

16. Боднарук М.І. Соціальне страхування в Україні: правові аспекти становлення та розвитку. Чернівці: Рута, 2002. 242 с.

17. Костюк В.Л. Проблеми визначення правосуб'єктності у загальній теорії права. Держава і право: збірник наукових праць. Випуск 44. К., 2009. С. 14–19.

18. Костюк В.Л. Міжнародні стандарти прав осіб з інвалідністю умовах правової, соціальної держави: теоретико-правовий аспект. Актуальні проблеми соціального права в Україні: збірник наукових праць / за ред. М.І. Іншина, В.І. Щербини, С.Я. Вавженчука; відпов. ред. І.С. Сахарук. Харків: Юрайт, 2017. С. 199–215.

ЯЦИШИН В. В.,

аспірант кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
(Національний університет
«Одеська юридична академія»)

УДК 349.2:331.105

ЗНАЧЕННЯ ТА ХАРАКТЕРИСТИКА ЗМІСТУ ПРИНЦИПІВ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ

Стаття присвячена характеристиці принципів соціального діалогу у сфері праці. Окреслюється проблема принципів соціального діалогу, встановлених у міжнародних актах та на національному рівні. Розглядаються пропозиції внесення законодавчих змін.

Ключові слова: соціальний діалог, принципи, основні принципи соціального діалогу у сфері праці.

Статья посвящена характеристике принципов социального диалога в сфере труда. Очерчена проблема принципов социального диалога, установленных в международных актах и на национальном уровне. Рассматриваются предложения внесения законодательных изменений.

Ключевые слова: социальный диалог, принципы, основные принципы социального диалога в сфере труда.

The article is devoted to characterizing the principles of social dialogue in the field of labour. The problem of the principles of social dialogue established in international instruments and at the national level is outlined. Consideration is given to proposals for introducing legislative changes.

Key words: social dialogue, principles, social dialogue in the field of labour.

Вступ. Принципи соціального діалогу є саме тими основоположними засадами, на яких базується соціальний діалог у сфері праці, що пов'язаний із розбудовою суспільних відносин на основі узгодження інтересів держави, роботодавців та працівників. У юридичній літературі досить мало уваги приділено питанню принципів соціального діалогу у сфері праці, їх правової природи та значення для розвитку інституту соціального діалогу. Прин-



ципи соціального діалогу закріплені як у міжнародно-правових актах, так і в національному законодавстві України. Проте між такими принципами, які закріплені у різних правових актах існують відмінності, які, своєю чергою, можуть спричинити неоднакове та неточне розуміння інституту соціального діалогу у сфері праці. Тому така еkleктичність аналізу правової природи принципів соціального діалогу, на яких базується інститут соціального діалогу, є нагальною проблемою не лише теоретичного спрямування, а і практичного.

Дослідженням питання принципів соціального діалогу у сфері праці займалися такі вітчизняні вчені, як: В.В. Жернаков, В.В. Лазор, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, М.В. Сорочишин, Г.А. Трунова, О.А. Трюхан, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко. Водночас наразі немає комплексного дослідження принципів соціального діалогу у сфері праці.

Постановка завдання. Метою статті є визначення правової природи та переліку принципів соціального діалогу у сфері праці, аналіз змісту принципів соціального діалогу, які передбачені міжнародно-правовими актами, і тих, що визначені у національному законодавстві, з метою подальшої уніфікації підходів щодо розуміння правової природи принципів соціального діалогу у сфері праці.

Результати дослідження. На сучасному етапі розвитку українського суспільства і держави все більш гостро назрівають соціально-політичні проблеми та протиріччя, результатом яких є зростання соціальної напруженості та нерівності у суспільстві.

У юридичній літературі на відміну від національного законодавства визначено поняття принципу соціального діалогу. Принцип соціального діалогу розглядається як основоположна ідея, вихідне положення, на якому базується соціальний діалог [10].

Закріплення принципів соціального діалогу в сфері праці в міжнародно-правових актах не є новим явищем. Так, принципи соціального діалогу передбачено у таких міжнародно-правових актах: Загальна декларація прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 р., Міжнародний пакт про громадянські та політичні права 1966 р., Декларація МОП про основоположні принципи і права у сфері праці 1998 р., Конвенція МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р., Конвенція МОП № 98 про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів 1949 р., Конвенція МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються, 1951 р., Конвенція МОП № 144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм 1976 р., Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 р., Рекомендація МОП № 91 про колективні договори 1951 р., Рекомендація МОП № 92 про добровільне примирення і арбітраж 1951 р., Рекомендація МОП № 94 про співробітництво на рівні підприємства 1952 р., Рекомендація МОП № 113 щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та національному масштабі 1960 р., Європейська соціальна хартія 1961 р., Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р., Хартія основних соціальних прав трудящих 1989 р., Хартія основних прав Європейського Союзу 2000 р. та ін.

У цих актах закріплено такі принципи: принцип свободи об'єднання, принцип захисту прав профспілок, інших представницьких організацій, принцип біпартизму, принцип трипартизму, принцип забезпечення права на колективні переговори, принцип добровільного прийняття зобов'язань, принцип обов'язковості та належного виконання колективних договорів, які укладаються в результаті колективних переговорів та ін.

З метою визначення правових засад організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні, вироблення та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня та якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві, а також з урахуванням національних особливостей української правової системи було прийнято Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року.

Закріплення у вітчизняному законодавстві основних принципів соціального діалогу у сфері праці має неабияке значення, адже принципи (як основоположні засади) є напрямом руху і розвитку соціального діалогу в державі.



Відповідно до статті 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визначено основні принципи соціального діалогу у сфері праці, до яких відносяться: законності та верховенства права; 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; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету узгоджувальних процедур; відкритості та гласності; обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

Для того, щоб усвідомити значення кожного принципу соціального діалогу у сфері праці, передбаченого Законом України «Про соціальний діалог в Україні» необхідно розглянути окремо кожний принцип.

Принцип верховенства права. У 2011 р. група членів Європейської комісії за демократію через право (Венеційська комісія) підготувала доповідь про верховенство права (25–26 березня 2011 року (Страсбург, 4 квітня 2011 року, дослідження № 512/2009) [12]. У доповіді Венеційської комісії вказані вісім складників цього поняття: 1) відкритий доступ до закону (положення якого мають бути зрозумілими і передбачуваними); 2) питання юридичних прав мають, як правило, вирішуватися на підставі закону, а не на розсуд; 3) рівність перед законом; 4) влада має здійснюватися відповідно до закону, справедливо і розумно; 5) права людини мають бути захищені; 6) мають бути надані кошти для врегулювання суперечок без невинуватих витрат або відстрочок; 7) суди мають бути справедливими; і 8) держава має дотримуватися своїх зобов'язань як у рамках міжнародного права, так і національного.

Принцип законності означає, що реалізація форм соціального діалогу має забезпечуватися у суворій відповідності із чинною Конституцією держави, міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, законами та підзаконними нормативно-правовими актами.

Принцип репрезентативності означає здатність профспілкових спілок та організацій роботодавців виступати з певних питань у колективних трудових відносинах, особливо як сторона в колективних договорах і угодах, а також колективних трудових спорах. Застосування цього принципу відбувається у разі, якщо в певній справі зацікавлені більше, ніж одна організація профспілок або організація роботодавців, які не утворили спільного репрезентативного органу і не погоджуються на спільну діяльність.

Проте такий принцип у соціальному діалозі використовується лише у тому разі, коли йдеться про колективні трудові права та законні інтереси працівників, а під час порушення індивідуальних трудових прав працівників жодна із профспілок не може бути позбавлена права і можливості захищати інтереси особи, яка клопоче про представництво її інтересів.

Принцип правоможності сторін соціального діалогу означає те, що кожна сторона соціального діалогу має підтвердити своє право та можливість брати участь у соціальному діалозі. Правоможність може регламентуватись положеннями законів, статутами, локальними нормативно-правовими актами підприємств, установ, організацій. У разі порушення цього принципу немає жодного сенсу будь-якій стороні здійснювати реалізацію форми соціального діалогу, адже відсутність повноважності є відсутністю будь-якої змоги брати участь у соціальному діалозі.

Наприклад, на підтвердження повноважності на рівні конкретного підприємства брати участь зі сторони роботодавців у соціальному діалозі має керівник, з яким засновники підприємства уклали трудовий договір чи контракт, відомості про нього як керівника внесені до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань, а також цим керівником видано наказ про початок виконання повноважень. Також керівник на підставі повноважень, передбачених статутними документами організації, може уповноважити за довіреністю, наказом чи розпорядженням іншу особу. У такому разі повноважність представника є підтвердженою, а принцип правоможності дотримано.

Принцип незалежності сторін соціального діалогу забезпечує гарантії невтручання органів державної влади та сторін соціального діалогу в процесі здійснення соціального діалогу у сфері праці.



Зокрема, норми про незалежність профспілок передбачені і Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Статтею 12 Закону передбачена незалежність профспілок, яка полягає у забороні втручання державних органів, органів місцевого самоврядування, їх посадових осіб, роботодавців, їх об'єднань у статутну діяльність профспілок, їх організацій та об'єднань [3, ст. 12].

Принцип рівноправності сторін означає рівність сторін соціального діалогу під час забезпечення соціального діалогу у сфері праці. Тобто жодна зі сторін соціального діалогу не має переваг та привілеїв над іншою стороною. Цей принцип є одним із головних принципів соціального діалогу, природа і значення якого виходить із самого тлумачення поняття соціального діалогу у сфері праці. Принцип рівноправності також означає рівне ставлення з боку держави до сторін соціального діалогу і працівників, які користаються правом на свободу об'єднань у професійні спілки [1].

Принцип рівності тісно пов'язаний із принципом репрезентативності, незважаючи на рівність і можливість всім профспілкам і організаціям роботодавців керуватись одними і тими самими правами, проте саме принцип репрезентативності дає змогу визначити найбільш репрезентативну профспілку чи організацію роботодавців, тобто таку, що представляє найбільше коло осіб чи організацій.

Принцип конструктивності соціального діалогу означає, що соціальний діалог, результатом якого є прийняття колективних договорів та угод, має на меті прийняття домовленостей між сторонами, які є реальними та можливими у виконанні і спрямовані на конструктивну, обґрунтовану взаємодію з метою задоволення соціальних потреб працівників.

Принцип взаємодії як принцип соціального діалогу сам по собі має ґрунтуватись на решті принципів соціального діалогу у сфері праці і означає те, що сторони кінцевим результатом своєї спільної діяльності мають досягнення спільної мети.

Сам по собі соціальний діалог побудований на принципах постійної взаємодії, адже соціальний діалог це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, що не може жодним чином відбуватись без взаємодії сторін соціального діалогу.

Принцип добровільності у соціальному діалозі означає, що співпраця сторін соціального діалогу неможлива, якщо одна зі сторін приймає рішення під тиском чи примусом. Будь-якими адміністративними засобами та заходами не можна змусити сторони вести колективні переговори і укладати колективні договори і угоди або брати участь у інших формах соціального діалогу.

Принцип прийняття реальних зобов'язань означає, що зобов'язання взяті на себе сторонами соціального діалогу мають бути реальними, інакше виконання взятих сторонами на себе зобов'язань неможливе. Кожна зі сторін соціального діалогу має обдуманно підходити до процесу ведення колективних переговорів, розуміючи свої реальні можливості з урахуванням впливу як внутрішніх, так і зовнішніх факторів.

Принцип взаємної поваги означає те, що сторони соціального діалогу мають перш за все поважати пропозиції та рекомендації одна одної, уникати висловлювань та дій, що завдають шкоди діловій репутації інших сторін соціального діалогу. Також такий принцип передбачає унеможливлення поширення свідомо неправдивих відомостей про сторони соціального діалогу, унеможливлення свідомого спонукання схилання сторони соціального діалогу до певних дій в порушення принципів соціального діалогу.

Принцип пошуку компромісних рішень полягає насамперед у тому, що сутністю соціального діалогу є досягнення спільних зближених та узгоджених позицій між сторонами, відтак у такому разі принцип пошуку компромісних рішень є основоположним для існування і забезпечення соціального діалогу.

Принцип обов'язковості розгляду пропозицій сторін означає те, що кожна зі сторін соціального діалогу має обов'язок розглядати всі пропозиції, звернення, скарги іншої сторони.

Принцип пріоритету узгоджувальних процедур означає, що соціальний діалог має здійснюватись з урахуванням позицій сторін та вироблення компромісних узгоджених сторонами рішень.



Принцип відкритості є принципом, за яким кожна зі сторін соціального діалогу, зокрема і під час соціального діалогу, діє відкрито і гарантує можливість забезпечення громадського контролю над її діяльністю.

Принцип гласності гарантує сторонам соціального діалогу право на доступ до інформації, яка має значення для забезпечення соціального діалогу, зокрема і до інформації іншої сторони соціального діалогу.

Принцип обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей передбачає те, що домовленості, прийняті в результаті соціального діалогу, колективних переговорів, прийняті колективні договори і угоди є обов'язковими для дотримання та виконання сторонами.

Принцип відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань. Втілення в життя цього принципу є запорукою успішного результату соціального діалогу як такого. Принцип відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань у соціальному діалозі означає, що сторони несуть повну відповідальність за прийняті рішення. Будь-які зобов'язання, отримані в результаті соціального діалогу, закріплені у колективних договорах і угодах, є відповідальністю його сторін. Сторони несуть, насамперед, юридичну відповідальність за невиконання та/чи неналежне виконання взятих на себе зобов'язань.

Окрім того, сторонам соціального діалогу, а також спеціально уповноваженим органам чинним законодавством України надано право контролювати виконання спільних зобов'язань дотягнутих у здійсненні соціального діалогу. Таким чином, на законодавчому рівні здійснюється контроль за відповідальністю за виконання сторонами соціального діалогу взятих на себе зобов'язань.

Отже, передбачений Законом України «Про соціальний діалог в Україні» перелік основних принципів соціального діалогу є досить вичерпним і саме додержання всіх зазначених принципів є міцною запорукою забезпечення реального соціального діалогу між його сторонами, покликаного на задоволення соціально-трудоових інтересів.

Так, наприклад, відповідно до усталеної практики МОП виокремлюються лише три головні принципи, на яких має ґрунтуватися соціальний діалог. Ці принципи, проголошені МОП, мають універсальний, всесвітній характер [6]. Це принцип справедливості, принцип врахування «ланцюгової реакції», принцип паритету.

Висновки. Принципи соціального діалогу у сфері праці проголошені і закріплені як у міжнародно-правових актах, так і в національних нормативно-правових актах. Існують розбіжності щодо розуміння змісту тих принципів, які визначаються на міжнародному та на національному рівнях, проте такі розбіжності у цілому не впливають на існування такого інституту, як соціальний діалог у сфері праці.

Доцільно до статті 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» внести позицію про те, що соціальний діалог в Україні ґрунтується на принципах, проголошених Міжнародною організацією праці та встановлених Законом України «Про соціальний діалог в Україні». Таке доповнення Закону дало б змогу поєднати ті принципи, які передбачені в міжнародно-правових актах, з принципами, встановленими на національному рівні, – Законом України «Про соціальний діалог в Україні».

Список використаних джерел:

1. Конвенція МОП № 144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм / Офіційний вісник України. 2007. № 63. Ст. 2491.
2. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI / Відомості Верховної Ради України. 2011. № 28. Ст. 255.
3. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV / Відомості Верховної Ради України. 1999. № 45. Ст. 397.
4. Бабич Т. Соціальний діалог – запорука досягнення консенсусу в суспільстві. Соціальна політика: проблеми, коментарі, відповіді. 2009. № 3. С. 25–28.
5. Бондаренко М. Соціальний діалог: привід для розмов чи рішучих дій. Правовий тиждень. 2008. № 40.



6. Мандрика Н. Соціальне партнерство: його суть та основні принципи. Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. 2008. № 1–2. С. 34.
7. Паньков Д.А. Соціальний діалог у сфері праці як правовий принцип. Право, держава, духовність: шляхи розвитку та взаємодії: тези доповідей міжнар. наук.-практ. конф. ОНЮА (Одеса, 3 вересня 2006 р.). 2006. С. 255–257.
8. Сорочишин М.В. Розвиток соціального діалогу в Україні у сучасний період. Актуальні проблеми права: теорія і практика: збірник наук. праць. 2011. № 19. С. 509–514.
9. Трюхан О.А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2006. 20 с.
10. Чанишева Г.І. Основні принципи соціального діалогу у сфері праці. Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України. 2014. № 1. С. 100–106.
11. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: монографія. Одеса: Юридична література. 2001. 328 с.
12. 86th Plenary Session of the Commission (Venice) / The Council of Europe. – URL: <http://www.venice.coe.int/webforms/events/?id=1178>.

