі документи допомагають узгоджувати інтереси різних сторін та сприяють стабільності та розвитку соціально-трудових відносин у країні [14]. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010-2012 роки є важливим документом, що визначав умови соціального партнерства на національному рівні. Цей документ укладений між урядом України та представниками об'єднань роботодавців та профспілок національного рівня. Генеральна угода мала на меті встановлення спільних принципів та норм для регулювання соціально-економічної політики і трудових відносин у країні. Це сприяло забезпеченню стабільності, розвитку соціально-трудових відносин та захисту прав та інтересів працівників і роботодавців. Угода визначала ключові питання, такі як умови зайнятості, оплати праці, гарантії соціального захисту, режим робочого часу та інші аспекти трудових відносин. Ці угоди сприяли узгодженню інтересів сторін та сприяли створенню сприятливого середовища для розвитку бізнесу та забезпечення гідних умов праці для працівників [14].

Сутність соціально-партнерських відносин в Україні та їхню важливість для регулювання трудових відносин та соціально-економічної сфери загалом. Соціально-партнерські відносини включають участь роботодавців, працівників і держави у процесі узгодження інтересів через колективні переговори, укладання угод і спільні рішення на різних рівнях: національному, територіальному і галузевому.

Ці відносини допомагають забезпечити соціальний мир, стабільність і розвиток економіки, зміцнюють довіру між сторонами та сприяють досягненню балансу інтересів всіх учасників. Важливою складовою соціально-партнерських

відносин є укладання колективних договорів і угод, що регулюють різні аспекти трудових відносин, забезпечують соціальний захист працівників і створюють умови для сталого розвитку економіки та підприємництва.

З огляду на наведене вище, можна зробити висновок, що соціальне партнерство відіграє ключову роль у сучасних трудових відносинах та соціально-економічній стабільності. Воно забезпечує ефективний механізм для вирішення конфліктів між роботодавцями та працівниками через укладання колективних угод та переговори, які враховують інтереси обох сторін. Участь держави у цьому процесі як посередника та регулятора допомагає забезпечити збалансування інтересів та створює умови для соціальної гармонії та економічного прогресу. Таким чином, соціальне партнерство слугує основою для створення стабільних і справедливих трудових відносин, що є необхідною умовою для загального розвитку суспільства і підвищення якості життя громадян.

Література

1. Лазор В.В. Про соціальну значимість трудового договору в ринкових умовах. Право України. 2009. № 7 С. 33-37.

2. Шмидт Г. Партнерство в условиях социальной рыночной экономики. Социалистический труд. 1990. № 9. С. 76-80.

3. Чанишева Г.І. Участь працівників в управлінні підприємством як форма соціального партнерства. Законодавство України: проблеми вдосконалення: зб. наук. праць. Вип. 7. К.: Ін-т зак-ва Верховної Ради України, 2001. С. 187-199.

4. Гетьманцева Н.Д. Місце державних органів в системі соціального партнерства. Юридична Україна. 2011. № 7 (103). С. 28-32.

5. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект. Одеса: Юрид. літ., 2001. 328 с.

6. Новіков В.М. Зарубіжний досвід соціального партнерства Україна: аспекти праці. 1998. № 1. С. 23-27.

7. Жигалкин П.І. Трудове право у забезпеченні стабільності кадрів. Х.: Вища школа, 1977. 129 с.

8. Марченко В.Б. Соціальне партнерство – атрибут демократії суспільства. Праця і зарплата. 1995. № 8 (72). С. 11.

9. Хименко О.А. Правовідносини з організації та управління працею: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. К, 2013. 217 с.

10. Чайка Л.Н. Трудовий договір у зарубіжних країнах: дис. … канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2010. 242 с.

11. Циганчук Н.А. Професійні спілки як суб'єкти трудового права: дис…канд.. юрид. наук: 12.00.05. К., 2004. 204 с.

12. Кудряченко А.І. Інститут соціального партнерства як чинник демократичного розвитку суспільства: світовий досвід та висновки для України. URL: http://old.niss.gov.ua/Monitor/Juli08/19.htm

13. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.

14. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2010-2012 роки. К.: Профінформ ФПУ, 2010. 48 с.

SUMMARY

The article examines the importance of social partnership in the context of regulating labor relations in Ukraine, particularly in the light of reforming the national economy and integration into European structures. The authors analyze the shortcomings of the existing regulatory and legal frameworks and the lack of developed mechanisms of social partnership, which leads to conflicts between employers and employees, as well as to a decrease in guarantees for employees. The article emphasizes the need to improve the system of social dialogue at the national, sectoral and territorial levels as a key element to ensure the effective management of labor relations and the achievement of social peace. Aspects of collective bargaining are also discussed, including working conditions, pay, social protection and guarantees for workers. The authors use the analysis of legislative acts, theoretical studies and examples from practice to argue the importance of the development of social partnership in Ukraine.

Key words: social partnership, labor relations, social dialogue, collective negotiations, legal framework, employee guarantees, European integration.