

УДК 351: 658.171

DOI <https://doi.org/10.32851/tnv-pub.2021.4.8>

МОДЕРНІЗАЦІЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО МЕХАНІЗМУ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ ДЕРЖАВОТВОРЕННЯ

Капустян В.В. – аспірант

Міжрегіональної академії управління персоналом

ORCID: 0000-0001-6769-7680

Костюніна Ю.О. – аспірант

Міжрегіональної академії управління персоналом

ORCID: 0000-0003-4601-8882

Проаналізовано нормативно-правову основу системи соціального партнерства в Україні. Звернено увагу на те, що наразі в Україні: не прийнятий базовий закон («Про соціальне партнерство в Україні»), який врегулював би головні питання, пов'язані із здійсненням соціального партнерства, зокрема – ввормував діяльність соціальних інституцій, які беруть у ньому участь; відсутній механізм притягнення до відповідальності сторін соціального партнерства; зміст колективних угод не охоплює всі сторони соціально-трудова відносин, тим самим не забезпечуючи достатній соціальний захист працівників й належний рівень їх конкурентоспроможності на ринку праці; до процесу колективно-договірного регулювання залучається недостатньо кількість найманих працівників.

Запропоновано напрями модернізації нормативно-правового механізму реалізації соціального партнерства на сучасному етапі державотворення. Наголошено на перспективності формування сучасного нормативно-правового забезпечення механізмів реалізації соціального партнерства на засадах: прийняття базового закону «Про соціальне партнерство в Україні»; адаптації чинного українського законодавства до міжнародних норм та стандартів; впровадження Дорожньої карти оптимізації сучасних механізмів реалізації соціального партнерства; стимулювання законодавчої соціальної орієнтації малого бізнесу; розробки нормативно-правових актів, стосовно відповідальності учасників соціального партнерства за невиконання законів, а також угод і договорів; підготовки концептуального документу в частині модернізації соціального партнерства на територіальному рівні та моделі функціонування органів соціального партнерства на територіальному рівні й на рівні об'єднаних територіальних громад з покрововим планом їх реалізації; законодавчого закріплення механізму ресурсного забезпечення процесів соціального партнерства, колективних переговорів на рівні областей, районів та об'єднаних територіальних громад.

Ключові слова: взаємодія, партнерство, партнерська взаємодія, механізми, соціальне партнерство, соціальна взаємодія, соціальний діалог, партнерські відносини, нормативно-правовий механізм.

Kapustian V.V., Kostyunina Yu.O. Modernization of the regulatory and legal mechanism of social partnership implementation at the current stage of state formation

The normative and legal basis of the social partnership system in Ukraine is analyzed. It is noted that in recent years in Ukraine the political and legal bases of activity of executive bodies in the field of social and labor relations have been formed, their competence, mechanisms and directions of activity have been determined, the legislative base of trade unions and employers' organizations has been created.

However, all this does not seem sufficient. Attention is drawn to the fact that currently in Ukraine: the basic law ("On Social Partnership in Ukraine") has not been adopted, which would regulate the main issues related to the implementation of social partnership, in particular - regulate the activities of social institutions involved. ; there is no mechanism for prosecuting the parties to the social partnership; the content of collective agreements does not cover all aspects of social and labor relations, thus not providing sufficient social protection of workers and the appropriate level of their competitiveness in the labor market; Insufficient number of employees is involved in the process of collective bargaining.

It is emphasized that it is time for trade unions and employers' associations to create additional mechanisms, norms and rules that would ensure the necessary competence of their representatives in the system of social partnership bodies. The above needs to be enshrined in law.

The directions of modernization of the normative-legal mechanism of realization of social partnership at the present stage of state formation are offered. Emphasis is placed on the prospects for the formation of modern regulatory and legal support mechanisms for the implementation of social partnership on the basis of: the adoption of the basic law "On social partnership in Ukraine"; adaptation of current Ukrainian legislation to international norms and standards; introduction of the Roadmap for optimization of modern mechanisms for implementing social partnership; stimulating the legislative social orientation of small business; development of normative-legal acts, concerning responsibility of participants of social partnership for non-fulfillment of laws, and also agreements and contracts; preparation of a conceptual document in terms of modernization of social partnership at the territorial level and a model of functioning of social partnership bodies at the territorial level and at the level of united territorial communities with a step-by-step plan for their implementation; legislative consolidation of the mechanism of resource provision of social partnership processes, collective bargaining at the level of oblasts, rayons and united territorial communities.

Key words: *interaction, partnership, partnership interaction, mechanisms, social partnership, social interaction, social dialogue, partnership relations, normative-legal mechanism.*

Постановка проблеми. У сучасних умовах система соціального партнерства є одним із важливих елементів ринкової системи регулювання доходів, цінність якого підтверджується досвідом економічно розвинутих країн. Проте, на жаль, нинішня система соціального партнерства не є ефективною, тому потрібно розглянути її сучасний стан в Україні, зокрема дослідити питання нормативно-правового механізму реалізації соціального партнерства на сучасному етапі державотворення з метою визначення шляхів її удосконалення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Соціальне партнерство сьогодні набуло особливої актуальності та знайшло відображення у працях М.Гарвіна, Б. Гаврилишина, Н. Діденко, К. Козлова, С. Проценка та інших дослідників. У роботах цих вчених обґрунтовано необхідність ефективного розвитку системи соціального партнерства в Україні, визначено головні напрями її реалізації. Проте недостатньо дослідженими залишаються питання розвитку соціально-партнерських відносин між роботодавцями та найманими працівниками саме на мікроекономічному рівні. Зокрема, подальшого вивчення потребують питання нормативно-правового забезпечення механізму реалізації соціального партнерства.

Мета статті полягає в дослідженні нормативно-правового механізму реалізації соціального партнерства на сучасному етапі державотворення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Нормативно-правове регулювання соціальних відносин в Україні взагалі, та у форматі соціального партнерства зокрема, спирається передовсім на відповідні конституційні засади. Ст. 1 Конституції України проголошено: «Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава» [1]. Хоча загальновизнаного визначення поняття «соціальна держава» не існує, його зміст, зазвичай, розуміють як тип організації державного і громадського життя, заснованого на пріоритеті соціальних цінностей, насамперед на пріоритеті права людини на гідне життя. Практичну реалізацію цих положень здійснює потужна соціальна політика. Соціальна держава існує в різних проявах: як ідея та її розвиток у соціально-політичних концепціях; як конституційний принцип, закріплений в основних законах більшості країн; як реальна практика діяльності державних інститутів у спосіб вирішення соціальних проблем суспільства, соціальних груп та окремих особистостей.

Таким чином, задекларувавши себе в Основному Законі соціальною державою, Україна поклала на себе певні зобов'язання щодо проведення ефективної

соціальної політики на засадах гарантування життєздатності суспільства, регулювання впливу на державну владу різних сил, розумного обмеження бажань окремих груп і соціальних прошарків, недопущення неконтрольованих дій, котрі можуть призвести до катаклізмів.

Логічним кроком у розвитку нормативно-правового регулювання соціальних відносин в Україні слід вважати врегулювання питань соціального діалогу на законодавчому рівні, прийняття Верховною Радою України Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Необхідність розробки та прийняття цього юридичного документу, на нашу думку було зумовлено відсутністю рамкового закону у сфері соціально-трудових відносин та необхідністю законодавчого закріплення основ ведення соціального діалогу, як необхідної умови соціально-економічного розвитку, підвищення життєвого рівня населення, досягнення злагоди в суспільстві.

У ст. 1 Закону дано визначення соціального діалогу, яке свідчить, що «в його основу покладено універсальні принципи, підтверджені досвідом розвинутих країн в системі тристороннього співробітництва, у відносинах «держава-працівник-роботодавець», що характеризує трипартизм» [3].

Однак національній моделі соціального діалогу в Україні притаманне те, що зусилля держави майже виключно націлені на регулювання соціально-трудових відносин, що не відповідає сучасним практикам діалогу європейських країн, де методом розвитку є широке коло питань соціально-економічного розвитку держави.

Цим Законом окреслено класичну модель та методи організації співпраці, багатокomпонентну та інституційну структуру соціального партнерства. Зазначено, що «соціальне партнерство здійснюється на чотирьох рівнях та може відбуватися як на тристоронній, так і на двосторонній основах» [3]. Для кожного з рівнів визначено сторони соціального діалогу та суб'єкти, які можуть їх представляти.

Принципове значення має ст. 9 Закону, якою визначено, що «органами соціального пртанерства на національному і територіальному рівнях є Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради. Згідно з цією статтею, за ініціативою сторін можуть утворюватися галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради та інші тристоронні органи соціального діалогу (комітети, комісії)» [3]. На локальному рівні для проведення колективних переговорів з укладення колективних договорів утворюється двостороння робоча комісія стороною працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації. У разі їх відсутності – вільно обрані представники та сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця. Водночас, недостатньо обґрунтованим залишається імперативний характер наступного положення Закону: «рішення, прийняті тристоронніми або двосторонніми органами соціального діалогу в межах їх повноважень, є обов'язковими для розгляду органами державної влади та органами місцевого самоврядування, профспілками та їх об'єднаннями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями відповідного рівня» [3]. Відтак, залишається незрозумілою процедура розгляду таких рішень вказаними суб'єктами, його терміни, а головне – якими мають бути результати розгляду та в які терміни і в який спосіб про ці результати мають бути поінформовані зацікавлені сторони та громадськість. Склад Національної ради надає можливість вводити до неї у якості представників органів виконавчої влади осіб, інтереси яких співпадають з інтересами роботодавців і, таким чином, представники реальних інтересів профспілкової сторони завжди будуть залишатися у меншості. Все це слід вважати грубим порушенням одного з основних принципів соціального діалогу – принципу

незалежності та рівноправності сторін. Ст. 14 Закону визначено, що «для організаційного, інформаційного, методичного та матеріально-технічного забезпечення Національної ради Президентом України утворюється постійно діючий орган – секретаріат Національної ради (Секретаріат). Зазначено, що Секретаріат очолює секретар Національної ради, який призначається Президентом України за поданням Президії Національної ради» [3].

Не виконує свого функціонального призначення ст. 19 Закону, яка має назву «Контроль та відповідальність». Доречно погодитися з наступною оцінкою експертів: «запропонована правова конструкція не регламентує чітко процедуру притягнення суб'єктів соціального партнерства до відповідальності, а вказує на «відповідальність згідно з законом», що в майбутньому може привести до проблем при практичному застосуванні. Слід звернути увагу на те, що в Законі не визначено самого поняття «порушення законодавства про соціальний діалог» [4].

Важливо зазначити, що трипартизм не повинен зводитися лише до з'ясування позицій сторін, адже він передбачає відповідальність сторін за ухвалення рішень. За достатнього рівня важелів впливу сторін соціального партнерства, пріоритетним завданням видається дотримання досягнутих домовленостей, посилення відповідальності, впровадження дієвих механізмів контролю. Загалом, на нашу думку, прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні» наблизило національне законодавство в цій сфері до загальноприйнятого рівня міжнародних норм і стандартів. З точки зору нормативного забезпечення, інституційної сформованості, в Україні лише закладено основи моделі соціального партнерства, яка подібна до моделей інших країн. Наявний Закон послуговатиме інституційному забезпеченню становлення соціального партнерства в Україні, його багаторівневої структури. Водночас варто зауважити, що в Україні досі не прийнятий базовий закон («Про соціальне партнерство в Україні»), який врегулював би головні питання, пов'язані із здійсненням соціального партнерства, зокрема – вніормував діяльність соціальних інституцій, які беруть у ньому участь. Відтак, важливу роль у регулюванні соціального партнерства відіграють Конвенції та Рекомендації Міжнародної організації праці (МОП).

Верховною Радою України прийнято Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», цей закон «визначає наступні організаційні форми організацій роботодавців: місцеві, обласні, всеукраїнські» [2].

Узгодження інтересів «найманих працівників і власників капіталу у сфері соціально-трудових відносин здійснюється шляхом переговорів. Крім того, система соціального партнерства реалізується через укладання угод на рівні суспільства загалом або на рівні окремих регіонів (вертикальна система договорів і угод). На рівні суспільства предметом переговорів стають основні напрями соціально-економічної політики держави, включаючи розробку показників соціального добробуту нації, системи соціальних гарантій для всіх прошарків населення, а також заходів із захисту інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин. Відповідні угоди укладаються між організаціями, що представляють найманих працівників, об'єднаннями роботодавців і державою» [5].

Згідно з генеральною угодою між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями сторони зобов'язались спрямовувати погляд на виконання першочергових завдань у соціально-економічній і трудовій сферах, підвищення рівня зайнятості населення та належне матеріальне забезпечення працівників, подальший розвиток соціального партнерства, досягнення стабільності

та злагоди в суспільстві. «Сторони також домовилися: здійснювати соціальне партнерство з питань проведення державної соціально-економічної політики, у тому числі під час розроблення проектів актів законодавства, які стосуються економічних і соціально-трудових відносин, соціального захисту населення, і розглядати їх за участю всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців і підприємців, які є суб'єктами угоди, та профспілок; не допускати внесення на розгляд Кабінету Міністрів та прийняття ним актів законодавства, які стосуються соціально-економічних, трудових прав та інтересів працівників і роботодавців без проведення попереднього соціального діалогу» [5].

Територіальні угоди регулюють норми соціального захисту найманих працівників та можуть включати, виходячи з умов та економічних можливостей відповідних адміністративно-територіальних одиниць. Професійні тарифні угоди визначають норми оплати праці, соціальні гарантії та пільги для робітників певної професії.

Таким чином, в Україні майже до кінця сформовано розвинене законодавче забезпечення соціального партнерства, але необхідно відзначити його суттєву недосконалість, яка, до речі, має місце і у всіх країнах колишнього СРСР. Мова йде про те, що загальні питання та норми містяться у КЗпП України, а конкретні механізми реалізації цих законодавчих норм відбиваються в окремих законах.

Прийняття Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» суттєво погіршило стан і перспективи подальшого розвитку соціального партнерства в Україні та «порушує принцип інклюзивності, зокрема щодо участі роботодавців на національному рівні соціального партнерства. Значна частина всеукраїнських об'єднань підприємців та роботодавців витіснені з правового поля соціального партнерства. Необхідність правового врегулювання процесів формування сторони роботодавців через прийняття відповідного Закону було знівлено закладеними в ньому порушеннями норм міжнародного права» [4].

Чинне законодавство сьогодні не дає змоги профспілкам та організаціям роботодавців, їх об'єднанням у повному обсязі реалізувати свої права та статутні завдання на територіальному рівні. Це зумовлено, зокрема, фактичною неможливістю підтвердження репрезентативності об'єднань профспілок і роботодавців на територіальному рівні. Недостатня самоорганізація сторін соціального партнерства, передусім сторони роботодавців, на рівні громад, що спричинено невмотивованістю місцевого бізнесу до активної участі у соціальному партнерстві (в умовах чинної моделі). На рівні районів та міст обласного значення не співпадає структура профспілок та організацій роботодавців. Сторона профспілок представляє в основному працівників бюджетних організацій (освіта, медицина, культура, держслужба), сторона роботодавців – виробничу сферу; це суттєво ускладнює дієве функціонування органів соціального партнерства в контексті реального впливу на місцеву політику, на укладення колективних угод тощо» [4]. На нашу думку, правове регулювання представництва працівників у сфері соціального партнерства також має бути відбите у розділі «Соціальне партнерство» нового Трудового кодексу України. Крім того, названий розділ повинен містити вказівку на форми соціального партнерства, це можуть бути переговори, консультації, колективні договори й угоди, взаємні зобов'язання, інформація про наміри, взаємні розгляди трудових розбіжностей у разі їх появи тощо.

У розділі «Соціальне партнерство» повинні бути також закріплені рівні соціального партнерства, принципи соціального партнерства, порядок ведення колективних переговорів і укладання колективних угод, відповідальність сторін соціального партнерства. Вважаємо, що організаційно-правове закріплення інституту

соціального партнерства у новому Трудовому кодексі України дозволить значно розширити потенціал соціального партнерства у сучасних ринкових умовах.

Ми переконані в тому, що законодавча база, що створена в Україні з урахуванням міжнародного досвіду, норм і положень конвенцій та рекомендацій МОП, дозволить успішно вирішувати основні завдання соціального партнерства.

Висновки. Таким чином, Україна приєдналася до Європейської соціальної хартії, Конвенції Міжнародної організації праці про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів, Конвенції МОП про сприяння колективним переговорам, Конвенції МОП про право на об'єднання й регулювання трудових конфліктів на територіях поза метрополією, Рекомендації МОП щодо добровільного примирення та арбітражу тощо.

За останні роки в Україні в основному сформовано політико-правові засади діяльності органів виконавчої влади у сфері соціально-трудова відносин, визначено їх компетенцію, механізми та напрями діяльності, створено законодавчу базу функціонування профспілок та організацій роботодавців. Однак усе це не видається достатнім. На часі створення профспілками та об'єднаннями роботодавців додаткових механізмів, норм і правил, які б дозволяли забезпечувати необхідну компетенцію своїх представників у системі органів соціального партнерства. Зазначене вище потребує законодавчого закріплення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Конституція України : Закон України від 1 січня 2020 р. № 254к/96-ВР. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 14.11.2021)
2. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 2 листопада 2016 р. № 5026-VI. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text> (дата звернення: 15.11.2021)
3. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 лютого 2010 р. № 2862-VI. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення: 24.11.2021)
4. Проблеми та перспективи модернізації соціального діалогу та публічних комунікацій задля успішних реформ. *Роботодавць*. 28.02.2019. URL: <https://robotodavets.org.ua/2019/02/28/problemy-ta-perspektyvy-modernizatsiyi-sotsialnogo-dialogu-ta-publichnyh-komunikatsij-zadlya-uspishnyh-reform.html> (дата звернення: 16.11.2021)
5. Процюк С. (2020) Соціальне партнерство як механізм соціального захисту зайнятого населення. URL: <https://docplayer.net/51119972-Socialne-partnerstvo-yak-mehanizm-socialnogo-zahistu-zaynyatogo-naselennya.html> (дата звернення: 24.11.2021)

REFERENCES:

1. The Verkhovna Rada of Ukraine (2020) *Konstytucija Ukrajinj* [Constitution of Ukraine]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (accessed 14 November 2021)
2. The Verkhovna Rada of Ukraine (2016) *Pro orghanizaciji robotodavciv, jikh ob'jednannja, prava i gharantiji jikh dijalnosti: Zakon Ukrajinj* [The Law of Ukraine "On employers' organizations, their associations, rights and guarantees of their activities"]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text> (accessed 15 November 2021)
3. The Verkhovna Rada of Ukraine (2010) *Pro socialjnyj dialogh v Ukrajinj: Zakon Ukrajinj* [The Law of Ukraine "On social dialogue in Ukraine"]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (accessed 24 November 2021)

4. Robotodavecj (2019) Problemy ta perspektyvy modernizaciji socialjnogho dialoghu ta publichnykh komunikacij zadlja uspishnykh reform [Problems and prospects of modernization of social dialogue and public communications for successful reforms]. Retrieved from: <https://robotodavets.org.ua/2019/02/28/problemy-ta-perspektyvy-modernizatsiyi-sotsialnogo-dialogu-ta-publichnyh-komunikatsij-zadlya-uspishnyh-reform.html> (accessed 16 November 2021)

5. Protsiuk S. (2020) Socialjne partnerstvo jak mekhanizm socialjnogho zakhystu zajnyatogho naseleennja [Social partnership as a mechanism of social protection of the employed population]. Retrieved from: <https://docplayer.net/51119972-Socialne-partnerstvo-yak-mehanizm-socialnogo-zahistu-zaynyatogo-naseleennya.html> (accessed 24 November 2021)