



РЕФОРМИ В УКРАЇНІ

УДК 349.2(477):316.472

Г. Чанишева,

доктор юридичних наук, професор, декан соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»

ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ: КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ

Поняття соціального діалогу вирізняється унікальністю і багатогранністю, водночас являючи собою й ідеологію, й філософію, й правове явище. Через свою багатогранність соціальний діалог є об'єктом дослідження економістів, соціологів, істориків, політологів, філософів, правознавців, які визначають поняття соціального діалогу стосовно конкретної галузі наук.

Метою даної статті є визначення правового поняття соціального діалогу у сфері праці на підставі аналізу міжнародних актів, актів чинного законодавства України, наукових праць вітчизняних та зарубіжних вчених.

У національній юридичній практиці тривалий час застосовувався термін «соціальне партнерство», запроваджений Указом Президента України «Про Національну раду соціального партнерства» від 8 лютого 1993 р. № 34, а також Указом від 27 квітня 1993 р. № 151 про затвердження Положення про цей орган. Проте на законодавчому рівні поняття соціального партнерства залишалося не визначеним. І тільки у 2001 р. зазначене поняття було закріплено у ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців» як система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які виступають сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів.

У зв'язку з цим у науці трудового права в більшості випадків визначалося поняття соціального партнерства. Так, автор даної статті у 2001 р. визначала

соціальне партнерство у сфері праці у трьох аспектах: 1) як один з основних принципів сучасного трудового права; 2) як сукупність колективних трудових відносин; 3) як правовий інститут [1, 98].

В юридичній літературі найбільш поширеними є два підходи до визначення правового поняття соціального партнерства. Перший підхід полягає у визначенні соціального партнерства як правового інституту, хоча точки зору вчених щодо змісту і структури даного інституту відрізняються [2, 125; 3, 436 та ін.]. Другий підхід пов'язаний з більш широким розумінням соціального партнерства, у зв'язку з чим зазначене поняття розглядається у декількох значеннях (аспектах), і погляди вчених — прибічників даного підходу тією чи іншою мірою відрізняються.

У Великому енциклопедичному юридичному словнику соціальне партнерство визначається у двох значеннях як: 1) система розвинених взаємозв'язків між працівниками, роботодавцями, а також державою на засадах співробітництва, компромісів, узгоджених рішень з питань соціально-трудова відносин; 2) принцип соціальної політики держави, що забезпечує справедливість розподілу матеріальних ресурсів між сторонами соціальних відносин в умовах ринкової економіки [4, 825–826].

На думку С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка, Н. М. Клименчука, соціальне партнерство можна характеризувати як: а) правовий інститут, що становить собою сукупність норм права,

партнерство» застосовується термін «соціальний діалог». Окрему главу з відповідною назвою включено до книги шостої проекту Трудового кодексу України.

Позиція національного законодавця відповідає юридичній практиці МОП і законодавству країн Західної Європи. Для МОП термін «соціальний діалог» охоплює всі типи колективних переговорів, консультацій або обміну інформацією між представниками урядів, роботодавців і працівників з питань, що представляють загальний інтерес і стосуються економічної та соціальної політики. Трудові конфлікти також повинні вирішуватися у рамках трудових відносин шляхом ведення колективних переговорів, проведення консультацій і за допомогою механізмів запобігання і врегулювання спорів, які функціонують належним чином [12, 6–7].

Таким чином, у національному законодавстві термін «соціальне партнерство» замінено терміном «соціальний діалог», який застосовується й у проекті Трудового кодексу України.

У законодавстві більшості пострадянських держав визначається поняття соціального партнерства як система взаємовідносин між працівниками (представниками працівників), роботодавцями (представниками роботодавців), органами державної влади. Так, відповідно до ст. 23 Трудового кодексу Російської Федерації соціальне партнерство у сфері праці є системою взаємовідносин між працівниками (представниками працівників), роботодавцями (представниками роботодавців), органами державної влади, органами місцевого самоврядування, спрямована на забезпечення узгодження інтересів працівників і роботодавців з питань регулювання трудових і безпосередньо пов'язаних з ними відносин. Аналогічне поняття міститься у Трудовому кодексі Республіки Казахстан. У ст. 40 Трудового кодексу Литовської Республіки соціальне партнерство визначається як система взаємовідносин представників працівників і роботодавців та їх організацій, а в деяких випадках, встановлених цим Кодексом та ін-

шими законами, і державних інституцій, за допомогою якої необхідно погодити інтереси суб'єктів трудових відносин.

Від наведених визначень відрізняється поняття соціального партнерства у Трудовому кодексі Республіки Білорусь, згідно зі статтею 352 якого соціальне партнерство — це форма взаємодії органів державного управління, об'єднань наймачів, професійних спілок та інших представницьких органів працівників, уповноважених відповідно до актів законодавства представляти їх інтереси (суб'єктів соціального партнерства) при розробці та реалізації соціально-економічної політики держави, заснована на врахуванні інтересів різних верств і груп суспільства в соціально-трудої сфері за допомогою переговорів, консультацій, відмови від конфронтації і соціальних конфліктів.

Характерними ознаками національного законодавства є не тільки застосування терміна «соціальний діалог» замість терміна «соціальне партнерство», але й визначення змісту зазначеного поняття. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» соціальний діалог є процесом 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.

Деякі автори дотримуються точки зору про те, що соціальний діалог і соціальне партнерство є двома самостійними поняттями. Як відзначає В. О. Процевський, соціальний діалог — це лише процес визначення та зближення позицій його учасників, це консультації та переговори; досягнення ж спільних домовленостей і прийняття узгоджених рішень суб'єктами правовідносин у сфері застосування праці за наймом є соціальним партнерством [13, 280]. Аналізуючи принципи соціального діалогу і його сторони, вчений вважає, що відбувається

ся трансформація соціального діалогу у соціальне партнерство.

На думку М. П. Стадника, і соціальне партнерство, і соціальний діалог відображають лише форму стосунків суб'єктів колективно-правового регулювання при врегулюванні колективно-трудова відносин, тому проведення консультацій, переговорів є соціальним діалогом. Укладення ж договорів, угод між суб'єктами відносин у сфері застосування найманої праці є соціальним партнерством [14, 404].

Як зазначав І. Я. Кисельов, у практиці країн Західної Європи, а також у визначеннях МОП використовується саме термін «соціальний діалог», який є тотожним терміну «соціальне партнерство», що використовується у російському законодавстві [15, 123]. З таким висновком вченого слід погодитися.

Таким чином, соціальний діалог у сфері праці, виходячи зі змісту ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», слід розуміти як процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу. Водночас соціальний діалог у сфері праці видається можливим визначити як: 1) правовий інститут; 2) один з основних принципів правового регулювання трудових відносин; 3) систему колективних трудових відносин.

Визначаючи соціальний діалог як правовий інститут, вчені не досягли єдності щодо місця зазначеного інституту у системі трудового права. Російські дослідники розглядають соціальне партнерство як новий інститут загальної частини трудового права [16, 116] або як новий генеральний інститут «соціальне партнерство», який має складну структуру і включає субінститути колективного договору, колективних угод (О. В. Смирнов та ін.) [17]. Вітчизняні вчені С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко, Н. М. Клименчук визначають зміст правового інституту соціального партнерства як сукупність норм права, що регулюють групу взаємопов'язаних відносин між працівниками, роботодавця-

ми й державою. Але при цьому вчені не зазначають про які саме відносини йдеться і не визначають місце даного інституту у системі трудового права.

На нашу думку, правовий інститут соціального діалогу у сфері праці є складовою колективного трудового права як структурного елемента у системі трудового права. Як правовий інститут соціальний діалог у сфері праці є сукупністю правових норм, що закріплюють поняття, основні принципи соціального діалогу, рівні та сторони, критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців, форми здійснення соціального діалогу, статус органів соціального діалогу, контроль та відповідальність сторін соціального діалогу. До колективного трудового права, крім зазначеного правового інституту, включаються такі правові інститути: правовий статус трудових колективів; правове становище профспілок та їх об'єднань; правовий статус організацій роботодавців та їх об'єднань; колективні угоди та колективні договори; вирішення колективних трудових спорів.

Як принцип правового регулювання трудових відносин принцип соціального діалогу у сфері праці належить до основоположних керівних засад, що визначають зміст сучасного трудового права та напрямки його подальшого розвитку. Як один з основних принципів правового регулювання трудових відносин принцип соціального діалогу у сфері праці слід закріпити у ст. 3 проекту Трудового кодексу України.

Соціальний діалог у сфері праці також доцільно розглядати як систему колективних трудових відносин між працівниками, роботодавцями та їх представниками, органами виконавчої влади, іншими суб'єктами цих відносин, що виникають у процесі реалізації їх колективних трудових прав та інтересів. Йдеться про такі колективні трудові права як право працівників і роботодавців на свободу об'єднання, право працівників на участь в управлінні організацією, право працівників і роботодавців на колективні переговори, право

працівників і роботодавців на укладання колективних договорів, право працівників на інформацію і консультації, право працівників і роботодавців на вирішення колективних трудових спорів (Європейською соціальною хартією (переглянутою) передбачено право працівників і роботодавців на колективні дії, включаючи право на страйк), право працівників отримувати інформацію та консультації під час колективного звільнення.

Визначення соціального діалогу як системи колективних відносин відповідає назві книги шостої «Колективні трудові відносини» та дозволяє узгодити її зі змістом глави 1 «Соціальний діалог» проекту Трудового кодексу України. Тобто правовідносини із соціального діалогу у сфері праці реально існують як один із видів колективних трудових правовідносин.

У зв'язку з цим у частині першій ст. 332 проекту Трудового кодексу України доцільно було б визначити соціальний діалог як систему колективних відносин, що виникають у процесі визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу. Ці відносини можуть бути як двосторонніми між представниками працівників і роботодавцем (роботодавцями, представниками роботодавців), так і тристоронніми за участю органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування. Потребує також уточнення назва глави 1 книги шостої, яку пропонується іменувати «Соціальний діалог у сфері праці».

Ключові слова: соціальний діалог у сфері праці, правовий інститут соціального діалогу у сфері праці, правовідносини із соціального діалогу у сфері праці.

У статті розглядається правове визначення поняття соціального діалогу у сфері праці. Аналізується зміст правового інституту соціального діалогу у сфері праці та його місце у системі трудового права.

В статті рассматривается правовое определение понятия социального

диалога в сфере труда. Анализируется содержание правового института социального диалога в сфере труда и его место в системе трудового права.

The article deals with the legal definition of the concept of social dialogue in the workplace. The article examines the content of the legal institution of social dialogue in the sphere of labour and its place in the system of labour law.

Література

1. Чанишева Г. І. Колективні відносини у сфері праці : монографія / Г. І. Чанишева. — О. : Юрид. л-ра, 2001. — 328 с.
2. Трудовое право России / под ред. А. М. Куренного. — М. : Юристъ, 2006. — 493 с.
3. Пашков А. С. Избранные труды по трудовому праву / А. С. Пашков. — СПб. : Изд. Дом СПб гос. ун-та, изд-во юрид. фак., 2006. — 520 с.
4. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю. С. Шемшученка. — К. : Юрид. думка, 2007. — 992 с.
5. Прилипко С. М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку) / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, Н. М. Клименчук. — Х. : ФІНН, 2011. — 256 с.
6. Лаврів О. Я. Система принципів трудового права України / О. Я. Лаврів. — Івано-Франківськ, 2008.
7. Трудовое право России : учеб. для бакалавров / под общ. ред. Е. Б. Хохлова, А. В. Сафонова. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Изд-во Юрайт : ИД Юрайт, 2012. — 673 с.
8. Лушников А. М. Курс трудового права : учебник. В 2 т. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — М. : Статут, 2009. — 1151 с.
9. Жернаков В. В. Договірне регулювання соціально-трудоових відносин // Вісник Академії правових наук України. — 2010. — № 4. — С. 227–237.
10. Социальное партнерство как важнейший механизм защиты трудовых прав работников / Т. А. Сошникова // Труды

Института государства и права Российской академии наук. — 2008. — № 1. — С. 108–121.

11. Гордон Л. А. На пути к социальному партнерству. Развитие социально-трудовых отношений в современной России / Л. А. Гордон. — М. : ИНФРА, 1998. — 219 с.

12. МОТ: Объединение и организация в целях социальной справедливости : доклад Генерального директора. — Женева : МБТ, 2004.

13. Процевський В. О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудоу відносин : монографія / В. О. Процевський. — Х. : ХНАДУ, 2012. — 332 с.

14. Кодифікація трудового законодавства України : монографія / [Н. М. Хуторян, О. Я. Лаврів, С. В. Вишневецька та ін.] ; [за ред. Н. М. Хуторян]. — Х. : ФІНН, 2009.

15. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право : учеб. для вузов / И. Я. Киселев. — М., 1999.

16. Трудовое право России / под ред. С. Ю. Головиной, М. В. Молодцова. — М., 2008.

17. Трудовое право России / под ред. А. М. Куренного. — М., 2004. — С. 126 ; Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. О. М. Смирнова. — М., 2005. — С. 80–81.

УДК 343.791+346

В. Курило,

доктор юридичних наук, професор, директор навчально-наукового інституту земельних ресурсів та правознавства Національного університету біоресурсів і природокористування України

Ю. Чиж,

кандидат юридичних наук, викладач кафедри Національної академії внутрішніх справ

ГУМАНІЗАЦІЯ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ПРАВОПОРУШЕННЯ У СФЕРІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

З прийняттям Конституції України у нашій державі було створено надійний фундамент для подальшого розвитку і зміцнення України як демократичної, соціальної, правової держави. Серед нагальних проблем сьогодення одним із найважливіших і складних для суспільства залишається питання протидії порушенням у сфері господарської діяльності. Аналіз ситуації свідчить про досить велику розповсюдженість порушень у даній сфері, що негативно впливає на соціально-економічні реформи, рівень добробуту населення, розвиток держави та її національну безпеку загалом.

Проте аналіз чинного законодавства України свідчить про наявність в ціло-

му належної кількості нормативно-правових актів в економічному блоці. Але ефективність правової бази може бути лише за умови її постійного вдосконалення відповідно до сучасних реалій економічного розвитку держави. Вона має, з одного боку, ґрунтуватися на положеннях чинного цивільного та господарського законодавства, що регулює здійснення господарської діяльності та є досить динамічним, з іншого, — оперативно змінюватися відповідно до потреб правозастосовної практики щодо протидії новим формам порушень у цій сфері.

Як наслідок та з метою вдосконалення діючого законодавства щодо да-