

8. Комаров С. А. Общая теория государства и права: Учебник. — М.: Юрист, 1998. — 416 с.
9. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
10. Коркунов Н. М. Лекции по общей теории права. — С.Пб.: Юрид. центр Пресс, 2003. — 430 с.
11. Маркарян Э. С. О научно-интегративном значении понятия «деятельность» // Понятие деятельности в философской науке: Сб. науч. тр. — Томск, 1978. — С. 3–8.
12. Афанасьев В. Г. Научное управление обществом. — М.: Наука, 1979. — 365 с.
13. Ясперс К. Смысл и назначение истории. — М.: Политиздат, 1991. — 294 с.
14. Бермічева О. В. Соціальна функція держави в Україні: Дис... канд. юрид. наук. — Х., 2002. — 188 с.
15. Конституція України — основний закон суспільства і держави і громадянина в Україні: Наук.-метод. рекомендації / І. Ф. Падольний, Т. О. Мандебура. — К.: Ін Юре, 1997. — 180 с.
16. Ярошенко О. Конституція України — основна засада регулювання трудових відносин // Вісник Академії правових наук України. — 2002. — № 1. — С. 75–81.
17. Фурье Ш. Избранные сочинения. — М.: Наука, 1954. — Т. 3. — 525 с.
18. Кучипский Ю. Права человека и классовые права. — М.: Наука, 1981. — 362 с.

УДК 349.2(477):331.107.5

**В. В. Лазор**

### **ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ**

Сучасне трудове право економічно розвинених держав визнає соціальне партнерство найважливішою складовою частиною взаємин між роботодавцями і найманими працівниками, внаслідок чого законодавство цих країн приділяє значну увагу правовому забезпеченню співпраці роботодавців і працівників з питань застосування найманої праці. У національному ж трудовому праві і законодавстві соціальне партнерство не тільки відсутнє як самостійний правовий інститут, але навіть легально не закріплена дефініція соціального партнерства. Складається парадоксальна ситуація: вітчизняна правова наука безумовно визнає примат соціального партнерства в регулюванні відносин між роботодавцями і працівниками в умовах ринкової економіки, але як правова категорія соціальне партнерство у трудовому праві України відсутнє. Тому проведення наукових досліджень щодо перспектив розвитку соціального партнерства сьогодні є вельми актуальним.

Проблемам формування і розвитку соціального партнерства на сучасному етапі приділяють увагу у своїх роботах багато вчених: Н. Б. Волотіна, Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, П. Д. Пилипенко, О. Помазан, Г. І. Чанишева, І. І. Шамшина та інші, проте формування і правове закріплення інституту соціального партнерства у сучасному трудовому праві України все ще не відбулося.

Метою цієї роботи є дослідження соціального партнерства в різних аспектах — як самостійного правового явища, як правового інституту і як принципу сучасного трудового права, а також визначення перспектив відбиття соціального партнерства в національному трудовому законодавстві.

Відповідно до словарного визначення, соціальне партнерство — це співпра-

ця між органами державної влади і представниками сторін трудових відносин для розвитку економіки, покращення умов праці і підвищення життєвого рівня трудящих [1, 448]. В умовах побудови соціальної держави і розвитку ринкових відносин соціальне партнерство виступає єдиною можливою формою взаємодії між названими суб'єктами для уникнення конфронтації і соціальних потрясінь у суспільстві.

Аналізуючи зарубіжний правовий досвід, І. Я. Кисельов відзначає, що «...результативність політики соціального партнерства виявилася вельми високою, особливо в таких країнах, як ФРН, Австрія, Швеція. У цих країнах високорозвинене й ефективне виробництво та відповідна йому якість життя, високий рівень цивілізованості поєднуються з відносною соціальною стабільністю. Цьому, зокрема, сприяє політика соціального партнерства» [2, 156].

Слід відзначити, що в Україні політика соціального партнерства має тенденцію до розвитку. Свідомством цього є стихійне формування нормативно-правової бази соціального партнерства, складовою частиною якої є Закон України «Про колективні договори і угоди» [3], Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [4], Указ Президента «Про створення національної служби посередництва і примирення» [5] та ін. Разом з тим, на думку П. Д. Пилипенка, соціальне партнерство як явище і як принцип трудового права є новим для вітчизняної правової системи, на відміну від правових систем у країнах з розвинутою ринковою економікою. Відомі на Заході як біпартизм (США, Канада) або трипартизм (Франція, Німеччина) форми соціального партнерства давно посіли належне місце у сфері колективно-договірного регулювання трудових відносин [6, 51].

В юридичній науці відзначають реальну значущість впливу соціального партнерства на правове регулювання праці в ринкових умовах. Так, І. І. Шамшина справедливо підкреслює, що «... для значного покращення охорони праці на сучасному етапі необхідна зацікавленість у цьому всіх учасників трудових правовідносин. І роботодавці, і працівники повинні спільними зусиллями прагнути створення здорових і безпечних умов праці на виробництві. Тобто необхідне соціальне партнерство сторін у сфері правового регулювання охорони праці» [7, 124].

Сутність соціального партнерства полягає у співпраці, при якій враховуються й узгоджуються взаємні трудові права, законні інтереси, а також приймаються взаємні зобов'язання, що реально здійснюватимуться. За справедливим твердженням В. С. Гуславського, у процесі соціального діалогу всі сторони повинні проникнутися інтересами одне одного і з'ясувати, що наростання антагонізму призведе до неконтрольованого соціального вибуху [8, 30]. Завдання сучасного трудового права і соціального партнерства — не допустити переростання трудових розбіжностей у конфронтацію між сторонами.

Проте, для того, щоб соціальне партнерство в Україні повною мірою могло розкрити свій потенціал, необхідно, щоб у трудовому праві був сформований і законодавчо закріплений новий, самостійний правовий інститут — інститут соціального партнерства.

У зв'язку з цим заслуговує на увагу позиція російського законодавця, який передбачив у Трудовому кодексі Російської Федерації спеціальний розділ «Соціальне партнерство у сфері праці», що складається з дев'яти глав і комплексно регулює правовідносини з соціального партнерства [9].

Вважаю за необхідне у новому Трудовому кодексі України також передбачити самостійну структурну частину, що містить відповідні правові норми, спрямовані на регулювання соціального партнерства. Це може бути спеціальний розділ — «Соціальне партнерство». При цьому законодавчо має бути закріплене поняття соціального партнерства. Виходячи з наявного словарного визначення цього явища і правової природи соціального партнерства, пропоную таку дефініцію:

«Соціальне партнерство — це співпраця між працівниками (безпосередньо або в особі своїх представників), роботодавцями (або їх представниками) і органами держави з питань застосування найманої праці з метою розвитку економіки, досягнення балансу інтересів роботодавців і працівників, покращення умов праці, підвищення життєвого рівня трудящих і запобігання виникненню трудових спорів і конфліктів».

Запропонована дефініція відбиває сутність соціального партнерства, достатньо повно визначає його цільове призначення, а також указує на сторони соціального партнерства.

Слід відзначити, що соціальне партнерство здійснюється на підставі біпартизми і трипартизми. Основні сторони соціального партнерства — це працівники (об'єднання працівників) і роботодавець (об'єднання роботодавців) в особі своїх представників або безпосередньо. Як посередник і третій партнер може виступати також держава через певні правові механізми. Але держава не повинна розглядатися як обов'язкова сторона соціального партнерства, участь державних органів у соціальному партнерстві має носити факультативний характер. Разом з тим важливо законодавчо закріпити право працівників на безпосередню участь у соціальному партнерстві, оскільки на малих підприємствах вирішення питання представництва працівників може бути проблематичним.

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 та ін.

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. Вважаю, що організаційно-правове закріплення інституту соціального партнерства у новому Трудовому кодексі України дозволить значно розширити потенціал соціального партнерства у сучасних ринкових умовах.

Таким чином, соціальне партнерство може розглядатися не тільки як самостійне правове явище, але й як окремий інститут трудового права. Під інститутом соціального партнерства слід розуміти сукупність правових норм, спрямованих на регулювання співпраці між працівниками і роботодавцями з питань застосування найманої праці.

Крім того, у широкому розумінні соціальне партнерство може розглядатися як принцип сучасного трудового права. У цьому аспекті соціальне партнерство не слід ототожнювати з колективно-договірним способом регулювання трудових правовідносин. Спочатку соціальне партнерство, як правовий принцип, проявляє себе в індивідуально-договірній формі трудового договору і пов'язаних з його реалізацією взаєминах між працівником і роботодавцем. Тому сучасне вітчизняне трудове право повинне легально визнати соціальне партнерство як правовий принцип і на колективно-договірному рівні, і на індивідуальному рівні.

Через це на сучасному етапі соціальне партнерство має розглядатися як один з вихідних принципів вирішення трудових спорів і конфліктів. Вважаю за необхідне відзначити особливу значущість названого принципу для забезпечення оперативного й ефективного вирішення розбіжностей, як колективних, так і індивідуальних. За своєю соціальною природою спочатку у кожній стороні трудових правовідносин є свій інтерес, і завдання соціального партнерства полягає у досягненні балансу інтересів з тим, щоб врегулювати розбіжності, що виникли, і привести сторони до згоди.

Виходячи з важливості принципу соціального партнерства для вирішення трудових розбіжностей, вважаю за необхідне законодавчо закріпити обов'язкову наявність на підприємстві комісії з трудових спорів і конфліктів (сьогодні така комісія має назву «комісія з трудових спорів»), через яку тільки і може реалізувати себе принцип соціального партнерства в індивідуальних трудових розбіжностях.

Керуючись принципом соціального партнерства, вважаю також, що в нормативному порядку слід перешкоджати надмірно тривалим колективним трудовим спорам і конфліктам, які можливі на сьогодні внаслідок існуючої правової практики необмеженості терміну дії страйку. У реальному житті це може призвести до важких матеріальних наслідків і для працівників, і для економіки країни в цілому. Тому правова норма повинна передбачати максимально можливу тривалість страйку, а також — що більш важливе — можливість судового вирішення колективного трудового спору або конфлікту. Реалізація принципу соціального партнерства, досягнення балансу інтересів сторін трудових правовідносин — це мета правового механізму вирішення трудових конфліктів.

В юридичній науці відзначають, що специфічними для трудового права є такі функції: захисна, економічна (або виробнича), соціальна, виховна. Основне призначення трудового права, разом з регулюванням відносин у процесі праці, полягає в захисті прав і інтересів учасників процесу праці, насамперед працівників [10, 15]. На мою думку, захисна функція трудового права є складовою

частиною загальноправової охоронної функції, і покликана вона бути засобом забезпечення ефективності регулятивної функції, до складу якої входить соціальна трудова функція. У свою чергу соціальна функція трудового права реалізується в основному через соціально-партнерські відносини. Принцип соціального партнерства є способом реалізації відповідної однойменної партнерської соціальної функції трудового права.

Розвиток захисної функції трудового права в сучасних умовах привів хоч і не до повної рівності сторін, але до достатнього рівня їх автономії, щоб забезпечити активний розвиток соціальної партнерської функції і принципу соціального партнерства. Завданням сьогодення є необхідність приділити належну увагу, разом з принципом захисту прав і інтересів сторін трудових правовідносин, і принципу соціального партнерства, у досягненні якого найбільш повно виявляється цільове призначення трудового права. Цей принцип повинен бути законодавчо закріплений у новому Трудовому кодексі України.

Сьогодні безперечним є той факт, що праця — це основна діяльність людей. Крім того, необхідно визнати і таке положення: організована праця може бути ефективною, цивілізованою, мирною тільки при реалізації принципу соціального партнерства, який, на мій погляд, має фундаментальне значення. Більш того, галузь трудового права можна було б на сучасному етапі назвати правом соціального партнерства у сфері праці, оскільки ця назва виражає цільове призначення цієї галузі. Цей принцип відображає соціальну спрямованість трудового права. Порушення цього принципу призводить до індивідуальних і колективних трудових розбіжностей. У разі, коли не вдається врегулювати розбіжності, виникають трудові спори і конфлікти. Коли ж розбіжності врегулювати вдається, то відбувається реалізація принципу соціально-трудоного партнерства.

Розвиток соціального партнерства, крім усього іншого, є превенцією виникнення трудових спорів і конфліктів. Як у медицині — головне не лікування захворювання, а його профілактика, так і у сфері трудових правовідносин — попередження за допомогою правового регулювання трудових спорів і конфліктів є важливішим, ніж уміння їх вирішувати. Вирішення цього завдання досягається двома способами: культурно-етичним і правовим.

На мою думку, достатній рівень правової культури громадян України може бути досягнутий тільки через виховання свідомого прагнення до соціального партнерства у сфері праці, через залучення до вищого, ідеальнішого, еталонного християнського і загальнолюдського принципу справедливих взаємин. В основу такого виховання має бути покладений підхід: «...відтак у всьому, як хочете, щоб з вами вчиняли люди, так вчиняйте і ви з ними» [11, 52].

Для налагодження соціального партнерства обов'язково мають бути позасудові юрисдикційні органи з вирішення індивідуальних і колективних трудових спорів і конфліктів. Сам факт існування таких органів буде певною мірою стримуючим чинником у прагненні ігнорувати трудові права іншої сторони. Якщо позасудові способи розгляду трудових розбіжностей не дають з будь-яких причин позитивного результату, то обов'язково останньою інстанцією для

трудових спорів, як індивідуальних, так і колективних, повинен бути суд, який має владу хоча б формально примирити сторони для виконання законності і правопорядку.

Соціальне партнерство у разі виникнення трудових розбіжностей забезпечується за допомогою примирного, примирно-третейського і судового розгляду. Принцип соціального партнерства дає можливість належним чином оцінити і зрозуміти соціально-юридичну природу трудових спорів і конфліктів. У світлі соціального миру на виробництві трудові спори слід розглядати як необхідний елемент дотримання законності і правопорядку сторонами трудових правовідносин, як позитивне явище, за допомогою якого досягається нормативно закріплена справедливість, а отже, партнерство у взаєминах сторін.

Принцип соціального партнерства дозволяє інакше трактувати трудові конфлікти, тобто не як наслідок об'єктивної ворожості, протиборства сторін трудових правовідносин, не як факт негативної дійсності, а як спосіб досягнення компромісу, засіб гармонізації і врегулювання інтересів сторін трудових правовідносин. Для того, щоб уникнути стихійності трудових конфліктів, їх ворожої спрямованості, головним інструментом впливу стає цивілізоване, партнерське правове регулювання цього процесу. Тільки правове регулювання, засноване на принципі соціального партнерства, здатне виступати гарантом того, що конфлікт буде вирішений і сторони досягнуть соціально-трудового миру.

Природа трудових відносин між роботодавцем і працівниками така, що ці відносини будуть гармонійними, мирними, безконфліктними тільки за свідомого прагнення сторін до співпраці, тобто до соціального партнерства, тільки при чесному, добросовісному виконанні взаємних зобов'язань і правових приписів.

Успішність реалізації принципу соціального партнерства залежить від бажання або небажання сторін прагнути партнерства, співпраці, розуміння потреб іншої сторони. І в цьому важливу роль відіграє відповідне виховання, зокрема, правовими засобами. Якщо метод етичного виховання соціальних партнерів — переконання — і не у всіх випадках є дієвим, то правові приписи можуть сприяти соціальному партнерству, в чому виявляється, на моє переконання, і виховна функція трудового права.

Виходячи з принципу соціального партнерства, необхідним є суспільне і наукове усвідомлення того, що роботодавець і працівник повинні бути не протиборствующими сторонами, а партнерами. Досягнення цього можливе шляхом вдосконалення норм трудового права і правових механізмів з регулювання соціально-партнерських відносин.

Таким чином, сучасне трудове право має розглядати соціальне партнерство у широкому розумінні — як принцип трудового права, у вузькому розумінні — як самостійний правовий інститут і, крім того, соціальне партнерство має розглядатися правом як самостійне правове явище.

Вважаю, що названі три аспекти соціального партнерства мають знайти своє відбиття у новому Трудовому кодексі України, який повинен закріпити соціальне партнерство як самостійну правову категорію, передбачивши її дефініцію; організаційно оформити інститут соціального партнерства, а також зако-

нодавчо закріпити соціальне партнерство як один з основоположних принципів сучасного трудового права.

### Література

1. Словарь по трудовому праву / Отв. ред. Ю. П. Орловский. — М.: БЕК, 1998. — 600 с.
2. Киселев И. Я. Сравнительное трудовое право стран развитой рыночной экономики. — М.: Изд-во Акад. труда и социальных отношений, 1995. — 210 с.
3. О коллективных договорах и соглашениях: Закон Украины // Ведомости Верховной Рады Украины. — 1993. — № 36. — Ст. 361.
4. О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов): Закон Украины // Ведомости Верховной Рады Украины. — 1998. — № 34. — Ст. 227.
5. О создании национальной службы посредничества и примирения: Указ Президента от 17 октября 1998 г. // Праця і зарплата. — 1998. — № 23.
6. Трудовое право України / За ред. П. Д. Пилипенко. — К.: Ін Юре, 2003. — 536 с.
7. Шамшина И. И. Социальное партнерство в сфере охраны труда как необходимый элемент развития современного правового государства // Вісник ЛАВС. Спец. вип. «Ідея правової держави: історія і сучасність». — Луганськ, 2003. — Ч. 3. — С. 123–129.
8. Гуславський В. С. Проблема національної інтеграції пострадянських країн: напрямки вирішення // Актуальні проблеми права: теорія і практика. — 2005. — № 7. — С. 23–31.
9. Трудовой кодекс Российской Федерации. — М.: Юриформ, 2002. — 128 с.
10. Трудовое право в вопросах и ответах: Учеб.-справ. пособие / Под ред. В. В. Жернакова. — Х.: Одиссей, 2000. — 624 с.
11. Священное Евангелие. Украинская Православная Церковь. Киевская Митрополия, 2000. — 765 с.

УДК 342.734:331.4

*В. Ф. Пузирний*

### ПРАВО НА НАЛЕЖНІ, БЕЗПЕЧНІ І ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ

Загальноприйнятим є розподіл основних прав та свобод людини і громадянина на соціально-економічні, політичні й особисті. Серед соціально-економічних прав виділяють право на працю, наявність якого робить можливим існування всіх інших прав. Даний вид права є головним у системі прав, закріплених за членами суспільства, таким же природним, властивим людині, як і право на життя.

Право на працю включає в себе право кожної людини на належні, безпечні та здорові умови праці (ст. 34 Конституції України).

Право на належні, безпечні та здорові умови праці не відразу знайшло своє закріплення в Конституції України та навіть і в Конституціях колишнього СРСР, тому що соціалістична країна на початковому етапі свого розвитку, а потім і в період побудови соціалізму ще не могла забезпечити це право економічно та юридично. Цьому спочатку заважали наявність приватного сектора, а потім недостатній рівень розвитку економіки, науки і техніки. Тому право на здорові і безпечні умови праці знайшло своє закріплення в КЗпП СРСР у 1922 році як завдання, що вимагає вирішення.