

РОЗДІЛ 1 «ТРУДОВЕ ПРАВО»

УДК 349.2.

Іншин М.І.,
доктор юридичних наук, професор,
академік НАПрН України,
завідувач кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

СТАНОВЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ

Розвиток більшості демократичних держав досягли соціальної стабільності завдяки реалізації соціального діалогу в країні, тому, через низькі показники ефективності соціальної активності в Україні, є актуальним запровадження такого явища і в нашій державі. Дана стаття спрямована на розкриття сутті і значення таких понять як «соціальне партнерство і соціальний діалог» через історичну приму даних суспільних відносин. В статті розкриваються доктринальні підходи до вивчення вище вказаних понять, простежується генеза правового регулювання дефініції, а також впровадження соціального партнерства і соціального діалогу в незалежній Україні.

Ключові слова: соціальне партнерство, соціальний діалог, працівник, роботодавець, держава, соціально трудова сфера.

The development of most democracies has achieved social stability through the implementation of social dialogue and social partnership in the country, therefore, due to low efficiency of social activity in Ukraine, it is important to introduce such a phenomenon in our country. This article aims to reveal the essence and meaning of such concepts as "social partnership and social dialogue" through the historical acceptance of these social relations. The article reveals doctrinal approaches to the study of the above concepts, traces the genesis of legal regulation of the definition, as well as the introduction of social partnership and social dialogue in independent Ukraine.

Key words: social partnership, social dialogue, employee, employer, state, social and labor sphere.

Сучасні трансформаційні процеси, які відбуваються в Україні спрямовані на становлення України як високорозвиненої європейської демократичної держави, що як наслідок ставить перед українським суспільством важливу мету – забезпечення сталого економічного розвитку, досягнення європейських стандартів життя громадян, створення нових форм взаємодії людини й держави, розвиток і вдосконалення вже існуючих механізмів та інститутів, що неможливо без налагодженої співпраці між роботодавцями та працівниками.

Одним із основних кроків у напрямку становлення демократичного суспільства та важливою умовою для переходу до соціально-орієнтованої економіки є соціальне партнерство, у якому людина виступає головним чинником соціального прогресу та економічного зростання, а задоволення її інтересів забезпечується як першочергове завдання держави. Основною сферою реалізації соціального партнерства є сфера соціально-трудових відносин, які займають важливе місце у справі врегулювання національного ринку праці на засадах його соціалізації[1].

Метою даної роботи є визначення суті таких явищ, як соціальний діалог, їх історико-правового аналізу в трудових відносинах, виявлення деяких історичних, правових, наукових, політичних, соціально-економічних та міжнародних передумов (умов та обставин, завдяки яким відбувається розвиток, зміна та припинення соціально-трудових відносин), які впливають на формування та становлення соціального партнерства і діалогу, з визначенням етапів їх розвитку.

Незважаючи на актуальність проблеми правового регулювання соціального партнерства, вона поки що не отримала належної наукової розробки. Це пояснюється, насамперед, специфікою становлення та розвитку соціального партнерства в Україні. Біля витоків інституту соціального партнерства стояли такі видатні вчені, як Л.С. Таль, В.М. Догадов, І.С. Войтинський, які заклали основу майбутньої теорії, дослідивши окремі елементи соціального партнерства. Варто зазначити, що окремі питання соціального партнерства отримали належну розробку в радянській науці трудового права завдяки працям таких видатних науковців, як М.Й. Бару, Р.І. Кондратьєв, Р.З. Лівшиць, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.І. Смолярчук, І.О. Снігірьова. З часів проголошення незалежності України деякі аспекти цієї проблеми висвітлювались на рівні окремих монографій, наукових статей такими вченими, як В.С. Венедиктов, Р.І. Кондратьєв, Л.І. Лазор, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, О.Т. Барабаш, Н.Б. Болотіна, Н.Д. Гетьманцева, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, І.В. Зуб, Д.О. Карпенко, П.Д. Пилипенко, М.П. Стадник, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева.

Дослідження питання соціального партнерства вимагає звернути увагу на таке правове явище як соціальний діалог. У науковій правовій літературі склалися три погляди на співвідношення понять «соціальне партнерство» і «соціальний діалог». Одні вчені вважають, що соціальний діалог виступає елементом соціального партнерства і дані поняття співвідносяться між собою як процес і мета. Другі дотримуються позиції, що соціальний діалог передбачає соціальне партнерство, а треті розглядають ці поняття, як тотожні. Наприклад, щодо першої позиції, О. С. Арсентьева стверджує про некоректність застосування вказаних понять як синонімів. Так, на її думку, в національному законодавстві відбулася хибна підміна понять. Соціальне партнерство є метою регулювання соціально-трудових відносин, ось чому соціальний діалог є лише елементом системи соціального партнерства[2].

З приводу другого бачення науковці Р. С. Гринберг та Т. В. Чубарова наголошують, що соціальний діалог передбачає ширше розуміння соціального партнерства як взаємодії всіх зацікавлених сил у вирішенні тієї чи іншої проблеми. На думку ж М. П. Стадника, і соціальне партнерство, і соціальний діалог відображають лише форму стосунків суб'єктів колективно-правового регулювання у налагодженні колективно-трудових відносин, тому проведення консультацій, переговорів є соціальним діалогом. Укладення ж договорів, угод між суб'єктами відносин у сфері застосування найманої праці є соціальним партнерством[3].

Щодо третьої позиції, ми звертаємо увагу на наукову працю О. А. Трюхан «Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці». В зазначеній роботі, вказані терміни вживаються авторкою як синоніми з метою уникнення частого повторення одного й того ж терміна[4].

Що ж до європейського досвіду застосування цих понять, то у документах Міжнародної організації праці, Європейського Союзу та інших міжнародних організацій термін «соціальне партнерство» узагалі не вживається, а використовуються поняття «соціальний діалог», «соціальні партнери» та «трипартизм». В Україні в різні періоди явище взаємодії сторін соціально-трудових відносин щодо узгодження їх інтересів у соціальній, економічній і трудовій сферах передбачало різні назви. Відстеживши історію розвитку та становлення соціально-партнерських відносин у сфері праці на українських землях, можна виокремити, що з початку 90-х рр. і до кінця ХХ ст. в законодавчих актах вживався термін «соціальне партнерство», а з початку ХХІ ст. він був заміщений терміном «соціальний діалог»[5].

В науково-правовому просторі України така позиція не є абсолютно визнаною. Значна кількість дослідників даного питання, в тому числі І.Д. Шумляєва схильні вважати, що чинне законодавство звузило зміст соціального партнерства, про що свідчить введення замість нього поняття «соціальний діалог» відповідно до Резолюції Міжнародної організації праці «Про трипартизм та соціальний діалог» від 18 червня 2002 р. Згідно з ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI під соціальним діалогом розуміється процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників,

роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. До форми здійснення соціального діалогу Закон відносить обмін інформацією, консультації, узгоджувальні процедури, колективні переговори з укладення колективних договорів і угод[6]. Проте, І.Д. Шумляєва вважає, що запровадження терміну «соціальний діалог» не може замінити більш широке поняття «соціальне партнерство». Соціальний діалог є тим механізмом (сукупністю процесів, прийомів, методів щодо здійснення певних дій), за допомогою якого органи виконавчої влади та представники організацій працівників і роботодавців узгоджують свої інтереси та досягають основної мети соціального партнерства – забезпечення належних соціально-трудових прав працюючим особам та підвищення стандартів якості життя населення. Тому саме термін «соціальне партнерство» повинен бути ключовим, а поняття «соціальний діалог» - зайняти місце в статтях законодавчих актів щодо визначення механізму його реалізації[7].

Марія Коляда в своїй науковій праці «Співвідношення понять «соціальне партнерство» і «соціальний діалог» у трудовому праві: теорія та практика» дотримується позиції, що оперування у правовій теорії науки трудового права України цими поняттями як синонімічними не є помилкою. Оскільки така позиція обґрунтована тим, що законодавець фактично закріпив легальне використання цих двох понятійних категорій. Так, Указом Президента України «Про Національну раду соціального партнерства» від 27 квітня 1993 р. було затверджено Положення про раду соціального партнерства, згідно з яким Національна рада соціального партнерства була постійно діючим консультативно-дорадчим органом при Президентові України, який утворювався з представників Кабінету Міністрів України, об'єднань підприємств професійних спілок для узгодженого вирішення питань, що виникають у соціально-трудої сфері[8]. Вказаний Указ утратив чинність на підставі Указу «Про розвиток соціального діалогу в Україні» від 29 грудня 2005 р., де почала вживатися правова категорія «соціальний діалог», а також розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів щодо розвитку соціального діалогу в Україні» від 1 серпня 2006 р. Також було прийнято Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. Таким чином можна відслідкувати заміну поняття «соціальне партнерство» на «соціальний діалог», саме як синонімів. З приводу цього питання законодавець зайняв чітку позицію, з приводу того, який саме термін вживається у законодавстві нашої держави, прийнявши при цьому Закон «Про соціальний діалог в Україні», намагаючись використовувати термінологію, що відповідає законодавству західних країн та юридичній практиці Міжнародної організації праці[9].

Рушійним кроком у врегулюванні соціально-трудових відносин та взаємодії їх сторін було прийняття 23 грудня 2010 р. Верховною Радою України Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Положення Закону України «Про соціальний діалог в Україні» спрямовані на розвиток трипартизму і сприяють активізації процесів становлення і розвитку соціального діалогу та взаємодії між представниками держави, роботодавців і профспілок на всіх рівнях його здійснення[10]. Також, Законом Національну тристоронню соціально-економічну раду визнано постійно діючим органом, що утворюється Президентом України для ведення соціального діалогу. Основними завданнями Національної тристоронньої соціально-економічної ради Закон визначає: вироблення консолідованої позиції сторін соціального діалогу щодо стратегії економічного і соціального розвитку України та шляхів вирішення існуючих проблем у цій сфері; підготовка та надання узгоджених рекомендацій і пропозицій Президентові України, Верховній Раді України та Кабінету Міністрів України з питань формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин[11].

Законам України «Про соціальний діалог в Україні» були остаточно визначені поняття, основні принципи соціального діалогу, рівні та сторони, критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців, форми здійснення соціального діалогу, статус

органів соціального діалогу (Національної тристоронньої соціально-економічної ради та територіальних тристоронніх соціально-економічних рад), контроль та відповідальність сторін соціального діалогу[12].

Соціальне партнерство в Україні реалізується на принципах біпартизму та трипартизму. Однак переважаючим є саме принцип трипартизму. Це засвідчує ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», яка закріплює багаторівневність соціального діалогу. Соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях. На національному рівні сторонами є працівники в особі всеукраїнських об'єднань профспілок, роботодавці в особі всеукраїнських об'єднань роботодавців і держава, від імені якої в переговори вступає Кабінет Міністрів України. На галузевому рівні суб'єктами переговорів виступають: а) працівники, інтереси яких представляють всеукраїнські профспілки та їх об'єднання залежно від виду діяльності; б) роботодавці в особі всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців з урахуванням особливостей конкретної галузі; в) держава, яку представляють відповідні центральні органи виконавчої влади. На територіальному рівні це: а) профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, які діють на території певної адміністративно-територіальної одиниці, що діють від імені працівників; б) організації роботодавців та їх об'єднання відповідної адміністративно-територіальної одиниці; в) місцеві органи виконавчої влади чи органи місцевого самоврядування, які діють від імені держави й у межах своїх повноважень[13]. Проте на локальному рівні все ж має місце біпартизм, оскільки сторонами такого партнерства є первинна профспілкова організація або вільно обрані для ведення колективних переговорів представники працівників – з одного боку, і роботодавець та/або уповноважені ним представники – з другого[14].

З метою аналізу стану реалізації положень сформованої законодавчої бази в сфері соціально-трудових відносин, яка сформувалася за часи незалежності України, вважаємо за необхідне розглянути результати функціонування інституту соціального діалогу.

Під час проведення 15 листопада 2017 р. Комітетом Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення засідання «круглого столу» на тему: «Соціальний діалог як інструмент взаємодії громадянського суспільства і держави» були зроблені підсумки реалізації соціального діалогу на теренах України.

Найбільш результативною формою соціального діалогу на національному рівні є укладення Генеральної угоди. З метою ініціювання колективних переговорів з укладення Генеральної угоди на новий строк 8 вересня 2017 р. репрезентативні всеукраїнські об'єднання профспілок на національному рівні уклали Угоду про створення Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні. Зазначену Угоду підписали всі шість репрезентативних профоб'єднань на національному рівні[15].

Таким чином, вперше у складі Спільного представницького органу об'єднань профспілок представлені всі репрезентативні профоб'єднання на національному рівні, що є важливим кроком для забезпечення всестороннього представництва та спільного вирішення питань.

Для ведення соціального діалогу на територіальному рівні утворені тристоронні соціально-економічні ради (далі – ТТСЕР). За інформацією Національної тристоронньої соціально-економічної ради, станом на 13 жовтня 2017 р. в Україні діють 23 ТТСЕР, Луганська та Донецька ТТСЕР перебувають у стані становлення[16].

Ще одним рівнем соціального діалогу являється галузевий рівень, для ведення якого утворені і здійснюють діяльність галузеві ради. Однак, не всі галузі економічної діяльності охоплені соціальним діалогом. На галузевому рівні з метою врегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин у відповідних галузях економіки законодавством передбачено укладення галузевих (міжнародних) угод. Наразі укладено 95 галузевих угод і лише 14, із загальної кількості, укладені за участі репрезентативних об'єднань організацій роботодавців. На локальному рівні реалізації соціального діалогу, останнім часом спостерігається стійка тенденція до зменшення

кількості колективних договорів. Це викликано зменшенням чисельності, як суб'єктів господарювання, так і середньооблікової кількості працівників[17].

З метою утвердження трипартизму і покращення системи колективних переговорів та ефективного вирішення колективних трудових спорів на різних рівнях в Україні відповідно до Програми гідної праці на 2016-2017 рр., планується в найближчі роки розробка і прийняття нової редакції Закону України «Про колективні договори і угоди», внесення змін та доповнень у діючі Положення Національної служби посередництва і примирення й Положення Державної служби України з питань праці стосовно удосконалення їх функцій і повноважень як основних органів у системі колективних переговорів та вирішення колективних трудових спорів[18].

Усе вищевикладене дозволяє стверджувати, що виявлені деякі історичні, правові, наукові, політичні, соціально-економічні та міжнародні передумови формування та розвитку соціального партнерства і діалогу, починаючи з XIX ст. та закінчуючи сучасністю, надають можливість простежити генезу розвитку та усвідомити його призначення і вагомість у суспільній діяльності.

В Україні створено інституційну основу системи соціального партнерства, яка містить нормативно-правові акти його функціонування, процедури укладання угод і договорів, тристоронні органи для узгодженого вирішення проблем соціально-трудоваї сфери, здійснення державної політики зайнятості населення та його соціального захисту. Однак загалом відносини соціального партнерства в Україні розвинуто ще недостатньо, і цей процес перебуває на початковій стадії. Тому для подальшого розвитку системи соціального партнерства потрібно використовувати досвід зарубіжних країн, норми та рекомендації, що містяться в конвенціях Міжнародної Організації Праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ястремська О. М. Здійснення соціально-трудоваї відносин на засадах соціального партнерства [Електронний ресурс] / О. М. Ястремська, А. А. Попова // Бізнес Інформ. - 2013. - № 6. - С. 225. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/binf_2013_6_39.
2. Коляда М. О. Співвідношення понять "соціальне партнерство" і "соціальний діалог" у трудовому праві: теорія та практика [Електронний ресурс] / М. О. Коляда // Публічне право. - 2013. - № 4. - С. 292. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pp_2013_4_39.
3. Хуторян Н.М., Лаврів О.Я., Вишневецька С.В. Кодифікація трудового законодавства України : [монографія] / Н. М. Хуторян, О. Я. Лаврів, С. В. Вишневецька та ін. ; За ред. д-ра юрид. наук, проф. Н. М. Хуторян. – Х. : вид-во «ФІНН», 2009. – С. 402.
4. Коляда М. О. Співвідношення понять "соціальне партнерство" і "соціальний діалог" у трудовому праві: теорія та практика [Електронний ресурс] / М. О. Коляда // Публічне право. - 2013. - № 4. - С. 292. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pp_2013_4_39.
5. Громадська Н. А. Соціальний діалог: навчальний посібник [Електронний ресурс] / Н. А. Громадська. – Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. П. Могили, 2012. – С. 10-11 - Режим доступу: <http://lib.chdu.edu.ua/index.php?m=2&b=337>.
6. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» [Електронний ресурс]. – 2010. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.
7. Шумляєва І. Д. Удосконалення державного регулювання соціально-партнерських відносин у сфері праці [Електронний ресурс] / І. Д. Шумляєва // Публічне адміністрування: теорія та практика. Електронний збірник наукових праць – 2011 –№ 1 (5) – С.8 Режим доступу: [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2011-01\(5\)/11sidvsp.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2011-01(5)/11sidvsp.pdf).
8. Указ Президента України «Про Національну раду соціального партнерства» [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/151/93>.
9. Коляда М. О. Співвідношення понять «соціальне партнерство» і «соціальний діалог» у трудовому праві: теорія та практика [Електронний ресурс] / М. О. Коляда // Публічне право. - 2013. - № 4. - С. 294. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pp_2013_4_39.

10. Трунова Г. А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні : дис. канд. юр. наук : 12.00.05 / Трунова Галина Анатоліївна – Чернівці, 2007. – С. 33.
11. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» [Електронний ресурс]. – 2010. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.
12. Чанишева Г.І. Правові основи соціального діалогу у сфері праці [Електронний ресурс] / Г. І. Чанишева // Актуальні проблеми держави і права. - 2012. - Вип. 63. - С. 323. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2012_63_47.
13. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» [Електронний ресурс]. – 2010. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.
14. Міщук М.О. Проблеми правового регулювання соціального партнерства у трудовому праві України : дис. докт. юр. наук : 12.00.05 / М. О. Міщук; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – Київ, 2015. – С.33.
15. Протокол засідання «круглого столу» на тему: «Соціальний діалог як інструмент взаємодії громадянського суспільства і держави» [Електронний ресурс] / Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення. – 2017. – Режим доступу: http://dszn-zoda.gov.ua/sites/default/files/loadfiles/trud/soc_dialog/kruglyy_stil_rishennya_komitetu.pdf.
16. Офіційний веб-сайт Національної тристоронньої соціально-економічної ради [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ntser.gov.ua/content-org>.
17. Протокол засідання «круглого столу» на тему: «Соціальний діалог як інструмент взаємодії громадянського суспільства і держави» [Електронний ресурс] / Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення. – 2017. – Режим доступу: http://dszn-zoda.gov.ua/sites/default/files/loadfiles/trud/soc_dialog/kruglyy_stil_rishennya_komitetu.pdf.
18. Амелічева Л.П. Історія формування та розвитку інституту соціального діалогу в трудовому праві [Електронний ресурс] / Л. П. Амелічева // Університетські наукові записки. - 2016. - № 3. - С. 172. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap_2016_3_17.

УДК 349.2

Вареник О.С.,

кандидат юридичних наук, адвокат

ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОГО СТАНУ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ

У статті проаналізовано специфіку локального правового регулювання охорони праці. Деталізовано особливості сучасного стану локального правового регулювання охорони праці. Визначено сутність та зміст кожної із них. Охарактеризовано сутність нормативно-правових положень.

Ключові слова: локальні норми, правове регулювання, охорона праці, працівник, праця.

In the article the specifics of local legal regulation of labor protection are analyzed. The peculiarities of the current state of local legal regulation of labor protection are detailed. The essence and content of each of them is determined. The essence of normative-legal provisions is characterized.

Key words: local norms, legal regulation, labor protection, employee, labor.