

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ТА ЙОГО АКТИ

Неухильний розвиток економіки й суспільства, формування сильної, незалежної держави можливі тільки на засадах консолідації й розширення соціальної бази для підтримки цілей і дій влади. Об'єднання різних груп людей – необхідна умова для зміцнення демократичних інститутів і прогресу громадськості. У свою чергу, таке згуртування й масова підтримка влади можуть бути забезпечені тільки за умови, якщо реальним пріоритетом розвитку країни й економіки стане соціально значима мета – забезпечення благополуччя, безпеки й гідного життя її населення.

Одним із шляхів вирішення вищезазначених проблем є запровадження в Україні дієвої системи соціального партнерства. Відповідно до указу Президента України "Про основні напрями соціальної політики на період до 2004 року" від 24 травня 2000 р. №717/2000 для цього необхідно створити належну правову базу [8, с. 1 – 4]. У заключних положеннях Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів, Конфедерацією роботодавців України та всеукраїнськими профспілками й проф'єднаннями на 2002-2003 роки укладеної 16 січня 2002 р. з метою координації діяльності щодо колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин і вдосконалення соціального партнерства, сторони домовилися вживати заходів до прийняття Верховною Радою України Закону "Про соціальне партнерство" [6, с. 1 – 5]. Про нього також йдеться у ст. 17 Закону України "Про організації роботодавців" від 24 травня 2001 р., яка регламентує участь організацій роботодавців та їх об'єднань у соціальному партнерстві [1].

Концепція й гасла такого партнерства, висунуті соціал-демократичними партіями в Західній Європі на початку ХХ ст., й відтоді міцно ввійшли в політичне життя розвинутих країн світу. Соціальне партнерство стало одним із засобів координації трудових відносин.

Концепція партнерства в сучасних умовах є основою регулювання взаємовідносин між особами найманої праці й роботодавцями. Суть її полягає у провадженні політики, яка зводила б до мінімуму, а за можливості й виключала випадки виникнення соціальних конфліктів у сфері виробництва. Збереження взаємозлагоди на підприємствах, у галузях економіки, адміністративно-територіальних одиницях, на те-

риторії всієї країни – головне завдання й мета соціального партнерства.

Категорія “соціальне партнерство” широко використовується в багатьох царинах суспільного життя. В економічній і соціальній політиці вона являє собою консультації і співробітництво між найманими працівниками (профспілками) й роботодавцями (підприємцями) на різних рівнях із приводу визначення взаємоприйнятних умов праці та її оплати. Поняття “соціальне партнерство” є повною протилежністю тому, що ми звикли називати класовою боротьбою між працею і капіталом.

У юридичній літературі ця категорія тлумачилася неодноразово й багатозначно. Одні дослідники розглядають її як метод і механізм регулювання соціально-трудових відносин, вирішення суперечностей між працівниками й роботодавцями [2, с. 48-57], інші стверджують, що це один із найпоширеніших видів корпоративізму трьох основних суб’єктів – бізнесу, профспілок і держави [5, с. 51].

Найбільш точним і повним, на нашу думку, є визначення соціального партнерства як системи відносин між працівниками, роботодавцями й виконавчою владою в реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів, спрямованої на врахування інтересів зазначених суб’єктів шляхом взаємних переговорів і консультацій, в досягненні й укладенні сторонами угод, колективних договорів і в прийнятті спільних рішень. Сторонами партнерства виступають працівники, роботодавці, органи державного управління й органи місцевого самоврядування в особі уповноважених ними представників.

Є сенс зазначити, що в передових країнах світу, незважаючи на високий ступінь громадської злагоди з питань соціально-економічного розвитку, політична еліта і профспілки уникають вживати термін “соціальне партнерство”, надаючи перевагу більш нейтральним – типу “соціальний діалог”, “двосторонні консультації” тощо. В Україні ж всупереч економічній кризі й соціальній нестабільності на різних рівнях завзято повторюють про успіхи соціального партнерства, допускаючи при цьому затримку виплати заробітної плати, порушення законодавства у сфері охорони праці та ін. Інакше кажучи, те, що в зарубіжних країнах вважається елементарним порядком, у нас прирівнюється до соціального партнерства.

Система соціального партнерства почала формуватися в Україні і часів проведення економічних реформ. За минулі роки були розроблені окремі організаційно-правові й науково-методичні засади її функціонування, введено у дію механізм колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, одержали розвиток комісії, що забезпечують підготовку й укладення угод на всіх рівнях, поступово нала-

годжується взаємодія сторін при формуванні й реалізації соціально-економічної політики, активізується робота Національної служби посередництва і примирення та її структурних підрозділів [3, с. 54, 55].

Однак подальший розвиток соціального партнерства як ефективного механізму координації соціально-трудових відносин стримується через відсутність повноцінної системи законодавчих та інших нормативно-правових актів, повільне формування організаційних структур роботодавців, слабкий розвиток системи колективно-договірного регулювання відносин в організаціях недержавних форм власності, формальне ставлення до колективних договорів, що укладаються на підприємствах, в установах та організаціях, різке зниження мотивації до продуктивної праці.

Щоб краще оцінити місце і значення соціального партнерства точніше, діалогу в країні, варто ознайомитися з тим, що мається на увазі під розумінням цього поняття в країнах Західної Європи. А в нього іноземні фахівці вкладають наступний зміст:

а) погодження між партнерами на вищому (національному) рівні розподілу доходів і соціально-економічної політики в цілому, включаючи розробку основних критеріїв і показників соціальної справедливості й заходів для захисту інтересів суб'єктів трудових відносин;

б) переговорний характер колективно-договірного процесу і врегулювання суперечностей, що виникають між сторонами;

в) наявність механізмів та інститутів, які використовуються для узгодження інтересів соціальних партнерів на різних рівнях;

г) участь найманих працівників в управлінні підприємствами, установами й організаціями;

д) зниження рівня і пом'якшення гостроти соціальних конфліктів (у виді страйків і локаутів) за допомогою різноманітних методів примирення сторін і звернення до судових процедур.

Відносини у сфері соціального партнерства на сьогоднішній момент регулюються за допомогою безлічі підзаконних нормативно-правових актів, які іноді суперечать одні одному. Тому вважаємо за доцільне прийняти Закон "Про соціальне партнерство в Україні", який в концентрованому вигляді відобразив би соціальні інтереси, став головним координатором суспільних відносин у сфері досліджуваного партнерства, гарантом прав і свобод громадянина і сприяв утворенню соціального спокою в нашій країні.

Загальна стратегія прогресу соціального партнерства повинна базуватися на принципах добровільності, рівноправності сторін, поважного ставлення до позиції й урахування інтересів учасників переговорів, економічного взаємоінтересу суб'єктів в участі в договірних відноси-

нах, обов'язкового виконання домовленостей і відповідальності за порушення угод. Повинні одержати законодавче закріплення норми, спрямовані на посилення участі держави в розвитку соціального партнерства, у формуванні його багаторівневої системи як необхідної умови демократизації соціально-трудових відносин.

Найважливіші питання соціальної політики (зокрема, вдосконалення системи оплати праці й обслуговування, забезпечення зайнятості, підготовки кадрів, підвищення їх кваліфікації, поліпшення умов праці, посилення захисту трудових прав найманих працівників та деякі інші) передбачається регулювати на засадах домовленості між соціальними партнерами в рамках чинного законодавства.

Основними принципами соціального партнерства, які найдуть відбиття в законі, мають стати законність, повноважність і рівноправність сторін та їх представників, свобода вибору й обговорення питань, які входять у сферу такого партнерства, добровільність і реальність прийняття зобов'язань, відповідальність за їх реалізацію, обов'язковість і систематичний контроль за виконанням досягнутих домовленостей. Важливим є закріплення юридичного положення, згідно з яким, прийняті сторонами соціального партнерства рішення, що погіршують становище працівників порівняно із законодавством України про працю, є недійсними.

Для узгодженого вирішення питань, що виникають у соціально-трудових відносинах, передбачається створення спеціальних органів – Національної, галузевих (міжгалузевих), територіальних рад соціального партнерства, зі своїм правовим статусом, куди входитимуть представники державної влади, об'єднань роботодавців і професійних спілок.

Важливим є законодавче закріплення прав та обов'язків сторін соціального партнерства, зокрема, щодо взаємних консультацій, ведіння переговорів, участі в розгляді соціально-трудових і тісно з ними пов'язаних економічних відносин, одержання інформації та ін.

Контроль за виконанням досягнутих домовленостей доцільно покласти безпосередньо на сторони соціального партнерства або уповноважених ними представників. Притягнення до відповідальності не повинно звільняти суб'єктів партнерства від реалізації взятих на себе зобов'язань.

Основними актами такого партнерства виступають колективні договори й угоди.

Угода – це нормативно-правовий акт, який укладається на державному, галузевому й регіональному рівнях для регулювання соціально-трудових відносин між соціальними партнерами. Чільне місце посідає

Генеральна угода між Кабінетом Міністрів, Конфедерацією роботодавців України та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2002-2003 роки, спрямована на вдосконалення колективно-договірного коригування відносин, розвиток соціального партнерства, реалізацію конституційних прав і гарантій працівників і роботодавців. Положення цієї гловної Угоди діють безпосередньо, поширюються на підприємства, установи й організації всіх форм власності, а прийняті за нею зобов'язання й домовленості є обов'язковими для виконання. Однією з її особливостей є те, що саме нею визначаються мінімальні правові гарантії, які можуть бути застосовані під час ведіння й укладення колективних договорів, галузевих і регіональних угод. Галузева угода окреслює норми, найважливіші з яких – це нормування й оплата праці, мінімальні соціальні гарантії, компенсації й пільги у сфері праці й зайнятості, умови й охорона праці тощо. Угода на регіональному рівні не може погіршувати правового становища працівників порівняно з Генеральною угодою. Регіональні угоди встановлюють загальні умови праці, трудові права, закріплюють стандарти соціального захисту працівників підприємств, установ та організацій певного регіону, включають вищі (порівняно з Генеральною угодою) соціальні гарантії, компенсації й пільги [4, с. 51].

Поряд із традиційними джерелами трудове право України знає специфічні, властиві тільки йому джерела. Одна з особливостей правового регулювання праці полягає в тому, що з деяких питань законодавчі акти містять лише основні, вихідні приписи, а конкретні правила поведінки надано право встановлювати трудовим колективам і роботодавцям. Локальні норми трудового права можуть також включати й у колективні договори. На сучасному етапі розвитку нашої держави, коли формується ринкова економіка, локальні нормативні акти відіграють все важливішу роль, служать завершальною ланкою нормативно-правового ланцюга [7, с. 257 – 259].

Значення колективних договорів у тому, що вони відбивають специфіку виробництва, характер і профіль діяльності певного підприємства, установи чи організації. При цьому повинні враховувати їх економічні й організаційні можливості. Частина 1 ст. 9 КЗпП України, зокрема, вказує, що підприємства в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно із законодавством трудові й соціально-побутові пільги для своїх працівників.

Список літератури: 1. Відомості Верховної Ради. – 2001 – №32. – Ст. 171. 2. Гордон Л. А. На пути к социальному партнерству. Развитие социально-трудовых отношений в современной России. – М.: ИНФРА, 1998. – 192 с. 3. Заржицький О. Соціальне партнерство у соціально-трудових відносинах // Право України. – 2000. – №11. – С. 53 – 55.

4. Марчук М. Створення системи соціального партнерства на регіональному рівні // Бюл. нац. служби посередництва і примирення. – 2003. – №3. – С. 51 – 53. 5. Перегудов С. П. Новые экономические структуры и Российское государство // Россия и мир. – 1996. – №2. – С. 49 – 58. 6. Праця і зарплата. – 2002. – №6 – С. 1 – 5. 7. Тихомиров Ю.А., Котелевская И. В. Правовые акты. – М.: Юринформцентр, 1999. – 381 с. 8. Урядовий кур'єр. – 2000. – №97. – С. 1 – 4.

Надійшла до редакції 26. 09. 2003 р.

УДК 349.22

С.О. Сільченко, канд. юрид. наук, доцент
Національна юридична академія України
імені Ярослава Мудрого, м. Харків

ЮРИДИЧНІ ВЛАСТИВОСТІ СТРОКОВОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Строковий трудовий договір є одним із традиційних способів реалізації права на працю. Він широко застосовувався у радянський період під час освоєння територій Крайньої Півночі, Далекого Сходу, на новобудовах тощо. У науці його досліджували передусім як ефективний інструмент планового міжрегіонального перерозподілу трудових ресурсів, особливо в місцевостях, непривабливих для постійного проживання. Ці питання розглядали В.С. Андреев, П.І. Жигалкін, О.С. Пашков, О.В. Магницька, А.І. Ставцева, Є.А. Суботін [1; 5, с. 10 – 34; 9; 12; 15, с. 4 – 11] та ін.

Проблеми, які постали перед економікою України в період формування ринку, змінили роль і значення строкового трудового договору у механізмі використання трудових ресурсів. Він перестав бути засобом закріплення кадрів на виробництві. Сучасний ринок праці вимагає зробити трудові відносини мобільнішими, і цю тенденцію враховує законодавство [10]. Але повальне нав'язування працівникам строкового трудового договору зруйнувало підвалини стабільності у трудових відносинах. Не секрет, що найманий працівник, працюючи в умовах тимчасової зайнятості, є більш покладливим, адже його подальша доля на підприємстві повністю залежить від роботодавця. Тому в науці трудового права сформувалося переважно негативне сприйняття строкового трудового договору, особливо через обмеження звільнення працівника за власним бажанням у будь-який час протягом його дії [8, с. 101 – 102; 4, с. 82]. Та існують і більш зважені погляди, які не відкидають позитивності у використанні строкових трудових договорів, про що свідчать роботи С.В. Вишневецької [2], Є.А. Суботіна [14], А. Шарф [17] та інших науковців.

Метою цієї статті є визначення юридичних властивостей строково-