

УДК 349.2

ДО ПИТАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ: АНАЛІЗ НОВІТНЬОГО ЗАКОНОДАВСТВА

Лосиця І. О.

*Кримський юридичний інститут Національного університету «Юридична академія України
імені Я. Мудрого», м. Сімферополь, Україна*

У статті проведено аналіз новітнього законодавства у сфері соціального партнерства. Визначено співвідношення понять «соціального партнерство» і «соціального діалогу» як цілого і частини. З'ясовано, що соціальне партнерство є правовою формою реалізації соціально-трудова відносин.

Ключові слова: соціальне партнерство, соціальний діалог, соціально-трудова відносини.

Соціальний діалог – перевірений інструмент дієвої політики сучасних правових демократичних держав, за допомогою якого досягається створення й стабільне функціонування систем освіти, охорони здоров'я, культури, соціального забезпечення, високий рівень життя громадян, забезпечення їх прав і свобод, а також соціальна злагода у суспільстві.

У сучасних умовах гостро відчувається потреба у життєздатних інститутах соціального діалогу. Саме вони мають забезпечувати стабільні, ефективні зв'язки між роботодавцями та працівниками, і, відповідно, адаптацію трудових відносин до змін в економіці. У цей час саме соціальний діалог має виступати як спосіб цивілізованого узгодження інтересів різних груп при вирішенні протиріч, які виникають, і попередження конфліктів у соціально-економічній і трудовій сферах.

Тривалий час питання соціального діалогу не мало належного законодавчого висвітлення, діяв лише Указ Президента України [1]. Крім того, існували та існують велика кількість перешкод економічного, політичного, соціального та іншого характеру, що зумовили потребу у прийнятті нормативно-правового акту вищого рівня, який би детально регламентував соціально-трудова відносини. Нарешті в кінці 2010 року Верховною Радою України приймається закон України «Про соціальний діалог в Україні», який покликаний визначити правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві [2].

Питанням соціального партнерства в трудовому праві, з першого погляду, приділено достатньо багато уваги. Їх у своїх наукових працях досліджували Болотіна Н. Б. [3], Лівшиць Р. З., Лазор Л. І., Мацюк А. Р. [4], Прокопенко В. І. [5], Скобелкін В. М. [6], Трунова Г. А., Трюхан О. А., Хуторян Н. М., Чанишева Г. І., Ярошенко О. М. [7] та інші. Втім, у роботах зазначених вчених немає єдності щодо поняття, предмету, принципів, організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці та інших важливих теоретичних питань, необхідність розроблення яких є особливо актуальною напередодні прийняття нового Трудового кодексу України.

Прийняття Закону «Про соціальний діалог в Україні» актуалізує питання пошуку оптимальних моделей соціального партнерства, розробки ефективного механізму соціальної взаємодії партнерів з урахуванням економічної ситуації, що склалася в державі.

Метою статті є здійснення аналізу нового у законодавстві про соціально-трудові відносини. У зв'язку з чим планується вирішення таких завдань: визначити співвідношення понять «соціальне партнерство», «соціальний діалог», «соціально-трудові відносини» у чинному законодавстві про працю.

У період реформування суспільства, існуванні багатоманітних форм власності, її перерозподілу, що триває, проблема цивілізованих відносин у соціально-трудовій сфері стає найважливішим напрямом соціально-економічного і політичного розвитку країни. Цивілізовані відносини зазвичай повинні забезпечувати узгодження і захист інтересів працівників, роботодавців, органів державної влади, місцевого самоврядування шляхом досягнення консенсусу, вироблення і здійснення єдиної, погодженої позиції. При цьому йдеться не про злиття інтересів, а про досягнення оптимального балансу між ними, про створення такого становища, при якому будь-який власник був би в змозі забезпечити собі стабільне отримання прибутку, а найманий працівник — гідні умови свого життя. Ця цивілізована форма суспільних відносин у соціально-трудовій сфері і отримала назву соціального партнерства.

У науковій літературі і практиці соціальне партнерство характеризується неоднозначно й багатоаспектно. Одні розуміють його як специфічний тип суспільних стосунків між соціальними групами, верствами, класами, спільнотами та іншими соціальними структурами; інші — як механізм взаємин між державними органами, представниками трудящих і роботодавцями, треті — як особливий тип соціально-трудових відносин, властивий ринковій економіці, що забезпечує на основі рівноправної співпраці найманих працівників і роботодавців оптимальний баланс і реалізацію їх основних інтересів.

Можна привести, й інші погляди на це поняття. Однак, вважаємо за доцільне відзначити, як співвідносяться між собою соціальне партнерство, соціальний діалог і соціально-трудові відносини, які часто вживаються у законодавстві і навіть у правовій науці як синонімічні поняття.

Хронологічно першою виникла і почала застосовуватися у законодавстві про працю категорія соціально-трудових відносин як комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями в умовах ринкової економіки, спрямованих на забезпечення високого рівня і якості життя людини, колективу й суспільства в цілому і охоплюючих собою як соціально-економічний аспект майнових відносин, так і систему правових інститутів, пов'язаних з колективним переговорами, регулюванням умов праці, участю профспілок в управлінні, вирішенні трудових спорів [див. : 8, 9].

Законодавче поняття соціального партнерства з'явилося із прийняттям Закону «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 р., у якому останнє тлумачиться як система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями,

виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів [10].

У науковій правовій літературі склалися три точки зору на співвідношення понять «соціальне партнерство» і «соціальний діалог»: (1) вони визнаються тотожними за змістом; (2) соціальний діалог виступає елементом соціального партнерства, співвідносяться між собою як процес і мета; (3) соціальний діалог включає в себе соціальне партнерство. Найбільше прихильників перших двох позицій.

Зокрема, думку про тотожність соціального діалогу і соціального партнерства поділяє Сорочишин М. В., який приходять до такого висновку на підставі аналізу актів МОП і сучасного законодавства Європейського Союзу [11, с. 411]. У роботі Трюхан О. А. «Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці» вказані терміни вживаються авторкою як синоніми з метою уникнення частого повторення одного й того ж терміну [12].

Трунова Г. А., Арсентьева О. С. стверджують про некоректність застосування вказаних понять як синонімів. Так, на думку Арсентьевої О. С., у національному законодавстві відбулася хибна підміна понять: соціальне партнерство є метою врегулювання соціально-трудових відносин. Ось чому соціальний діалог є лише елементом системи соціального партнерства [13, с. 226-227].

Трунова Г. А. вважає, що термін «соціальне партнерство» більше відповідає змісту розглядуваного явища. Терміном «соціальний діалог» можуть охоплюватися певні форми соціального партнерства, такі як колективні переговори та консультації. Разом з тим, для соціального партнерства притаманні й інші організаційно-правові форми діяльності сторін соціального партнерства – організація контрольних механізмів, участь працівників в управлінні підприємством, примирно-посередницькі процедури по вирішенню колективних трудових спорів [14, с. 48].

З точки зору Стадника М. П. і соціальне партнерство, і соціальний діалог відображають лише форму стосунків суб'єктів колективно-правового регулювання при врегулюванні колективно-трудових відносин, тому проведення консультацій, переговорів є соціальним діалогом. Укладення ж договорів, угод між суб'єктами правовідносин у сфері застосування найманої праці є соціальним партнерством [15, с. 404]. погоджуємося з науковцем у цьому.

Аналізуючи законодавство про працю, доходимо висновку, що законодавцем досліджувані поняття також вживаються синонімічно. Вперше термін «соціальний діалог» з'явився в Указі президента України «Про розвиток соціального діалогу» від 29 грудня 2005 р. саме у значенні соціального партнерства. У Проекті Трудового кодексу України, пропонованого до другого читання, у книзі 6 «Колективні трудові відносини» передбачено главу 1 під назвою «Соціальний діалог» [16]. У ст. 332 зазначеного документа, який було підготовлено раніше за Закон, визначення соціального діалогу є аналогічним тому, що міститься у Законі «Про соціальний діалог в Україні»: соціальний діалог — 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.

На наше переконання, пропонуване законодавцем визначення «соціального діалогу» потребує уточнення. По-перше, видається доцільним прийти до застосування єдиної термінології у галузі соціально-трудова відносин, а саме вживання поняття «соціальне партнерство» у всіх нормативно-правових актах, що регламентують соціально-трудова сферу. Незважаючи на той факт, що законодавець тлумачить «соціальний діалог» широко, не як процес досягнення соціального партнерства, а вже як його кінцевий результат, все ж таки змістовне наповнення даного терміну за тлумачним словником суттєво відрізняється від соціального партнерства. Діалог – розмова, обмін думками, переговори, а партнерство означає узгоджені, злагожені дії учасників спільної справи або ж взаємні відносини, контакти соціальних угруповань, інших суб'єктів, що ґрунтуються на принципах рівноправності і взаємовигідності [17, с. 159, 577].

По-друге, визначення соціального діалогу (партнерства), подане у чинному законодавстві, не пояснює правову природу цього явища. Видається, що соціальний діалог (партнерство) не варто розглядати як процес, оскільки у тому значенні, у якому даний термін звичайно вживається у праві, мається на увазі нові суспільні відносини, що складаються у зв'язку з досягненням згоди сторонами соціального партнерства щодо соціально-трудова питань.

Сторонами соціального діалогу виступають три відносно незалежні суб'єкти трудового права: наймані працівники, роботодавці, держава – на національному, галузевому, територіальному рівні; наймані працівники і роботодавці – на локальному рівні (ст. 4 Закону «Про соціальний діалог в Україні»). Таким чином, соціальний діалог (партнерство) виражається у колективно-трудова відносинах, у яких його сторони безпосередньо та через своїх представників реалізують колективні трудові права та кореспондуючі ним обов'язки. З погляду Чанишевої Г. І., соціальний діалог у сфері праці варто визначати як систему колективних трудових відносин між працівниками, роботодавцями (їх представниками), органами виконавчої влади, іншими суб'єктами цих відносин, що виникають у процесі реалізації їх колективних трудових прав та інтересів [18, с. 63-64].

Думку про соціальний діалог (партнерство) як систему колективних трудових відносин поділяють й інші науковці. Зокрема, Трюхан О. А. стверджує, що правовідносини соціального діалогу у сфері праці – це врегульовані нормами трудового права колективні трудові відносини між суб'єктами соціального діалогу, спрямовані на узгодження їх інтересів при регулюванні трудових і пов'язаних з ними соціально-економічних відносин, а також при вирішенні трудових спорів [12, с. 6]. Схожу позицію займає і Сорочишин М. В. [11, с. 412-413].

Соціальне партнерство як система колективних відносин у соціально-трудова сфері охоплює не тільки питання застосування найманої праці, а й більш широкий спектр питань соціальної сфери: питання зайнятості, оплати праці і доходів населення, соціального забезпечення, охорони здоров'я, освіти та ін.

Стосовно співвідношення соціально-трудова відносин та соціального партнерства (діалогу) зауважимо, що вказані поняття співвідносяться між собою як зміст та форма. Соціальне партнерство – правова форма реалізації соціально-трудова відносин. З погляду Кудряченка А. І., соціальне партнерство – це дієва форма регулювання соціально-трудова відносин, яка постала внаслідок еволюції суспільства і в результаті якої непримиримі класові протистояння трансформуються у протиріччя та конфлікти значно нижчого рівня, що вирішуються організаціями-профспілками і об'єднаннями роботодавців за умов контролю держави [19, с. 135].

Аналіз Закону «Про соціальний діалог в Україні» та проекту Трудового кодексу (в редакції від 10.12.2009 р.) свідчить про той факт, що положення глави 1 «Соціальний діалог» книги 6 Проекту ТК повністю відтворені у прийнятому Законі за незначним винятком. Таким чином, має місце дублювання правових норм, що є недоцільним. З огляду на це, слід, вважаємо, вилучити статті про соціальний діалог з Проекту ТК, залишивши бланкетну норму до названого Закону.

Новелою Закону «Про соціальний діалог в Україні» є встановлення загальних критеріїв репрезентативності профспілкової сторони та сторони роботодавців та їх конкретизація на кожному рівні соціального партнерства. Згідно з ч. 1 ст. 5 цього акта загальними критеріями репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців є: (а) легалізація (реєстрація) зазначених організацій (об'єднань) та їх статус; (б) для профспілок, їх організацій та об'єднань – загальна чисельність їх членів, для організацій роботодавців та їх об'єднань – загальна чисельність працівників, які працюють на підприємствах – членах відповідних організацій роботодавців; (в) галузева та територіальна розгалуженість.

Оцінка відповідності критеріям репрезентативності профспілок та їх об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань проводиться: на національному та галузевому рівнях – Національною службою посередництва і примирення; на територіальному рівні – відповідними відділеннями Національної служби посередництва і примирення. Підтвердження репрезентативності суб'єктів сторони профспілок та сторони роботодавців здійснюється відповідно Національною службою посередництва і примирення та її відділеннями один раз на п'ять років (ч. 1, 2 ст. 7 Закону «Про соціальний діалог в Україні»).

Новий закон (ст. 8) закріпив 4 форми здійснення соціального діалогу (партнерства) між сторонами відповідного рівня. Ними є: обмін інформацією; консультації; узгоджувальні процедури; колективні переговори з укладення колективних договорів і угод. Позитивним моментом варто визначити розкриття законодавцем кожної з названих форм здійснення соціального діалогу. Проте, їх аналіз підтверджує той факт, що соціальний діалог тлумачиться законодавцем у широкому значенні, як соціальне партнерство. Згідно з ч. 2 ст. 8 Закону обмін інформацією здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики. Як уже зазначалося, «діалог» за словником є ніщо інше, як обмін інформацією, проведенням консультацій, що свідчить про тавтологію у законодавстві.

Законом «Про соціальний діалог в Україні» передбачено створення й функціонування Національної тристоронньої соціально-економічної ради – постійно діючого органу, що утворюється Президентом України для ведення соціального діалогу (ст. 11). Основними завданнями цього органу є : 1) вироблення консолідованої позиції сторін соціального діалогу щодо стратегії економічного і соціального розвитку України та шляхів вирішення існуючих проблем у цій сфері; 2) 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.

У досліджуваному Законі є положення про порядок створення й діяльності галузевих (міжгалузевих), територіальних соціально-економічних рад з метою ведення соціального діалогу на відповідному рівні соціального партнерства. Посилення таких органів, як Національної тристоронньої соціально-економічної ради, її структур галузевого й територіального рівня як тристоронніх органів соціального діалогу сприятиме вирішенню основних завдань соціального партнерства, зокрема: розвитку взаємодії сторін соціального діалогу з органами державної влади та місцевого самоврядування; створенню позитивної мотивації усіх соціальних партнерів щодо розвитку соціального діалогу, формування необхідних передумов та поширення використання сторонами соціального діалогу, разом з колективними переговорами як основним його інструментом, таких засобів, як консультації, обмін інформацією, прийняття спільних рішень, застосування узгоджувальних процедур та ін.

Підсумовуючи вищевикладене, зупинімося на таких висновках.

Прийняття Закону «Про соціальний діалог в Україні» є одним з кроків до побудови оптимальної та ефективної системи соціального партнерства на принципах репрезентативності і правоможності сторін та їх представників, незалежності та рівноправності сторін, конструктивності та взаємодії, добровільності та прийняття реальних зобов'язань, взаємної поваги та пошуку компромісних рішень тощо. Цей Закон виступає головним нормативно-правовим актом у законодавстві про сферу соціально-трудова відносин.

Однак, розглядуваний Закон не позбавлений певних недоліків, у тому числі у термінології. З нашого погляду, необхідно прийти до застосування єдиної термінології у галузі соціально-трудова відносин, а саме вживання поняття «соціальне партнерство» у всіх нормативно-правових актах, що регламентують соціально-трудова сферу. Поняття «соціальне партнерство» і «соціальний діалог» співвідносяться як ціле та його частина.

Список літератури

1. Про розвиток соціального діалогу: Указ Президента України від 29.12.2005 р. № 1871 // Офіц. вісник України. – 2005. – № 52. – Ст. 3271.
2. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI // Офіц. вісник України. – 2011. – № 3. – Ст. 168.
3. Болотіна Н. Б. Трудове право України: [підручник] / Н. Б. Болотіна – 4-ге вид., стер. – К.: Вікар, 2006. – 725 с.

4. Мацюк А. Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества / А. Р. Мацюк. – К. : Наук. думка, 1984. – 280 с.
5. Прокопенко В. И. Правовые отношения комитета профсоюза с администрацией социалистического предприятия / В. И. Прокопенко. – К. : Вища школа, 1977. – 159 с.
6. Скобелкин В. Н. Трудовые правоотношения / В. Н. Скобелкин. – М. : Вердикт-1, 1999. – 372 с.
7. Ярошенко О. М. Колективно-договірне регулювання соціально-трудомих відносин у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації [монографія] / [О. М. Ярошенко, Г. С. Гончарова, С. О. Сільченко та ін.] / [за ред. проф. О. М. Ярошенка]. – Х. : Право, 2009. – 240 с.
8. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98 // Відом. Верховн. Ради України. – 1998. – № 34. – Ст.227.
9. Про Основні напрями соціальної політики на 1997-2000 роки: указ Президента України від 08.10.1997 № 1166 – [Електронний ресурс] : Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
10. Про організації роботодавців: Закон України від 24.05.2001 р. № 2436 // Відом. Верховн. Ради України. – 2001. – № 32. – Ст. 171.
11. Сорочишин М. В. Поняття соціального діалогу за Проектом Трудового кодексу України // Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників II Міжнародної науково-практичної конференції, м. Харків, 8-9 жовтня 2010 р. / [За ред. к.ю.н., доц. В. В. Жернакова]. – Х. : Кроссруд, 2010. – С. 410-413.
12. Трюхан О. А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. А. Трюхан. – Одеса., 2006. – 20 с.
13. Арсентьева О. С. Щодо співвідношення понять «соціальний діалог» і «соціальне партнерство» умовах реформування трудового права України / О. С. Арсентьева // Актуальні питання теорії та права: зб. наук. пр. – 2009. - № 15. – С. 219-228.
14. Трунова Г. А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні [монографія] / Г. А. Трунова. – Чернівці: Рута, 2009. – 200 с.
15. Кодифікація трудового законодавства України: Монографія / [Хуторян Н. М., Лаврів О. Я., Вишневецька С. В. та ін.] / [за ред. д-ра юрид. наук, проф. Н. М. Хуторян]. – Х. : Вид-во «ФІНН», 2009. – 432 с.
16. Проект Трудового кодексу України (в ред. від 10.12.2009 р.) // [Електронний ресурс] : Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
17. Ожегов С. И. Словарь русского языка / изд. 8-е, стереотипное/ С. И. Ожегов. – М. : Сов. Энциклоп., 1970. – 900с.
18. Чанишева Г. И. Колективні трудові права за Проектом Трудового кодексу України. – Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: [тези доп. та наук. повідомл. учасників II Міжнародної науково-практичної конференції, м. Харків, 8-9 жовтня 2010 р.] / [За ред. к.ю.н., доц. В. В. Жернакова]. – Х. : Кроссруд, 2010. – С. 60-64.
19. Кудряченко А. И. Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна /А. И. Кудряченко // Стратегічні пріоритети. – 2008. – № 3 (8). – С. 132-141.

Лосица И. А. К вопросу социального диалога: анализ новейшего законодательства/ И. А. Лосица // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия : Юридические науки. – 2010. – Т. 24 (63). № 1. 2011. – С. 105-112.

В статье осуществлен анализ новейшего законодательства в сфере социального партнерства. Определено соотношение понятий «социальное партнерство» и «социальный диалог» как целого и части. Определено, что социальное партнерство является правовой формой реализации социально-трудовых отношений.

Ключевые слова: социальное партнерство, социальный диалог, социально-трудовые отношения.

Lositsya I. On social dialogue: an analysis of the latest legislation / I. Lositsya // Scientific Notes of Taurida National V.I. Vernadsky University. – Series: Juridical sciences. – 2011. – Vol. 24 (63), № 1. 2011. – P. 105-112.

The summary. In article the analysis of the newest legislation in sphere of social partnership is carried out. The parity of concepts «social partnership» and «social dialogue» as whole and parts is defined. It is defined that the social partnership is the legal form of realization of sociolabor relations.

Keywords: social partnership, social dialogue, sociolabor relations.

Поступила в редакцію 25.03.2011 з.