

С. С. Петрачкович

здобувач

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля,
кафедра правознавства

вул. Ватутіна, 1, корп. 8, Луганськ, 91034, Україна

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Стаття присвячена загальній характеристиці та аналізу сучасного стану нормативно-правового регулювання відносин соціального партнерства для визначення їх відповідності сучасним вимогам ринкових відносин та подальшого формування пропозицій стосовно удосконалення трудового законодавства України.

Ключові слова: нормативно-правовий акт, відносини соціального партнерства, регулювання.

Удосконалення положень трудового законодавства зумовлене стрімким розвитком правовідносин соціального партнерства, які забезпечують ефективність власне трудових правовідносин, трудової діяльності та стану виробництва й економіки держави. Таким чином, їх дослідження та налагодження є одним із найголовніших завдань загальнодержавного значення.

Метою наукового дослідження є з'ясування стану нормативно-правового регулювання відносин соціального партнерства, визначення відповідності чинного законодавства наявним суспільним відносинам. Задля досягнення поставленої мети під час наукового пошуку передбачається: визначити джерела правового регулювання відносин соціального партнерства, з'ясувати, чи відповідає сучасне нормативне забезпечення означених відносин обраним напрямкам розвитку трудового права, виявити недоліки та потреби, які стоять перед законодавцем на шляху до розвитку та ефективності трудових відносин.

Відповідну сферу розвитку правовідносин соціально партнерства вже досліджували: А. Андрющенко, Н. Б. Болотіна, О. М. Бондарук, П. А. Бущенко, Л. П. Гаращенко, І. Дубровський, Д. Крижко та інші. Однак стрімкий розвиток суспільства та суспільних відносин зумовлює необхідність у подальших наукових дослідженнях у цьому напрямку.

Відносини соціального партнерства повинні існувати в правовій сфері, а, отже, мати власні джерела. Теорія права в зміст форм права покладає «способи зовнішнього вираження і закріплення правових норм» [1, с. 295]. До таких форм права вона відносить: «правовий звичай; правовий прецедент; нормативний правовий акт; нормативний правовий договір» [1, с. 295]. Існує думка, що джерела трудового права України — це форми нормативно-правових актів. Саме «юридичні норми закріплюють за громадянами й організаціями можливість вступати в різні правовід-

носини. В гіпотезах правових норм вказуються умови, за яких суб'єкти права вступають або мають вступати в правовідносини. Із нормативно-правових актів випливають конкретні суб'єктивні права і обов'язки, які є передумовою виникнення правовідносин» [2, с. 74]. У свою чергу, О. В. Смирнов вважає, що «джерела трудового права можна ототожити з поняттям нормативно-правових актів, регулюючих ринок праці, відносини по організації і застосуванню праці найманих працівників» [3, с. 37].

Нормативно-правові акти становлять певну основу для відносин соціального партнерства. «Складовою частиною системи джерел трудового права є угоди, колективні договори та локальні нормативні акти, як результат соціально-партнерських відносин в сфері праці. Наявність таких угод, договорів, локальних нормативних актів — одна з особливостей джерел трудового права, оскільки вони з урахуванням економічних можливостей підприємств, галузі, регіону містять більш пільгові трудові та соціально-економічні умови для працівників порівняно з нормами та положеннями, встановленими іншими нормативно-правовими актами», констатує П. А. Бущенко [4, с. 15].

Система джерел, що регулюють відносини соціального партнерства, є досить складною та має певні особливості. Ієрархічну структуру системи нормативно-правових актів, яку можна назвати «вертикальною», складають наступні основні елементи:

1. Міжнародні нормативно-правові акти, ратифіковані Україною та віднесені таким чином до системи державного законодавства.

2. Конституція України.

3. Кодифіковані нормативно-правові акти, серед яких Кодекс законів про працю України є основоположним.

4. Закони України.

5. Підзаконні нормативно-правові акти.

Таким чином, відносини соціального партнерства регулюють норми загального та спеціального державного законодавства України.

«Горизонтальну» структуру складають нормативно-правові акти різних рівнів розвитку правовідносин соціального партнерства, а саме:

1. На національному рівні відносини соціального партнерства регулюються за допомогою укладання угод загально-державного значення. «Першим таким актом, укладеним на національному рівні, стала Тарифна угода (1993 року), а згодом акти такого роду отримали назву «Генеральна угода», яка укладається переважно щороку» [5, с. 577].

2. Галузеві угоди.

3. Регіональні угоди.

4. Колективні договори та угоди, які діють у межах одного підприємства, установи або організації.

Нині на міжнародному рівні великого значення у розвиткові правовідносин соціального партнерства набувають нормативно-правові акти Міжнародної організації праці, якою «найбільш повно були розроблені і втілені в життя ідеї соціального партнерства» [6, с. 27], а саме:

1. Конвенція № 87 від 1948 року про захист асоціації і захист права на організацію.

2. Конвенція № 98 від 1949 року про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів.

3. Рекомендація № 91 від 1951 про колективні договори.

4. Рекомендація № 94 від 1952 про консультації та співробітництво між підприємцями і трудящими на рівні підприємства.

5. Рекомендація № 113 від 1960 року про консультації та співробітництво між державною владою та організаціями підприємців і трудящих.

6. Конвенція № 154 від 1981 року про сприяння колективним переговорам.

Україна ратифікувала зазначені нормативно-правові акти. Таким чином, вони складають частину національного трудового законодавства.

Правовідносини соціального партнерства офіційно було започатковано прийняттям Президентом України Указу «Про національну раду соціального партнерства» від 23 травня 1993 року, в результаті чого було створено Національну раду соціального партнерства. Діяльність відповідного органу регулює Положення «Про національну раду соціального партнерства». 1 травня 1993 року був прийнятий Закон України «Про колективні договори та угоди», який започаткував укладання колективних договорів та угод на всіх рівнях: національному, галузевому, регіональному, на рівні окремого підприємства. Також Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року передбачив договірне регулювання оплати праці працівників разом з державним. Важливим нормативно-правовим актом, що регулює правовідносини соціального партнерства є Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року. Для забезпечення та реалізації положень вищезазначеного Закону Президентом України 17 листопада 1998 року був прийнятий Указ «Про Національну службу посередництва і примирення». Важливими також є наступні нормативно-правові акти: Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Закон України «Про об'єднання роботодавців» тощо, що регулюють діяльність суб'єктів правовідносин соціального партнерства, які мають делеговані повноваження.

Діяльність соціальних партнерів забезпечена державним законодавством не в повному обсязі. «Відповідно до статті 10 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», незалежний посередник — визначена за спільним вибором сторін особа, яка сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйнятного рішення. Однак у названому Законі не визначено правовий статус незалежного посередника. Це питання регулюється підзаконними актами. Зокрема, наказом Національної служби посередництва і примирення від 11 листопада 1999 р. № 106 затверджено Положення про посередника, яке закріплює умови й порядок добору посередників, набуття та припинення повноважень; порядок залучення посередників до участі у примирних процедурах;

його права, обов'язки, кваліфікаційні вимоги до нього, відповідальність» [7, с. 122–123].

Так, «розбіжності, які виникають через невиконання норм чинного законодавства України або неправильного їх застосування, невиконання умов колективного договору, угоди або окремих їхніх положень — це конфлікти, для вирішення яких має бути передбачений судовий порядок. Розбіжності, що виникають між сторонами соціально-трудова відносин щодо встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи внесення змін до колективного договору, угоди — спори, для вирішення яких мають застосовуватися примирні процедури» [7, с. 123–124].

Слід звернути увагу на думку Д. Крижко, який вважає, що «на малих підприємствах низька ініціативність та наполегливість трудового колективу при відстоюванні своїх законних прав та інтересів. Причина цього явища полягає у відсутності на цих підприємствах органів, які незалежно та неупереджено здійснювали б захист прав робітників. Не зайвим було б і закріплення на законодавчому рівні, насамперед у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», норми, яка б спонукала сторони колективної трудової угоди заносити до цієї угоди загальні положення про колективні трудові спори. Це сприяло б популяризації Національної служби посередництва та примирення, підвищенню правової свідомості робітників та, значною мірою, запобіганню стихійним страйкам» [8, с. 36].

«Тривалий час у Верховній Раді України перебувають на розгляді проекти законів «Про соціальне партнерство», «Про трудові колективи», нова редакція Закону України «Про колективні договори та угоди» [5, с. 577–578]. Також необхідно прийняти нову редакцію Закону України «Про порядок вирішення трудових спорів та конфліктів», в основу якого буде покладено розмежування соціально-правових понять «трудова спору» та «трудова конфлікту». Створення оновленої правової бази, що регулює правовідносини соціального партнерства, — запорука ефективного розвитку соціально-економічної сфери та стабільності для працівників та трудових колективів, якої вони потребують на сучасному етапі розвитку трудового процесу.

Для подальшого удосконалення правового регулювання правовідносин соціального партнерства пропонуємо законодавчо закріпити наступне:

1) окрема глава проекту Трудового кодексу України має бути присвячена регулюванню правовідносин соціального партнерства і повинна містити норму, що визначатиме зміст цих правовідносин, надаватиме визначення цим правовідносинам;

2) в проект Трудового кодексу України слід внести статтю, що визначатиме принципи, на яких будуються правовідносини соціального партнерства;

3) слід надати перелік тих видів та форм, яких можуть набувати правовідносини соціального партнерства із вказівкою, що цей перелік не є вичерпним, оскільки розвиток правовідносин соціального партнерства по-

винен супроводжуватися появою нових форм та видів, що свідчатиме про їх прогрес та динамічний розвиток.

4) в проект Закону України «Про вирішення трудових спорів і конфліктів» слід внести корективи стосовно розмежування понять «трудоий спір» та «трудоий конфлікт», варто надати їхнє чітке визначення із зазначенням моменту їхнього виникнення.

Література

1. Цвік М. В. Загальна теорія держави і права / М. В. Цвік, В. Д. Ткаченко, О. В. Петришин. — Х.: Право, 2002. — 428 с.
2. Копейчиков В. В. Загальна теорія держави і права / В. В. Копейчиков. — К.: Юрінком, 1997. — 318 с.
3. Смирнов О. В. Трудове право: Учебник / О. В. Смирнов. — М.: Проспект, 1997. — 448 с.
4. Бущенко П. А. До питання про нові джерела трудового права в світ реформування трудового законодавства // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки: Матеріали науково-практичної конференції (м. Сімферополь, 19–20 травня 2003 р.). — Х.: НУВС, 2003. — С. 15.
5. Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник / Н. Б. Болотіна. — 2-ге вид., стер. — К.: Вікар, 2004. — 725 с. — (Вища освіта XXI століття).
6. Андрущенко А. Місце, роль і функції соціального партнерства в механізмі регулювання соціально — трудових відносин / А. Андрущенко, І. Дубровський // Бюлетень національної служби посередництва і примирення. — № 2/2005. — С. 24–32.
7. Гаращенко Л. П. До визначення термінів удосконалення законодавства України про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) / Л. П. Гаращенко, О. М. Бондарук // Часопис Київського університету права. — 2006. — № 2. — С. 120–124.
8. Крижко Д. Поєднання професійних обов'язків із обов'язками трудового арбітра / Д. Крижко // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. — 2005. — № 6. — С. 36–37.

С. С. Петрачкович

Восточноукраинский национальный университет имени Владимира Даля,
кафедра правоведения
ул. Ватутина, 1, корп. 8, Луганск, 91034, Украина

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ОТНОШЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Резюме

Статья посвящена общей характеристике и анализу современного состояния нормативно-правовой регуляции отношений социального партнерства для определения их соответствия современным требованиям рыночных отношений и последующего формирования предложенной относительно усовершенствования трудового законодательства Украины.

Ключевые слова: нормативно-правовой акт, отношения социального партнерства, регуляции.

S. S. Petrachkovich

East Ukrainian National

University named after Volodymyr Dahl,

The Department of Law

Vatutina str., 1, b. 8, Lugansk, 91034, Ukraine

**REGULATORY CONTROL RIGHT FOR RELATIONS SOCIAL
PARTNERSHIP**

Summary

The article is sanctified to general description and analysis of the modern state normatively — to the legal adjusting of relationships of social partnership for determination of their accordance to the modern requirements of market relations and subsequent forming of suggestions in relation to the improvement of labour legislation of Ukraine.

Key words: normative legal act, relationships of social partnership, adjusting.