

УДК 349.2:331.105(477)

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.78.1.49>

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ

Дубров М.О.,

аспірант кафедри трудового права

Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Дубров М.О. Нормативно-правове регулювання соціального діалогу у сфері праці.

Стаття присвячена питанням нормативно-правового регулювання соціального діалогу у сфері праці в Україні. Оскільки становлення ринкової економіки і цивілізований перехід до ринку неможливі без функціонування ефективної системи соціального діалогу. 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. Його ефективний розвиток одна із умов європейської інтеграції України. Проаналізувавши чинне законодавство про працю, про колективні договори і угоди, спеціальну юридичну літературу про соціальний діалог, зроблено висновок про недосконалість нормативно-правового регулювання соціального діалогу, що знижує дієвість та ефективність соціального діалогу у сфері праці. Приміром, у Законі України «Про соціальний діалог в Україні» недосконалим є визначення соціального діалогу, неповним є перелік органів соціального діалогу та перелік організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці, також потребує належного визначення місце й правовий статус органів соціального діалогу у сфері праці, які є учасниками таких відносин та ін. Чинний Кодекс законів про працю України, проекти Трудових кодексів взагалі не містять спеціальних норм про соціальний діалог у сфері праці. Ураховуючи законодавчий досвід зарубіжних країн, позиції вітчизняних науковців запропоновано доповнити Кодекс законів про працю України, проєкт Трудового кодексу України окремою главою «Соціальний діалог у сфері праці», в якій закріпити норми про основні положення про соціальний діалог у сфері праці, в тому числі перелік інституційних принципів соціального діалогу у сфері праці з визначенням їх поняття та змісту. Водночас відмічено позитивні моменти у цьому напрямку, зокрема прийняття Закону України «Про колективні угоди та договори» та створення робочої групи з розробки законопроекту про колективні трудові спори. Оскільки як ніколи на часі постає питання вдосконалення законодавства України про соціальний діалог та колективні трудові спори та його адаптації до законодавства Європейського Союзу.

Ключові слова: соціальний діалог, працівник, роботодавець, колективні договори та угоди, колективні трудові спори, національне законодавство, міжнародні документи.

Dubrov M.O. Normative and legal regulation of social dialogue in the field of work.

The article is devoted to issues of normative and legal regulation of social dialogue in the sphere of labor in Ukraine. Since the formation of a market economy and a civilized transition to the market are impossible without the functioning of an effective system of social dialogue. It is the social dialogue that should act as a way of civilized coordination of the interests of different groups when resolving the contradictions that arise and preventing conflicts in the socio-economic and labor spheres. Its effective development is one of the conditions for the European integration of Ukraine. Having analyzed the current legislation on labor, on collective contracts and agreements, special legal literature on social dialogue, a conclusion was made about the imperfection of the regulatory and legal regulation of social dialogue, which reduces the effectiveness and efficiency of social dialogue in the field of labor. For example, in the Law of Ukraine "On Social Dialogue in Ukraine" the definition of social dialogue is imperfect, the list of social dialogue bodies and the list of organizational and legal forms of social dialogue in the sphere of labor is incomplete, the place and legal status of social dialogue bodies in the sphere of labor also needs to be properly defined, who are participants in such relations, etc. The current Code of Labor Laws of Ukraine, draft Labor Codes do not contain special norms on social dialogue in the field of labor. Taking into account the legislative experience

of foreign countries, the positions of domestic scientists, it is proposed to supplement the Code of Labor Laws of Ukraine, the draft Labor Code of Ukraine with a separate chapter “Social dialogue in the sphere of labor”, in which norms on the main provisions on social dialogue in the sphere of labor, including a list of institutional principles of social dialogue in the field of work with definition of their concept and content. At the same time, positive points in this direction were noted, in particular, the adoption of the Law of Ukraine “On Collective Agreements and Contracts” and the creation of a working group to develop a draft law on collective labor disputes. Since the question of improving the legislation of Ukraine on social dialogue and collective labor disputes and its adaptation to the legislation of the European Union is more timely than ever.

Key words: social dialogue, employee, employer, collective contracts and agreements, collective labor disputes, national legislation, international documents.

Постановка проблеми. Кризовий стан економіки загострив потребу суспільства у досягненні соціального балансу між найманими працівниками, власниками (роботодавцями) і державою. Світовий досвід переконливо засвідчує, що проблеми економіки і суспільного життя, в тому числі у сфері застосування найманої праці, вирішуються оптимально, якщо реалізується орієнтація не на конфронтацію, а на досягнення соціальної злагоди, узгодження інтересів різних суспільних груп. І тому виникає потреба у життєздатних інститутах соціального діалогу. Саме вони мають забезпечувати стабільні, ефективні зв'язки між роботодавцями та працівниками, і, відповідно, адаптацію трудової сфери до змін в економіці.

Становлення ринкової економіки і цивілізований перехід до ринку неможливі без функціонування ефективної системи соціального діалогу. 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 [1, с. 3]. Стрижнем соціального діалогу є принцип співробітництва між роботодавцями і найманими працівниками, який реалізується шляхом проведення переговорів, укладення колективних договорів та колективних угод, узгодження проєктів нормативно-правових актів, консультацій при прийнятті рішень соціальними партнерами на всіх рівнях. Розвиток ефективного соціального діалогу одна із умов європейської інтеграції України.

Стан опрацювання. Розробка теорії соціального діалогу є одним із актуальних напрямів досліджень сучасної науки трудового права. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці аналізуються в роботах В. Жернакова, Н. Клименчук, В. Комарницького, П. Пилипенка, С. Прилипка, В. Процевського, М. Сорочишина, Г. Трункової, Г. Чанишевої, О. Ярошенко та ін.

Мета статті проаналізувати законодавче забезпечення соціального діалогу у сфері праці, на підставі чого зробити відповідні висновки.

Вклад основного матеріалу. Соціальний діалог у первинному вигляді виник як механізм сприяння вирішенню конфліктів між працівниками та роботодавцями. З часом завдяки передусім зусиллям МОП відбулася відмова від радикальних способів вирішення проблем, що виникають у сфері праці, та була визнана необхідність ведення соціального діалогу на постійній основі для врахування інтересів усіх суб'єктів соціально-економічних відносин, і досягнення, в кінцевому результаті, суспільного миру [2].

За своєю сутністю соціальний діалог є складним і багатоаспектним поняттям. У сфері праці соціальний діалог за своєю галузевою природою є трудовою категорією, яку визначають у декількох значеннях. Так, Н.М. Клименчук, С.М. Прилипка й О.М. Ярошенко, характеризують соціальне партнерство як: а) правовий інститут, який є сукупністю норм права, що регулюють групу взаємопов'язаних відносин між працівниками, роботодавцями та державою; б) правовий принцип, який відображає керівну ідею, характеризуючи закономірності узгодження інтересів суб'єктів соціального партнерства; в) суспільні відносини між працівниками, роботодавцями та державою, в яких кожен з їх учасників виступає носієм суб'єктивних прав і обов'язків; г) правовий механізм регламентації соціально-трудова відносин [3, с. 11].

Соціальний діалог у сфері праці має важливе значення, зокрема як засіб розбудови суспільних відносин демократичними методами; як засіб покращення умов праці як базової категорії життя; як засіб подолання соціальної напруженості та вирішення конфліктних ситуацій (у тому числі до переходу їх у активну фазу – упередження); як засіб подолання протиріч між різними сторонами соціального діалогу на різних його рівнях; як засіб забезпечення та спосіб установа справедливого балансу між інтересами сторін соціального діалогу у сфері праці; як інструмент подолання кризових ситуацій [4]. До сфери соціального партнерства належить: досягнення консенсусу з питань забезпечення

зайнятості, створення додаткових робочих місць, організації оплачуваних громадських робіт, захисту населення від безробіття; застосування найманої праці з дотриманням техніки безпеки, вимог з охорони здоров'я працівників у процесі праці, оплати праці й забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати; забезпечення нормального режиму праці й відпочинку; забезпечення права працівників на участь в управлінні робочим процесом на підприємстві, в розподілі прибутку для забезпечення соціальної діяльності підприємства, у визначенні соціальних стандартів і встановленні їх мінімальних меж, у встановленні порядку проведення колективних переговорів, вирішенні колективних трудових спорів тощо. Тобто об'єктом соціального партнерства є всі питання соціально-економічного і трудового спектра, з яких укладаються угоди соціальними партнерами [5].

В Україні становлення соціального партнерства у сфері праці пов'язують з початком 90-х років ХХ століття, зокрема з прийняттям 1 березня 1991 року Закону України «Про зайнятість населення» (нині втратив чинність), в якому передбачалося створення координаційних комітетів сприяння зайнятості з представників профспілок, органів державного управління та підприємств для підготовки погоджених рішень щодо здійснення політики зайнятості. Першим органом соціального діалогу став Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення – постійно діючий тристоронній орган, утворений на громадських засадах з метою підготовки і прийняття погоджених рішень з питань політики зайнятості країни.

Наступним кроком держави у налагодженні тристороннього соціального діалогу стало створення Указом Президента України «Про національну раду соціального партнерства» від 08.02.1993 № 34 (нині втратив чинність) Національної ради соціального партнерства, яка стала постійно діючим дорадчим органом при Президентові України. Указом Президента України «Про розвиток соціального діалогу України» від 29.12.2005 № 1871/2005 (нині втратив чинність) утворено Національну тристоронню соціально-економічну раду, при цьому Національну раду соціального партнерства було ліквідовано. 02.04.2011 було видано Указ Президента України «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду», при цьому Національна тристороння соціально-економічна рада, що утворена Указом Президента України від 29.12.2005, була ліквідована.

Подальшим розвитком інституціональних і процедурних основ соціального діалогу стало прийняття: 01 липня 1993 р. Закону України «Про колективні договори і угоди», яким було започатковано укладення колективних угод на галузевому, регіональному та національному рівнях; 24 березня 1995 р. Закону України «Про оплату праці», в якому були закріплені державна і договірна сфери правового регулювання оплати праці; 03 березня 1998 р. Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», для реалізації положень якого Указом Президента від 17 листопада 1998 р. утворено Національну службу посередництва і примирення; 15 вересня 1999 р. Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», який визначив, що «...представництво інтересів членів профспілки у взаємовідносинах із роботодавцями, органами державної влади та органами місцевого самоврядування здійснюється на основі системи колективних договорів та угод, а також відповідно до законодавства», тобто на принципі трипартизму; 24 травня 2001 р. Закону України «Про організації роботодавців», яким було визначено правові засади створення і діяльності організацій роботодавців та їх об'єднань. Нині правові, економічні та організаційні засади створення і діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань, особливості правового регулювання та гарантії їх діяльності, а також основні засади їх взаємодії з органами державної влади та органами місцевого самоврядування, професійними спілками та їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян, підприємствами, установами та організаціями визначає Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012. Тривалий час нормативна база соціального діалогу не була повністю сформована через відсутність на законодавчому рівні спеціальних норм, які б закріплювали правові основи соціального діалогу у сфері праці.

І лише у 2010 році з прийняттям рамкового Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [6] зазначені прогалини було усунуто. Вперше в національному законодавстві було визначено правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення і реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин і забезпечення підвищення рівня та якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві [7, с. 4].

Сьогодні нормативно-правова база з питань соціального діалогу складається із Конституції України, Законів України «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і

гарантії їх діяльності», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та низки інших нормативно-правових актів, а також Європейської соціальної хартії (переглянутої), ратифікованих Україною Конвенцій МОП, зокрема, № 87, 98, 135, 144, 154, прийнятих нею рекомендацій № 91, 163, Директиви Європейського Парламенту і Ради 2002/14/ЄС та інших актів, окремі норми яких стосуються питань соціального діалогу.

Відповідно до ст. 1. Закону «Про соціальний діалог в Україні» соціальний діалог визначено як 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. Виокремлено чотири рівні здійснення соціального діалогу (національний, галузевий, територіальний, локальний (підприємство, установа, організація) та чотири форми соціального діалогу (обмін інформацією, консультації, узгоджувальні процедури, колективні переговори з укладення колективних договорів і угод).

Водночас на думку деяких науковців, законодавче визначення соціального діалогу має ряд суттєвих недоліків. Так, соціальний діалог у сфері праці не можна розглядати як процес, так як у даному разі йдеться не про процес, а про якісно нові відносини, що складаються у суспільстві й мають за мету досягнення взаєморозуміння та прийняття узгоджених рішень із питань, що стосуються трудових та соціально-економічних відносин. У зв'язку з цим соціальний діалог у сфері праці пропонується визначити як систему колективних трудових відносин між працівниками та роботодавцями (їх представниками), органами державної влади, органами місцевого самоврядування з питань формування та реалізації соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [2, с. 9]. Також наведений у Законі перелік органів соціального діалогу є неповним. Крім того, визначення Законом органів соціального діалогу у сфері праці, які є учасниками відносин соціального діалогу у сфері праці, потребує належного визначення їх місця й правового статусу в таких відносинах [8, с. 30]. Перелік організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці, який визначається Законом України «Про соціальний діалог в Україні», також є неповним. Законом не передбачаються такі організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці, як участь працівників та їх представників в управлінні організацією, участь представників працівників і роботодавців у вирішенні трудових спорів (примирні процедури з розгляду трудових спорів), формування й діяльність органів соціального діалогу, здійснення контролю за виконанням колективних договорів та угод, спільних рішень тощо [9, с. 327].

Щодо кодифікованого законодавства, то слід констатувати, що ні чинний Кодекс законів про працю України, ні проекти Трудових кодексів не містять спеціальних норм про соціальний діалог у сфері праці. З огляду на це Г.І. Чанишева, яку ми цілком підтримуємо, пропонує одну з книг проекту Трудового кодексу йменувати «Соціальний діалог у сфері праці. Колективні трудові відносини», де закріпити поняття, принципи та завдання соціального діалогу, а також систему й організацію соціального діалогу у сфері праці [7, с. 6].

С.М. Синчук і Л.П. Амелічева також проаналізувавши чинне законодавство про працю, про колективні договори і угоди, спеціальну юридичну літературу про соціальний діалог, вказують на наявність деяких соціально-економічних, політико-правових та інших передумов недостатньої ефективності соціального діалогу в Україні (економічні та соціальні зміни, процеси децентралізації, недосконалість нормативно-правового регулювання соціального діалогу тощо). Що, у свою чергу, знижує дієвість та ефективність соціального діалогу як механізму підтримки проєвропейських трудових реформ в Україні у світлі концепції гідної праці [10].

Хоча слід зазначити, що сьогодні вже робляться певні кроки у цьому напрямку. Так, вже прийнята нова редакція Закону «Про колективні угоди та договори» від 23.02.2023 № 2937-ІХ [11], який набирає чинності через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану, крім пункту 5 розділу VI, який набирає чинності з дня, наступного за днем опублікування Закону. Як зазначили в Мінекономіки, новий закон наблизить українське законодавство в сфері колективно-договірного регулювання трудових відносин до європейського [12]. Зокрема, Законом було врегульовано низку питань, щодо яких існували законодавчі прогалини. До новел проекту слід віднести: обмеження сфери дії положень колективних договорів – на всіх працівників поширюються лише положення з питань, що відповідно до законодавства регулюються колективними договорами; дія інших положень колективного договору визначається самим колективним дого-

вором (тобто вони можуть застосовуватися виключно до членів профспілок, якщо це визначено у колективному договорі); законодавче врегулювання укладення територіальної угоди в окремій галузі; запровадження нового виду колективної угоди – галузевої угоди обмеженої дії, яка укладається в галузях, де відсутні репрезентативні суб'єкти сторін (сторони) галузевого рівня; залучення до колективних переговорів державних колегіальних органів у разі, коли умови праці в галузі регулюються їхніми рішеннями; порядок формування спільного представницького органу сторін профспілок та роботодавців тощо.

Сьогодні на порядку денному розробка нового законодавчого акту про колективні трудові спори, який визначить організаційно-правові засади, порядок та способи вирішення колективних трудових спорів в Україні. І це також буде правильним кроком, оскільки реформування національного ринку праці тісно пов'язане із формуванням сучасної та ефективної моделі соціального партнерства, що включає об'єктивну необхідність удосконалення механізмів захисту права на працю та інших тісно пов'язаних із ним прав. Адже, як показує міжнародний досвід, саме через соціальне партнерство можна забезпечити урахування потреб, інтересів, запитів працюючих та роботодавців, що дозволить значною мірою забезпечити запобігання правопорушенням у сфері праці. У цьому плані до пріоритетів розвитку новітньої моделі соціального партнерства варто віднести розв'язання проблем щодо вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Як відомо, в умовах сьогодення, коли в Україні відбувається досить складний процес становлення соціального партнерства, наявна проблема недосконалості трудового законодавства, механізмів захисту трудових прав, спостерігається досить яскрава тенденція зростання кількості колективних трудових спорів (конфліктів), особливо в умовах воєнного стану. Разом із тим вагомого значення набуває недосконалість нормативно-правового забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). І тому як ніколи на часі постає питання вдосконалення законодавства України про соціальний діалог та колективні трудові спори та його адаптації до законодавства Європейського Союзу, зокрема розробка проекту Закону України «Про колективні трудові спори». На сьогоднішній день вже працює робоча група з розробки проекту Закону України «Про колективні трудові спори», створена з ініціативи Національної служби посередництва і примирення.

Висновки. Проаналізувавши нормативно-правове регулювання соціального діалогу у сфері праці було зроблено наступні висновки.

Проаналізувавши чинне законодавство про працю, про колективні договори і угоди, спеціальну юридичну літературу про соціальний діалог, зроблено висновок про недосконалість нормативно-правового регулювання соціального діалогу, що знижує дієвість та ефективність соціального діалогу у сфері праці. Приміром, у Законі України «Про соціальний діалог в Україні» недосконалим є визначення соціального діалогу, неповним є перелік органів соціального діалогу та перелік організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці, також потребує належного визначення місця й правовий статус органів соціального діалогу у сфері праці, які є учасниками таких відносин та ін. Чинний Кодекс законів про працю України, проекти Трудових кодексів взагалі не містять спеціальних норм про соціальний діалог у сфері праці.

Ураховуючи законодавчий досвід зарубіжних країн, позиції вітчизняних науковців запропоновано доповнити Кодекс законів про працю України, проект Трудового кодексу України окремою главою «Соціальний діалог у сфері праці», в якій закріпити норми про основні положення про соціальний діалог у сфері праці, в тому числі перелік інституційних принципів соціального діалогу у сфері праці з визначенням їх поняття та змісту.

Список використаних джерел:

1. Трюхан О.А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2006. 23 с.
2. Сорочишин М.В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2012. 22 с.
3. Прилипко С.М., Ярошенко О.М., Клименчук Н.М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку): монографія. Харків: ФІНН, 2011. 256 с.
4. Яцишин В.В. Принципи соціального діалогу у сфері праці. Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису: дис. ... д-ра філос.: 081 – Право / Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2021. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/15945>.

5. Дотримання соціального діалогу під час підготовки проектів нормативно-правових актів, які підлягають державній реєстрації. URL: https://minjust.gov.ua/m/str_24650.
6. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.
7. Чанишева Г.І. Соціальний діалог як інститут трудового права. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія Юриспруденція*. 2015. № 18. Т. 2. С. 4–6.
8. Сорочишин М.В. Поняття та класифікація органів соціального діалогу у сфері праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО*. 2015. Вип. 34. Т. 2. С. 30–33.
9. Чанишева Г.І. Правові основи соціального діалогу у сфері праці. *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 63. С. 323–328.
10. Синчук С.М., Амелічева Л.П. Соціальний діалог як механізм підтримки проєвропейських трудових реформ в Україні у світлі концепції гідної праці. URL: [file:///C:/Users/bvapn/Downloads/11157-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-24082-1-10-20220512%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/bvapn/Downloads/11157-%D0%A2%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%96-24082-1-10-20220512%20(1).pdf).
11. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23.02.2023 № 2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>.
12. З'явився текст нового Закону «Про колективні угоди та договори». URL: <https://buhplatforma.com.ua/news/61449-vru-priynyala-noviy-zakon-pro-kolektivni-ugodi-ta-dogovori>.