

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

SOCIAL DIALOGUE AS AN INSTRUMENT OF SOCIAL AND EMPLOYMENT RELATIONS REGULATION IN UKRAINE

Остапенко Л.О.,

кандидат юридичних наук,

асистент кафедри цивільного права та процесу

Навчально-наукового інституту права та психології
Національного університету «Львівська політехніка»

У статті досліджується роль соціального діалогу в частині регулювання трудових відносин і їх складових частин у галузі праці. Здійснено аналіз поняття «соціальна влада» з метою виявлення його впливу в умовах соціально-трудова відносин. Охарактеризовано сутність регулювання трудових відносин в умовах соціального діалогу між профспілками, роботодавцями та найманими працівниками.

Ключові слова: примирна комісія, соціальна влада, соціальний діалог, соціально-трудова відносини, трудовий арбітраж.

В статье исследуется роль социального диалога в части регулирования трудовых отношений и их составных частей в области труда. Осуществлен анализ понятия «социальная власть» с целью выявления его воздействия в условиях социально-трудовых отношений. Охарактеризована сущность регулирования трудовых отношений в условиях социального диалога между профсоюзами, работодателями и наемными работниками.

Ключевые слова: примирительная комиссия, социальная власть, социальный диалог, социально-трудовые отношения, трудовой арбитраж.

The article explores the role of social dialogue in regulating labor relations and their components in the field of labor. The analysis of the concept of "social power" with the purpose of revealing its impact in conditions of social and labor relations is carried out. The essence of the regulation of labor relations in conditions of social dialogue between trade unions, employers and employees is characterized.

Key words: conciliation commission, social authority, social dialogue, social and labor relations, labor arbitration.

Актуальність теми. Важливим фактором успішного функціонування ринку праці є наявність соціального діалогу як різновиду регулювання трудових відносин, які, незважаючи на ринкові відносини у сфері економіки, закріплення права власності на засоби виробництва, залишаються в більшості випадків застарілими, що призводить до конфліктів між учасниками трудових відносин.

Дослідженням поняття і складових частин соціального діалогу та «соціальної влади» в працях займалися такі провідні вчені: Л. Барашян, Д. Гукасян, А. Малько, В. Раковська, І. Штундер.

Метою статті є аналіз понять «соціальний діалог», «соціальна влада» та їх впливу на регулювання трудових відносин в Україні.

Вклад основного матеріалу. Прискорення динаміки розвитку українського суспільства, потреба жити по-новому вимагають не формального, а якісного та комплексного підходу у формуванні й розвитку правових інститутів, які є складовими елементами трудових відносин, що пов'язані із соціальною сферою і прямо впливають на мікроклімат у трудових колективах, на якість виконуваної роботи, від результатів якої залежить розвиток держави.

Такою сферою є соціально-трудова відносини, під якими розуміють частину соціальних зв'язків між робочими групами й підрозділами організації, а також усередині них, що безпосередньо стосується трудової діяльності [1, с. 374].

Соціальні відносини є невід'ємною частиною трудових відносин, які сьогодні де-факто є окремим правовим інститутом, що змінюється, доповнюється, в окремих випадках стає жорсткішим або, навпаки, лібералізується, тобто залежать від політичних, соціально-економічних та інших умов розвитку суспільства й держави.

А. Павлович звертає увагу на те, що якість трудових відносин і їх соціальне забезпечення залежать від норм, що покликані їх регулювати.

Так, у проекті Трудового кодексу України, який до цього часу є об'єктом дискусій науковців і практиків, із п'ятдесяти дев'яти рекомендацій Міжнародної організації праці про невідповідність проекту Трудового кодексу 37 конвенціям і рекомендаціям двадцять дві так і залишаються не врахованими. Роботодавцям надається широка одноосібна влада в прийнятті нормативних актів у сфері права [2].

Це означає, що соціальна захищеність найманих працівників, гарантії права на працю й достойну винагороду за результати праці залишаються не вирішеними.

До складових елементів соціально-трудова відносин, крім основних класичних (охорона праці, соціальний діалог, захист трудових прав), належать також юридичний момент у процесі утворення заробітної плати, права користування наслідками праці працюючого та новими явищами, які інтенсивно розвиваються: міжфірмова та внутрішньофірмова мобільність тощо.

Порядок користування наслідками праці працюючого в Україні сьогодні належним чином не врегульований. Наприклад, можна навести право інтелектуальної власності, що є правом особи на результат власної інтелектуальної, творчої діяльності або на інший об'єкт права інтелектуальної власності, визначений Цивільним кодексом України та іншими законами [3, с. 241].

Стаття 429 Цивільного кодексу України передбачає, що право інтелектуальної власності на об'єкт, створений у зв'язку з виконанням трудового договору, належить працівникові та юридичній або фізичній особі, де або в якій працює працівник спільно, якщо інше не встановлено договором і спеціальними законами [4].

Відсутність або недоліки у правовому регулюванні трудових відносин впливають на появу нестандартних способів насильної адаптації ринку праці до умов сьогодення (неформальна зайнятість, неповний робочий час тощо). Для поліпшення вказаної ситуації найбільш перспективним є застосування інституту соціального діалогу.

Під соціальним діалогом розуміють процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей і прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної й економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [5].

Стан укладення колективних договорів за видами економічної діяльності за період 2007–2013 років мав незначне коливання, але разом із тим спостерігалася тенденція до зростання.

Це свідчило про похвалення праці у сфері економічної політики та покращення стану працюючих у соціальній сфері. Період 2014–2015 років характеризується зменшенням кількості укладених колективних договорів, що певною мірою негативно впливає на реальний стан: зменшується кількість робочих місць, збільшується кількість безробітних і погіршуються соціальні гарантії для населення України.

Таблиця

Стан укладення колективних договорів за видами економічної діяльності

Кількість договорів %	Роки									Разом
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
11,6	95781	95656	94964	105014	98614	101712	88286	76017	69602	8256468

Соціальний діалог здійснює відведену для нього роль у соціально-трудовах відносинах під час вирі-

шення колективних трудових спорів (далі – КТС); узгодження моментів під час укладення, зміни і припинення колективних договорів та угод; розгляду питань зайнятості населення держави й інших питань відповідних внутрішньоструктурних, а також державних установ.

Для вирішення КТС передбачена діяльність примирної комісії.

Примирною комісією є орган, призначений для вироблення рішення, що може задовольнити сторони колективного трудового спору (конфлікту) і складається з представників сторін [3, с. 276].

Згідно з положеннями ст. ст. 8, 9 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», примирна комісія утворюється за ініціативою однієї зі сторін, представники якої визначаються кожною зі сторін колективного трудового спору (конфлікту) самостійно, при цьому сторони колективного трудового спору (конфлікту) зобов'язані надавати примирній комісії інформацію, необхідну для ведення переговорів, члени примирної комісії не мають права розголошувати відомості, що є державною або іншою захищеною законом таємницею. Рішення примирної комісії оформляється протоколом і має для сторін обов'язкову силу й виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням. Після прийняття рішення щодо вирішення колективного трудового спору (конфлікту) примирна комісія припиняє свою роботу [6].

Аналогічні за змістом положення закріплені в чинному Трудовому кодексі Туркменістану (ст. 396), який передбачає створення й діяльність примирних комісій щодо розгляду колективних трудових спорів [7].

Наступним інструментом регулювання соціально-трудовах відносин шляхом соціального діалогу є трудовий арбітраж.

Керуючись Положенням «Про трудовий арбітраж», що затверджене Наказом Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 року № 135, до трудового арбітражу можуть за згодою сторін передаватися спори, що виникли між сторонами соціально-трудовах відносин, щодо встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання законодавства про працю [8].

Третім й останнім органом, що здійснює примирні процедури, є Національна служба посередництва та примирення (далі – НСПП). Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР укажує, НСПП утворена з метою сприяння поліпшенню трудових відносин і запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів (конфліктів), крім того, передбачена відповідальність за порушення законодавства про колективні трудові спори (конфлікти) [9].

Висновки. Упровадження соціального діалогу як одного з різновидів регулювання трудових відносин між їх учасниками залишається однією з проблем, розв'язання якої позитивно вплине на соціальне забезпечення найманих працівників. Соціальний захист найманих працівників є одним із показників дотримання вимог законодавства про працю та гарантій, які в ньому передбачені.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Управління людськими ресурсами: (Понятійно-термінол. слов.) : [навч. посіб. для студ. навч. закл.] / за ред. Г.В. Щокіна, О.В. Антоноука, М.Ф. Головатого. – К. : МАУП, 2006. – 496 с.
2. Павловський А. Чиї блага захищатиме новий Трудовий кодекс / А. Павловський // Юридичний вісник України. – 2017. – № 13 (1133).
3. Сучасна правова енциклопедія / [О.В. Зайчук, О.Л. Копиленко, Н.М. Оніщенко та ін.] ; за заг. ред. О.В. Зайчука ; Ін-т законодавства Верхов. Ради України. – К. : Юрінком Інтер, 2010. – 384 с.
4. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 року № 435-IV // Відом. Верх. Ради України. – 2003. – № № 40–44. – Ст. 356.
5. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI // Відом. Верх. Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.
6. Про колективні договори та угоди : Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII // Відом. Верх. Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
7. Трудовой кодекс Туркменистана. – Ашхабад, 2009. – 383 с.
8. Про затвердження Положення про трудовий арбітраж : Наказ Національної служби посередництва і примирення від 18 листопада 2008 р. № 135 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.nspp.gov.ua/normativno-pravova-baza-nspp/polozhennya/5021-polozhennia-pro-trudoviy-arbitrazh>.
9. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР // Відом. Верх. Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.