

ПОНЯТТЯ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ ОРГАНІВ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ

CONCEPT AND CLASSIFICATION OF SOCIAL DIALOGUE BODIES AT THE WORKPLACE

Сорочишин М.В.,

кандидат юридичних наук,

*доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

У статті досліджується поняття та проводиться класифікація органів соціального діалогу у сфері праці. Аналізується зарубіжний досвід створення й функціонування органів соціального діалогу у сфері праці, у тому числі досвід Європейського Союзу з приводу створення наднаціональних органів соціального діалогу у сфері праці. Відмічається, що визначений Законом України «Про соціальний діалог в Україні» перелік органів соціального діалогу у сфері праці не є повним. Висувається пропозиція про можливість класифікації органів соціального діалогу у сфері праці на підставі їх компетенції, рівня функціонування, тривалості здійснення повноважень. Сформульовано пропозиції щодо вдосконалення вітчизняного законодавства в цій сфері.

Ключові слова: соціальний діалог, соціальне партнерство, орган соціального діалогу, тристороння соціально-економічна рада.

В статье исследуется понятие и проводится классификация органов социального диалога в сфере труда. Анализируется зарубежный опыт создания и функционирования органов социального диалога в сфере труда, в том числе опыт Европейского Союза в вопросах создания наднациональных органов социального диалога в сфере труда. Отмечается, что определенный Законом Украины «О социальном диалоге в Украине» перечень органов социального диалога в сфере труда не является полным. Выдвигается предложение о возможности классификации органов социального диалога в сфере труда на основании их компетенции, уровня функционирования, продолжительности осуществления полномочий. Вносятся предложения по поводу совершенствования отечественного законодательства в данной сфере.

Ключевые слова: социальный диалог, социальное партнерство, орган социального диалога, трехсторонний социально-экономический совет.

The article examines the concept and provides classification of social dialogue bodies at the workplace. Analyze the international experience of creation and functioning of social dialogue in the workplace, including the experience of the European Union on the establishment of supranational social dialogue in the workplace is given. It is noted, that the Law of Ukraine "On Social Dialogue in Ukraine" for definition of the social dialogue bodies at the workplace is not complete. Author puts forward a proposal for the classification of social dialogue at the workplace on the basis of their competence, level of functioning, the duration of the exercise of authority. Proposals for improving national legislation in this area are given.

Key words: social dialogue, social partnership, social dialogue bodies, tripartite social and economic council.

З моменту прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні» розпочався новий етап розвитку відносин соціального діалогу у сфері праці. Законом України «Про соціальний діалог у сфері праці» було визначено поняття соціального діалогу, законодавство, яким здійснюється регулювання відносин соціального діалогу у сфері праці, принципи соціального діалогу, його рівні та сторони, організаційно-правові форми соціального діалогу. Також у цьому законі вперше було використано поняття «органи соціального діалогу» та визначено перелік таких органів [1].

Проте наведений у Законі України «Про соціальний діалог в Україні» перелік органів соціального діалогу є неповним. Крім того, визначення Законом України «Про соціальний діалог в Україні» 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. Проведення класифікації органів соціального діалогу у сфері праці, на нашу

думку, відіграє важливу роль у процесі чіткого визначення системи цих органів, співвідношення їх компетенції. З огляду на це визначення поняття та проведення класифікації органів соціального діалогу у сфері праці на сьогодні є актуальним питанням вітчизняної науки трудового права.

Окремі теоретичні й практичні аспекти створення та діяльності органів соціального діалогу у сфері праці досліджувалися в працях відомих вітчизняних і зарубіжних науковців Н.Б. Болотіної, І.І. Бородіна, Р.С. Гринберга, К.М. Гусова, В.В. Жернакова, А.М. Колота, І.Я. Кисельова, В.В. Лазора, І.О. Лосиці, А.М. Лушникова, М.В. Лушникової, В.Г. Ротаня, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, І.О. Снігирьової, О.В. Смирнова, Г.А. Трунової, О.А. Трюхан, В.Ф. Циткульського, Г.І. Чанишевої, Т.В. Чубарової, С.Ю. Чучі, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенка. Проте правовий статус і правове регулювання діяльності органів соціального діалогу у сфері праці не були предметом спеціальних комплексних досліджень у вітчизняній науці трудового права.

Метою роботи є аналіз поняття та проведення класифікації органів соціального діалогу, визначення їх місця й ролі у відносинах соціального діалогу у сфері праці.

Створення органів соціального діалогу у сфері праці є розповсюдженою формою ведення соціального діалогу в багатьох країнах, що допомагає налагодити систематичні та продуктивні взаємовідносини представників соціальних партнерів. Створення органів соціального діалогу у сфері праці більш характерне для країн, які використовують або запозичили так звану першу модель соціального діалогу, вироблену в країнах Північної Європи (Фінляндії, Швеції, Бельгії, Норвегії, Голландії). Ця модель характеризується активним втручанням держави в регулювання трудових відносин та має яскраво виражені три рівні соціального діалогу.

Наприклад, у Бельгії на загальнонаціональному рівні створюється Національна Рада праці з рівного числа представників трьох сторін. Вона є консультативним органом уряду, має право вести переговори на загальнонаціональному рівні. На рівні галузей існують спільні (паритетні) комісії, які засновувалися під контролем уряду. Голова цієї комісії – державний урядовець [2, с. 23].

Проте на сьогодні органи соціального діалогу різних рівнів створюються в більшості країн, у яких функціонує налагоджена система соціального діалогу, незалежно від того, яку модель було закладено в основу відносин соціального діалогу у сфері праці.

Для Європейського Союзу характерним є створення наднаціональних органів соціального діалогу у сфері праці. Так, важливу роль у розвитку соціального діалогу в Європейському Союзі відіграє також Економічний і соціальний комітет, який є консультативним органом Європейського Союзу, а також спостерігає за функціонуванням єдиного внутрішнього ринку. Комітет було засновано відповідно до Договору про заснування Європейського економічного співтовариства в 1958 році для того, щоб представляти інтереси різних економічних і соціальних груп. Складається цей орган із 344 членів, які належать до трьох категорій: підприємців, робітників і представників спеціальних видів діяльності. Члени Економічного і соціального комітету призначаються Радою одноголосним рішенням терміном на 4 роки, і цей строк може бути продовжено. Економічний і соціальний комітет збирається раз на місяць у Брюсселі.

У свою чергу в багатьох країнах Західної, Центральної та Східної Європи створення органів соціального діалогу є обов'язковим елементом системи соціально-економічних відносин. Так, наприклад, питання взаємодії соціальних партнерів на національному рівні в Словацькій Республіці регулюються Законом «Про тристоронні консультації на національному рівні та внесення змін до деяких законів» (Закон про трипартизм) від 9 лютого 2007 року [3]. Цим законом передбачається створення тристороннього органу соціального діалогу, який має назву Економічна та соціальна рада Словацької Республіки. Економічна та соціальна рада Словацької Республіки є консультативним і дорадчим органом уряду й соціальних партнерів та складається з 21 члена, які входять до нього на основі принципу трипартизму. До основних повноважень цього органу належать вироблення рекомендацій з економічного й соціального розвитку та зайнятості, укладення угод про економічний і соціальний розвиток, вироблення рекомендацій щодо формування державного бюджету, вироблення рекомендацій щодо законопроектів, які стосуються інтересів працівників і роботодавців, сприяння всім формам колективних переговорів, проведення консультацій та створення консультаційних органів.

На національному рівні в Болгарії діє Національна рада з тристоронньої співпраці. Однією з особливостей цього органу, порівняно з аналогічними тристоронніми органами соціального діалогу в більшості країн Європи, є те, що до нього входить лише по 2 представники від кожної сторони соціального діалогу [4]. Законом Румунії «Про соціальний діалог» також передбачається створення тристороннього органу соціального діалогу на національному рівні – Економічної та соціальної ради [5].

Досить цікавим є досвід Хорватії щодо створення й діяльності органів соціального діалогу у сфері праці, який багато в чому нагадує процес формування відносин соціального діалогу в Україні. Перші кроки з розвитку соціального діалогу в Хорватії було зроблено ще в 1994 році, коли було створено Економічну та соціальну раду – тристоронній орган соціального діалогу. Проте до 2000 року соціальні відносини продовжували носити декларативний характер. З метою вирішення цієї проблеми хорватський уряд у 2001 році створив Офіс соціального партнерства, який є державним органом зі сприяння процесу соціального діалогу. Згаданий орган бере участь у проведенні зустрічей Економічної та соціальної ради, організовує круглі столи, семінари та лекції, а також сприяє розвитку соціального діалогу в більш відсталих регіонах країни [6, с. 12].

Відповідно до ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» для ведення соціального діалогу на національному й територіальному рівнях з однакової кількості представників сторін соціального діалогу відповідного рівня утворюються Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради. За ініціативою сторін можуть утворюватися галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради та інші тристоронні органи соціального діалогу (комітети, комісії тощо).

Згідно з п. 3 ч. 1 ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» на локальному рівні для ведення колективних переговорів щодо укладення колективних договорів стороною працівників (суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані представники (представник) працівників) та стороною роботодавця (суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця) утворюється двостороння робоча комісія відповідно до закону.

Отже, Законом України «Про соціальний діалог в Україні» до органів соціального діалогу у сфері праці віднесено лише два органи: соціально-економічні ради (тристоронні й двосторонні, національні, галузеві, територіальні) та двосторонню робочу комісію для ведення колективних переговорів на локальному рівні.

Водночас відповідно до ч. 5 ст. 10 Закону України «Про колективні договори і угоди» для ведення переговорів та підготовки проектів колективного договору, угоди утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами [7]. Тобто Законом України «Про колективні договори і угоди» передбачається створення робочих комісій із ведення колективних переговорів щодо укладення колективних угод.

На нашу думку, є незрозумілим, чому Законом України «Про соціальний діалог в Україні» ці робочі комісії не віднесено до органів соціального діалогу. Відповідно до ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі. Отже, робочі комісії для ведення колективних переговорів з укладення колективних угод є переважно тристоронніми органами.

Крім того, відповідно до ст. 2 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» законодавство України про соціальний діалог базується на Конституції України та складається із Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Закону України «Про організації роботодавців», Закону України «Про колективні договори і угоди», Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», Закону України «Про соціальний діалог в Україні», трудового законодавства та інших нормативно-правових актів.

Таким чином, відносини, які регулюються, наприклад, Законом України «Про колективні договори і угоди», є відносинами соціального діалогу у сфері праці, оскільки ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» як одна з організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці визначаються колективні переговори з укладення колективних договорів та угод.

У науковій літературі неодноразово наголошувалося, що перелік організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці, який визначається Законом України «Про соціальний діалог в Україні», 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 [8, с. 327].

З огляду на вказане органи, які утворюються під час здійснення окремих організаційно-правових

форм соціального діалогу у сфері праці, також є органами соціального діалогу. Так, Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» визначено, що розгляд колективних трудових спорів здійснюється примирними комісіями та трудовими арбітражами [9].

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» примирна комісія – це орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту), та який складається з представників сторін. Отже, примирну комісію можна визначити як один з органів соціального діалогу у сфері праці, оскільки вона складається з рівної кількості представників сторін соціального діалогу у сфері праці, а її діяльність спрямовується на узгодження інтересів сторін соціального діалогу.

На нашу думку, неправильним є підхід Закону України «Про соціальний діалог в Україні» щодо невіднесення координаційних комітетів сприяння зайнятості населення до органів соціального діалогу. Розмежування органів соціального діалогу з координаційними комітетами сприяння зайнятості населення здійснено в ч. 5 ст. 20 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», у якому вказано, що створені до набрання чинності цим законом органи соціального діалогу, координаційні комітети сприяння зайнятості населення, органи управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування продовжують функціонувати в попередньому стані.

Водночас у ст. 19 Закону України «Про зайнятість населення» координаційні комітети сприяння зайнятості населення визначено як органи соціального діалогу [10]. Вважаємо, що така розбіжність у законодавстві виникла через те, що Закон України «Про зайнятість населення» від 5 липня 2012 року було прийнято після прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Крім того, ст. 19 Закону України «Про зайнятість населення» як один з органів соціального діалогу у сфері праці визначено ради з професійної орієнтації.

Проаналізувавши склад органів, які чинним законодавством віднесені до органів соціального діалогу у сфері праці, визначивши їх повноваження, можемо зробити висновок, що до органів соціального діалогу можуть бути віднесені лише ті органи, які створюються з представників сторін соціального діалогу у сфері праці та завданням яких є регулювання відносин у трудовій і соціально-економічній сферах. З огляду на це вважаємо за доцільне визначити орган соціального діалогу як постійний або тимчасовий орган, що утворюється на двосторонній чи тристоронній основі, складається з однакової кількості представників сторін соціального діалогу, діяльність якого спрямовується на регулювання відносин у трудовій і соціально-економічній сферах на певному рівні соціального діалогу.

Крім того, варто наголосити на тому, що в соціальному діалозі бере участь велика кількість ор-

ганів: органи місцевого самоврядування, органи виконавчої влади та інші органи (наприклад, трудовий арбітраж). Водночас одні органи є представниками сторін соціального діалогу: органи місцевого самоврядування у відносинах соціального діалогу у сфері праці представляють інтереси територіальних громад, органи виконавчої влади – інтереси держави.

Проте окремі органи беруть участь у соціальному діалозі для сприяння взаємодії сторін. До таких органів можна віднести Національну службу посередництва і припинення, трудові арбітражі. На нашу думку, органи, які беруть участь у відносинах соціального діалогу у сфері праці та є суб'єктами таких відносин, доцільно розділити на дві категорії: органи соціального діалогу та органи, що сприяють соціальному діалогу. До органів соціального діалогу можна віднести Національну тристоронню соціально-економічну раду, координаційні комітети сприяння зайнятості населення, а до органів, що сприяють соціальному діалогу, – Національну службу посередництва і примирення, трудові арбітражі.

Класифікацію органів соціального діалогу можна здійснити на основі критерію їхньої спеціалізації. Згідно із цією класифікацією органи соціального діалогу можна поділити на органи загальної компетенції та спеціалізовані органи.

До органів загальної компетенції слід віднести Національну тристоронню соціально-економічну раду, допоміжні органи соціального діалогу на галузевому, територіальному й локальному рівнях. Спеціалізованими органами соціального діалогу у сфері праці є координаційні комітети сприяння зайнятості населення, ради з професійної орієнтації, двосторонні та тристоронні робочі комісії з ведення колективних переговорів.

Класифікацію органів соціального діалогу у сфері праці також доцільно проводити залежно від рівнів, на яких діють органи соціального діалогу у сфері праці. З огляду на це органи соціального діалогу у

сфері праці можна поділити на національні, галузеві (міжгалузеві), територіальні, локальні.

Органи соціального діалогу загальної компетенції правомочні розглядати будь-які питання трудових і соціально-економічних відносин. Спеціалізовані органи соціального діалогу утворюються для координації дій суб'єктів соціального діалогу з окремих напрямів здійснення соціально-економічної політики.

Крім того, класифікацію органів соціального діалогу доцільно проводити залежно від тривалості їх діяльності. За цією підставою органи соціального діалогу у сфері праці можна поділити на постійні (тресторонні соціально-економічні ради, координаційні комітети сприяння зайнятості населення) та тимчасові (робочі комісії з ведення колективних переговорів, примирні комісії).

Отже, орган соціального діалогу – це постійний або тимчасовий орган, який утворюється на двосторонній чи тресторонній основі, складається з однакової кількості представників сторін соціального діалогу та діяльність якого спрямовується на регулювання відносин у трудовій і соціально-економічній сферах на певному рівні соціального діалогу.

Органи, що беруть участь у відносинах соціального діалогу у сфері праці та є суб'єктами таких відносин, доцільно розділити на дві категорії: органи соціального діалогу та органи, що сприяють соціальному діалогу. До органів соціального діалогу можна віднести Національну тристоронню соціально-економічну раду, координаційні комітети сприяння зайнятості населення, а до органів, що сприяють соціальному діалогу, – Національну службу посередництва й примирення, трудові арбітражі.

Залежно від різних критеріїв проведення класифікації органів соціального діалогу у сфері праці можна виділити такі їх види: органи загальної та спеціальної компетенції; національні, галузеві, територіальні та локальні органи; постійні й тимчасово створені органи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.
2. Трюхан О.А. Зарубіжний досвід соціального діалогу у сфері праці: загальна характеристика / О.А. Трюхан // Актуальні проблеми політики : зб. наук. праць. – Вип. 35. – О. : Юридична література, 2008. – С. 21–27.
3. Zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartíte) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.employment.gov.sk/get_file.php?SMC=1&id=10682.
4. Трудовий кодекс Болгарії [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lex.bg/laws/ldoc/1594373121>.
5. Legea dialogului social despre Republica România din 10 mai 2011 // Monitorul Oficial. – 2011. – № 322.
6. Samardzija V. The Challenges for Croatia in European Social Dialogue / V. Samardzija, D. Vuletic // EU CONSENT, Team 9 (WP-IV) WORKSHOP. – 2008. – P. 10–21.
7. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
8. Чанишева Г.І. Правові основи соціального діалогу у сфері праці / Г.І. Чанишева // Актуальні проблеми держави і права. – Вип. 63. – О. : Юридична література, 2012. – С. 323–328.
9. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
10. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 року № 5067-V // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.