

Способы решения проблем социального партнерства в трудовом праве

Ways of solving social partnership in labour rights

М.А. Мишук

Ключевые слова:

социальное партнерство, трудовое право, трехстороннее сотрудничество, двухстороннее сотрудничество, коллективный договор.

Key words:

social partnership, labour law, tripartite cooperation, double-ended cooperation, collective agreement.

Постановка проблемы. Актуальность данной темы обусловлена тем, что без определения ключевых проблем правового регулирования социального партнерства в трудовом праве Украины невозможно осуществить эффективное реформирование законодательства в соответствующей области. Новые вызовы, которые приняло украинское общество, закономерно требуют обновления регламентации социального партнерства. Выделение и освещение существующих проблем правового регулирования данного партнерства должно стать должным основанием для реформирования трудового права Украины в сфере общественных отношений, обеспечить достижение стабильности во взаимоотношениях между работниками и работодателями, а также минимизацию потенциальной конфликтности в социуме.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросами правового регулирования социального партнерства в трудовом праве Украины занимались такие ученые, как Н.Б. Болотина, В.С. Венедиктов, Н.Д. Гетьманцева, Г.С. Гончарова, В.Я. Гоц, В.В. Жернаков, П.И. Жигалкин, И.В. Зуб, Д.А. Карпенко, Л.И. Лазор, П.Д. Пилипенко, В.И. Прокопенко, А.И. Процевский, М.П. Стадник, Б.С. Стичинский, Н.М. Хуторян, Г.И. Чанышев, А.Н. Ярошенко и др.

Цель статьи – проанализировав доктрину трудового права по заданной проблеме, осуществить системное и последовательное рассмотрение существующих проблем правового регулирования социального партнерства и выявить возможные способы решения данных проблем.

Изложение основного материала. Переходя к проблемам правового регулирования социального партнерства в трудовом праве Украины, уместно привести утверждение А.Н. Мирошниченко, что механизм социально-трудового партнерства в Украине формируется и развивается в условиях: (а) глубокого системного кризиса, (б) резко выраженной поляризации коллективно-договорного процесса, (в) несформированности равноправных субъектов, (г) неразвитости элементов и признаков гражданского общества, (д) недостаточно проработанной системы нормативно-правового регулирования социально-трудовых отношений. Поэтому особую значимость приобретает направленность механизма системы социально-трудового партнерства на достижение социального согласия и консенсуса в обществе путем компромиссов, заключения договоров и соглашений¹.

Всецело поддерживая подход ученого, считаем, что проблемы правового регулирования социально-партнерских правоотношений детерминируются разноплановыми объективными и субъективными факторами, при обрисовке указанных проблем методологически необходимы группировка качественно однородных вопросов и предоставление им последовательной правовой оценки.

Самой главной проблемой правового регулирования социального партнерства в трудовом праве Украины следует назвать проблему *места и роли государства как самостоятельной стороны в системе социального партнерства*. Результат проведенного анализа доктрины трудового права показал, что можно утверждать, что на сегодняшний день нет однозначного мнения ученых относительно определения государства в механизме социального партнерства.

¹ Мирошниченко О.В. Розвиток соціально-трудового партнерства в Україні: методологія, методика аналізу, напрямки вдосконалення: [моногр.] / О.В. Мірошніченко. – К., 2003. – 187 с.

Наиболее распространенной моделью социального партнерства, которая зависит от вмешательства властных структур в социально-партнерские отношения, Г.А. Трунова считает трехстороннее сотрудничество, когда государство, работодатели и профсоюзы (как представители наемных работников) являются равноправными. Такая модель действует преимущественно на макроуровне в виде взаимодействия государства с организациями труда и капитала общенационального масштаба, опирается на компромисс, ориентированный на достижение цели и соответствующего общественного благополучия².

Другая модель социального партнерства диаметрально противоположна первой и заключается в том, что государство не вмешивается в экономическую жизнь общества или сводит такое вмешательство к минимуму³. Сторонники принципа "laissez faire" в трудовых отношениях основополагающей идеей считают свободу действий социальных партнеров – союзов предпринимателей и работников – и отклоняют вмешательства государства в их отношения⁴. Государство выступает в роли арбитра коллективных трудовых споров, законодательно регулируя отношения, не допуская развития противостояния сторон до масштабов, опасных для стабильности социума. В данной модели, которая присуща США, Испании, Португалии, решение проблем с помощью партнерства переносится на производственный уровень предприятия⁵. Методологически непоследовательным, по нашему мнению, является противопоставление данных моделей социального партнерства, как и вообще нецелесообразность их выделения. Наша позиция заключается в том, что государство в любом случае должно вмешиваться в социальное партнерство.

Другим вопросом является *механизм и степень такого вмешательства, методы и способы правового воздействия государства, концепция ответственности и поощрений*. В аспекте указанного мы согласны с точкой зрения Е.Б. Хохлова, который доказывает, что государство в механизме социального партнерства выступает субъектом публичной власти, в то же время взаимодействует с субъектами других социально значимых интересов на основе равенства. Организацию социального партнерства правовед называет основной функцией государства в механизме правового регулирования, которая предусматривает следующее: (а) официальное признание различных интересов, существующих в обществе, (б) конституирование субъектов общественных отношений, (в) легализацию процесса социального партнерства, (г) участие в нем в качестве субъекта, который представляет интересы общества в целом, и (д) осуществление судопроизводства в трудовых спорах⁶. Вот почему нельзя говорить о том, что государство, будучи нейтральным, не участвует в социальном партнерстве. Оно всегда выступает активной стороной социально-партнерских отношений. Одновременно в контексте очерченного вопроса не следует путать государство в лице законодательного органа, государство в лице системы судебных органов и государство в лице уполномоченных органов, обеспечивающих государственный контроль за соблюдением законодательства в области социально-трудовых отношений.

На уровне международного законодательства закреплен принцип вмешательства государства в социальном партнерстве ровно в той мере, в какой это необходимо для обеспечения и достижения социального благополучия и диалога между работодателями, с одной стороны, и работниками – с другой. Кроме того, государство выступает гарантом прав каждой из сторон социально-партнерских правоотношений. Есть смысл подчеркнуть, что законодательство Украины нормативно не регулирует место государства именно как активного субъекта правоотношений в сфере социального партнерства. Делаем акцент на его активном участии в таких правоотношениях, поскольку, когда речь идет о пассивности, государство выступает уже не стороной социального партнерства, а государством-гарантом правосудия, законности и верховенства права.

Довольно важной проблемой правового регулирования социального партнерства в трудовом праве Украины является *отсутствие последовательного определения правового статуса государства как стороны социально-партнерских отношений*. Ее сущность заключается в том, что законодательством не установлен механизм активного участия государства в поддержании социально-партнерских отношений

² Трунова Г.А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні: дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Г.А. Трунова. – Чернівці, 2007. – 213 с.

³ Дюгі Л. Конституційне право: Загальна теорія держави [Препринт] / Л. Дюгі ; передмова Ю.М. Оборотова. – О. : Юрид. літ., 2005. – 1008 с.

⁴ Усенін В.І. Соціальне партнерство или классовая борьба? : [моногр.] / В.І. Усенін. – М., 1968. – 271 с.

⁵ Курс російського трудового права : в 3 т. / под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб. : Изд-во СПб. ун-та, 1996. – Т. 1 : Общая часть. – 1996. – 573 с.

⁶ Курс російського трудового права : в 3 т. / под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб. : Изд-во СПб. ун-та, 1996. – Т. 1 : Общая часть. – 1996. – 573 с.

между работниками, с одной стороны, и работодателями – с другой. Исходя из анализа законодательства, нельзя дать четкого ответа на вопрос, до какого момента государство выступает стороной социального партнерства, а с какого – публичным субъектом с возложенными на него функциями и обязанностями. Нерешенным, на наш взгляд, является и вопрос о правах государства как равноправной стороны социально-партнерских отношений. Считаем, что она не имеет аналогичных прав, прослеживаются у работодателей и работников, и государство в системе социально-партнерских отношений следует рассматривать через призму ее обязанностей, но никак не прав.

Следующей проблемой правового регулирования социального партнерства в трудовом праве Украины является *содержание коллективных договоров, выступающих первичным источником урегулирования отношений между работодателями и работниками*. Важным инструментом осуществления профсоюзными организациями своей защитной и представительной функций является коллективный договор, содержание которого направлено, прежде всего, на защиту социально-экономических интересов работников. При этом основной целью такого договора является улучшение условий труда работников и расширение их социальных прав. Обозначенная проблема, как видится, фактически детерминирована имеющейся правоприменительной практикой организаций работодателей. Как правило, содержание коллективных соглашений разрабатывается юридическим отделом (департаментом) соответствующего юридического лица, находящегося в непосредственном подчинении руководителя последней. Понятно, что в любом случае изначально содержание коллективного договора разрабатывается с ударением на интерес работодателя. После этого идут коллективные переговоры с работниками по проекту данного соглашения. Однако работники далеко не всегда являются юридически грамотными и разбираются в довольно узкой сфере нормативного регулирования – в области социального партнерства, что определяет формальный характер таких переговоров и согласований. Обозначенная проблема заключается в недостаточном привлечении наемных работников и профсоюзов в процесс разработки проекта коллективного договора и его заключения. Насущной необходимостью является активизация социального сознания и роли тружеников как участников социального партнерства. Такой подход обеспечит достижение баланса социальных интересов как работников, так и работодателей.

Еще одной проблемой правового регулирования социального партнерства в трудовом праве Украины является *отсутствие механизма привлечения к ответственности сторон социального партнерства*. Мы убеждены, что одним из основных условий эффективности социального партнерства есть наличие четкого механизма привлечения к ответственности субъектов, нарушающих императивные нормы законодательства. Декларация социального партнерства и социального диалога в трудовом праве Украины сама по себе не обеспечивает их наличие и действенность. Ценность правового регулирования в данной сфере обеспечивается наличием у сторон реального арсенала правовых средств для защиты своих законных прав и интересов.

Подчеркиваем, что на уровне Законов Украины «О коллективных договорах и соглашениях» и «Об организациях работодателей, их объединениях, правах и гарантиях их деятельности» должен быть четко прописан алгоритм привлечения к конкретной ответственности каждой из сторон социально-партнерских отношений – государства, работодателей, работников. Сегодня мы наблюдаем ситуацию, когда ответственность сторон в данной области будто бы законодательно определена. Однако на уровне как правоприменительной практики, так и науки открытым остается вопрос именно четкого механизма привлечения к юридической ответственности субъектов-нарушителей.

Не менее важной проблемой правового регулирования социального партнерства в трудовом праве Украины является *существование устаревшего механизма социально-партнерских переговоров между работодателями, с одной стороны, и работниками – с другой*. Весомым компонентом взаимодействия социальных партнеров есть осознанный, идеально сформулирован результат их сотрудничества. Согласование целей и интересов сторон-партнеров – главное условие успеха социально-трудовых отношений. Если на уровне перспективных целей происходит и осознается сторонами их совпадение, это становится достаточно веской причиной длительного и устойчивого партнерства для согласования на данной основе промежуточных и частных целей. Если последние совпадают, значит, возможно (и нужно) временное сотрудничество, которое далее может продолжаться, становясь постоянным. Если стороны вообще не видят общих целей, наладить партнерские отношения невозможно⁷.

⁷ Мірошніченко О.В. Розвиток соціально-трудового партнерства в Україні: методологія, методика аналізу, напрямки вдосконалення : [моногр.] / О.В. Мірошніченко. – К., 2003. – 187 с.

На сегодняшний день может сложиться представление, что между работниками и работодателями существует соревнование за право решать условия коллективного договора или соглашения. Однако, с нашей точки зрения, партнерское сотрудничество должно быть основано на приоритетах согласия. Иными словами, в социально-партнерских отношениях не может идти речь о формальной победе одной из сторон. Наиболее сложным является обеспечение законодателем такого механизма взаимоотношений между последними, когда обеспечивается осознание действительных интересов противоположной стороны и когда они согласуются с собственными приоритетами.

На практике основными проблемами переговорного процесса на уровне предприятия являются следующие: (а) система организации и оплаты труда, (б) размеры минимальных тарифных ставок и должностных окладов, (в) условия увольнения работников, (г) вопросы профобучения, (д) соблюдение трудовой и производственной дисциплины, (е) ответственность сторон за невыполнение договора и др.⁸ Государственные контролирующие органы в рассматриваемой сфере должны иметь в виду все эти вопросы, по результатам которых всегда одна из сторон остается недовольной. При проверке коллективных договоров и соглашений именно на перечисленных проблемах нужно делать акцент.

Следующей проблемой правового регулирования социального партнерства в трудовом праве Украины является *отсутствие у его сторон обязанности заключения коллективного договора (соглашения)*. Опираясь на углубленное изучение международного и национального законодательства в сфере социального партнерства, подчеркнем, что заключение коллективного договора (соглашения) осуществляется исключительно на добровольных началах. А это означает, что если одна из сторон возражает против заключения такого партнерского документа, другие стороны не вправе настаивать на этом. Более того, ни одна из сторон социально-партнерских отношений не имеет правовых оснований для обращения в судебные или административные органы с вопросом об обжаловании отказа другой стороны от заключения коллективного договора.

Отсутствие у сторон обязанности заключения коллективного договора означает также то, что законодатель не определяет минимальной численности работников на предприятии, учреждении или организации, при наличии которой нужен такой договор (соглашение). Добровольность участия в заключении коллективного договора (соглашения) обеспечивается тем, что стороны социально-партнерских отношений независимо от воли любых трех человек выбирают форму сотрудничества и определяют степень взаимодействия между собой. Одновременно равноправие в данной области партнерства обеспечивается равными правами работников, с одной стороны, и работодателей – с другой.

Таким образом, предлагаем ввести обязательность заключения коллективного договора (соглашения) на предприятиях, учреждениях и организациях всех форм собственности. Считаем, что такая, так сказать, обязательность должна обеспечивать стабильность и прогнозируемость социально-партнерских отношений между работниками и работодателями. При этом содержание коллективного договора не должно противоречить законодательству в части ухудшения условий тружеников, наоборот, условия их работы могут только расширяться и улучшаться. Если такой договор (соглашение) не заключено или же при его наличии он не прошел обязательной государственной регистрации, это влечет за собой злоупотребление работодателями своим доминирующим положением. Стоит заметить, что государственные контролирующие субъекты физически не способны обеспечить эффективную проверку первичной учетной финансово-хозяйственной документации работодателей по соблюдению последними всех требований законодательства в сфере социального партнерства.

Выводы и перспективы дальнейших исследований. На наш взгляд, предпосылкой реформы социального партнерства в трудовом праве Украины должно стать определение и предварительное системное изучение проблем правового регулирования в исследуемой сфере. А уже после этого можно говорить о достижении качественных изменений имеющихся в государстве социально-партнерских правоотношений. Проблемы регулирования, а также проблемы правоприменительной практики должны быть ориентирами для законодателя. Одновременно следует помнить, что любым качественным изменениям и преобразованиям надлежит быть последовательными и системными. Наряду с указанным законодателю нужно особое внимание уделить нормам международного публичного права, а также стандартам Европейского Союза. Это объясняется тем, что вектором своего дальнейшего политико-экономического развития Украина выбрала именно Европейское сообщество, где стандарты жизни и нормативы регулирования социального партнерства выше.

⁸ Кисільова Т. Шлях до соціальної злагоди / Т. Кисільова // Праця і зарплата. – 2007. – № 20 (552). – С. 4–5.

Аннотация

В статье рассмотрены основные проблемы социального партнерства в трудовом праве. Проанализированы нормативно-правовые акты в данной сфере. Выделены основные способы решения проблем социального партнерства в трудовом праве Украины.

Summary

In the article the main problems of social partnership in labour law were examined. Normative acts in the given sphere were analyzed. The main ways of solving the problems of social partnership in Ukrainian labour law were determined.

Использованная литература:

1. Мірошніченко О.В. Розвиток соціально-трудового партнерства в Україні: методологія, методика аналізу, напрямки вдосконалення : [моногр.] / О. В. Мірошніченко. – К., 2003. – 187 с.
2. Трунова Г.А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Г.А. Трунова. – Чернівці, 2007. – 213 с.
3. Дюгі Л. Конституційне право: Загальна теорія держави [Препринт] / Л. Дюгі ; передмова Ю.М. Оборотова. – О. : Юрид. літ., 2005. – 1008 с.
4. Усенин В.И. Социальное партнерство или классовая борьба? : [моногр.] / В.И. Усенин. – М., 1968. – 271 с.
5. Курс российского трудового права : в 3 т. / под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб. : Изд-во СПб. ун-та, 1996. – Т. 1 : Общая часть. – 1996. – 573 с.
6. Мірошніченко О.В. Розвиток соціально-трудового партнерства в Україні: методологія, методика аналізу, напрямки вдосконалення : [моногр.] / О.В. Мірошніченко. – К., 2003. – 187 с.
7. Кисільова Т. Шлях до соціальної злагоди / Т. Кисільова // Праця і зарплата. – 2007. – № 20 (552). – С. 4–5.

М.А. Мищук,

доцент кафедри громадянського і трудового права
Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана