

УДК 349.2(477)

І.Б. ТАЦИШИН, канд. юрид. наук, Львівський національний університет ветеринарної медицини та біотехнологій імені С.З. Гжицького

ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ТА НОВАЦІЇ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ

Ключові слова: соціальна держава, репрезентативність, правове забезпечення соціального діалогу, соціальний діалог

Відповідно до ст.1 Конституції Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава.

Соціальна держава існує в різних проявах: 1) як ідея та її розвиток у соціально-політичних концепціях; 2) як конституційний принцип, закріплений в основних законах більшості країн; 3) як реальна практика діяльності державних інститутів у напрямі вирішення соціальних проблем суспільства, соціальних груп і окремих особистостей [1, с.679].

Соціально-економічний стан України вимагає гармонізації інтересів різних соціальних груп та державних органів у безконфліктний спосіб, що повинна забезпечити ефективна державна соціальна політика.

За даними Федерації професійних спілок України упродовж 2010 року відбулось 26 страйків та 48 акцій соціального протесту, в яких взяли участь 19,6 тис. працівників 54 підприємств, установ та організацій. Найбільша кількість акцій соціального протесту відбулась на підприємствах машинобудування, міськелектро транспорту, будівництва та житлово-комунального господарства, хімічної промисловості [2].

В розрізі останніх подій, зокрема обговорення проекту Трудового кодексу України, пенсійної реформи, збільшення вартості комунальних послуг, соціальне напруження громадян України зростає і проявляється у різного роду масових акціях – мітингах, акціях протесту, пікетах тощо. В сучасний період функціонування держави України неабиякої

актуальності, у розрізі поняття «соціальна держава», набуває правова регламентація «соціального діалогу» між представниками органів виконавчої влади, роботодавців (підприємства, установи, організації усіх форм власності) та найманої робочої сили, тобто працівників.

Дослідженням питань правового забезпечення соціального діалогу займались вчені Н. Болотіна, П. Пилипенко, В. Ротань, Г. Чанишева, В. Лазор, С. Українець, Н. Хуторян та ін. Метою статті є дослідження правового забезпечення соціального діалогу в Україні, беручи до уваги новоприйняті нормативно-правові акти з визначенням проблемних питань та поданням пропозицій, беручи до уваги практику розвинутих країн світу. Новизна статті полягає в окресленні основних правових засад правового забезпечення соціального діалогу в Україні шляхом організування дієвого механізму для його практичного застосування в сучасних умовах.

Соціальний діалог – це процес, що включає всі типи переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками урядів, роботодавців та працівників з питань, що становлять взаємний інтерес і пов'язані з соціально-економічною політикою [3, с.373]. Процес соціального діалогу в Європейському Союзі проходив два етапи:

1) формалізація та інституціоналізація проведення переговорів між працівниками та роботодавцями; створення стабільної системи порозуміння соціальних партнерів на макросуспільному рівні за посередництвом представників (насамперед профспілок та конфедерації роботодавців). Ця фаза укорінилась в класичній системі економічних відносин промислового суспільства з притаманними йому центральними соціальними конфліктами;

2) децентралізація та розвиток неформальних механізмів участі працівників, поширення соціального діалогу на рівень підприємств і всередині фірм. При цьому характерним є зміщення тематики діалогу з площини чисто соціальної до проблем діяльності підприємства та його економічної ефективності. Ця фаза притаманна постіндустріальному суспільству

та корпораціям, які пов'язані з інформативною революцією та новими технологіями [4].

В Україні підвалини правового регулювання соціального діалогу були закладені Указом Президента України від 29.12.2005 р. «Про розвиток соціального діалогу в Україні», згідно якого з метою підвищення ролі професійних спілок і організацій роботодавців та їх об'єднань у формуванні економічної та соціальної політики держави, дальшого розвитку соціального діалогу як одного з головних чинників забезпечення соціальної стабільності, розвитку громадянського суспільства, запобігання суспільним конфліктам було утворено при Президентові України Національну тристоронню соціально-економічну раду як консультативно-дорадчий орган [5].

Поряд із тим, безперечно соціальний діалог потребував врегулювання на законодавчому рівні, що і було реалізовано Верховною Радою України 23.12.2010 р. шляхом прийняття Закону України «Про соціальний діалог» № 2862-VI.

Даний законодавчий акт визначає, що соціальний діалог – це 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 (ст.1 [6]).

Соціальний діалог повинен ґрунтуватись на наступних принципах: 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 (ст.3 [6]).

Закон України «Про соціальний діалог» врегулює питання, які стосуються рівнів та сторін соціального діалогу (на національному рівні, на галузевому рівні, на територіальному рівні, на локальному рівні); репрезентативності, тобто можливості бути суб'єктом соціального діалогу на різних рівнях; форми здійснення соціального діалогу (обмін інформацією; консультацій; узгоджувальних процедур; колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод); органи соціального діалогу (Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради) та їх компетенція і повноваження та ін.

Беручи до уваги положення Закону України «Про соціальний діалог», можна дійти висновку про існування в Україні класичної моделі соціального діалогу – трипартизму Міжнародної Організації Праці.

Трипартизм становить собою активну взаємодію уряду, роботодавців та працівників (через їх представників) як рівних і незалежних партнерів у прагненні знайти рішення для питань, що становлять взаємний інтерес [3, с.407].

У більшості країн Європейського Союзу діють головний національний тристоронній орган і кілька аналогічних органів, які працюють над окремими питаннями. Роль тристороннього органу переважно консультативна і дорадча, тільки в окремих випадках він має повноваження приймати рішення (Латвія, Литва, Польща, Словаччина, Угорщина, Чеська Республіка) [7, с.24].

Беручи до уваги практику Європейських країн у відповідності до Закону України «Про соціальний діалог», в Україні також створений тристоронній орган – Національна тристороння соціально-економічна рада, яка відповідно до покладених на неї завдань виконує дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом вироблення спільної позиції та надання рекомендацій і пропозицій сторін соціального діалогу щодо: формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин; проектів законодавчих та інших нормативно-правових актів з

питань соціальної та економічної політики і трудових відносин, державних програм економічного та соціального розвитку, інших державних цільових програм; державних соціальних стандартів та рівня оплати праці та ін.

Поряд із беззаперечним позитивом, який приніс у правове забезпечення соціального діалогу Закон України «Про соціальний діалог» слід відзначити певні дискусійні питання.

Перш за все, це пов'язано з роллю професійних спілок, які здійснюють представництво інтересів найманих працівників і їх повноважень в соціальному діалозі як на національному так і на локальному рівнях. Як зазначає І.М. Чумаченко, проведений аналіз випадків партнерських відносин дозволяє зробити висновки про наявність тенденції зниження ролі профспілки на підприємстві, а також про те, що послаблення та невиконання функцій профспілками залежить від таких причин:

1. Відбувається витіснення профспілок з основної сфери діяльності підприємства – виробничої. Профспілкові комітети найчастіше не мають доступу до інформації про діяльність підприємства, про його фінансове становище.

2. В умовах Радянського Союзу керівники підприємств сприймали профспілку як невід'ємну частину адміністративної системи, як структурний підрозділ підприємства.

3. Витіснення профспілки зі звичних сфер діяльності призводить до істотного скорочення функцій, виконуваних раніше. Разом із тим сучасні умови ринкової економіки вимагають від профспілок перегляду своїх колишніх функцій – від «розподілу путівок» до участі у формуванні фонду заробітної плати на підприємстві, вирішення проблем охорони праці, підтримки наявних соціальних гарантій та пільг і, за можливістю, їх розширення.

4. Послаблення позицій профспілок прямо залежить від недостатнього знання трудового законодавства та права соціального забезпечення та економіки [8, с.154].

Також слід зазначити, що у останні роки прослідковується тенденція створення профспілкових організацій нової генерації на підприємствах, установах, організаціях, де здав-

на існують профспілкові організації, як їхня альтернатива у відстоюванні прав спілчан. Як правило, ці профспілкові організації створюються з метою не конструктивного соціального діалогу та вирішення спільно з роботодавцем соціальних та трудових проблем спілчан шляхом укладення, в тому числі і колективного договору, а з метою зняття керівника, здійснення тиску на адміністрацію з метою вирішення певних індивідуальних та інших питань. Тому, вважаємо за необхідне ввести також кількісний бар'єр, як умова оцінки репрезентативності на локальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів.

Дане нововведення потребуватиме також внесення змін до ст.4 Закону України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. № 3556-ХІІ та ст.12 Кодексу законів про працю України та відображення в проекті Трудового кодексу України.

Відповідно до ч.2 ст.12 Кодексу законів про працю України, якщо на підприємстві, в установі, організації створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної первинної профспілкової організації) утворити об'єднаний представницький орган для укладення колективного договору. Ця ж позиція законодавства відображена в ст.4 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Вважаємо за необхідне, перед створенням спільного представницького органу, первинні профспілкові організації повинні пройти також оцінку репрезентативності в своїй установі чи підприємстві і ті організації, які не мають п'яти відсотків членів профспілки від загальної кількості членів трудового колективу не зможуть брати участь у створенні спільного представницького органу, але зможуть вносити свої пропозиції та доповнення в процесі обговорення та прийняття на зборах трудового колективу.

У відповідності до ст.19 вищенаведеного Закону контроль за виконанням прийнятих рішень та досягнутих домовленостей здійс-

нюється безпосередньо сторонами соціального діалогу. Особи, винні в порушенні законодавства про соціальний діалог, несуть відповідальність згідно з законом.

Запропонована правова конструкція не регламентує чітко процедуру притягнення суб'єктів соціального діалогу до відповідальності, а вказує на «відповідальність згідно з законом», що в майбутньому може привести до проблем при практичному застосуванні. З огляду на окреслену проблему, необхідно внести зміни в особливу частину Кодексу України про адміністративні правопорушення шляхом доповнення статтею 41-4 «Порушення встановлених законодавством вимог щодо здійснення соціального діалогу», яка б стосувалась відповідальності за порушення законодавства про соціальний діалог передбачивши такий склад адміністративного правопорушення: «Порушення встановленого порядку обміну інформацією, здійснення консультацій, узгоджувальних процедур, здійснення колективних переговорів сторонами соціального діалогу (роботодавцями, профспілками, органи виконавчої влади) у відповідності до Закону України «Про соціальний діалог».

Існує думка певних науковців, зокрема, В.М. Лазора, Г.І. Чанишевої, Г.І. Капліної про конкретизацію та посилення ролі трудового колективу в соціальному діалозі, який формується в сучасних ринкових умовах.

Не заперечуючи даної позиції, вважаємо за більш прийнятну для практичного використання в реалізації соціального діалогу думку про те, що саме профспілкові організації на сьогоднішній час мають законодавчі засоби захисту і гарантії у своїй діяльності, що зумовлено історичними передумовами формування законодавчої системи України, зокрема ст.ст.248-252 Кодексу законів про працю України, Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», що забезпечує реальні можливості та засоби у захисті прав та законних інтересів членів профспілки. Законодавчі гарантії для трудових колективів чи їхніх представників відсутні, що не дасть можливості відстоювати інтереси найманих працівників.

На нашу думку, в процесі реалізації Закону України «Про соціальний діалог», з метою залучення найбільшої кількості представників профспілкової сторони до конструктивного соціального діалогу в процесі визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень щодо найбільш важливих питань змінити сферу дії колективного договору з всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки на виключно членів профспілки, представники, яких підписали колективний договір. Нововведення буде спонукати найманих працівників брати активну участь у процесі здійснення соціального діалогу, а не знаходитись осторонь і користуватись певними здобутками чи вигодами, які отримані в результаті напрацьованих спільних рішень між його сторонами.

Даний спосіб визначення сфери дії колективного договору має застосування в іноземних державах. Зокрема, у ФРН, Швеції, Швейцарії, Японії, Бельгії, Ірландії, Данії, Норвегії, Фінляндії, всі колективні договори, а в Італії більшість колективних договорів, за законом поширюються лише на членів організацій, які уклали ці договори [9, с.71].

Не дивлячись на всі дискусійні питання правового забезпечення соціального діалогу, найбільше профспілкове об'єднання України – Федерація професійних спілок України офіційно заявляє, що «соціальний діалог – діє». Десятого травня на зустрічі урядовців з керівниками профспілок бюджетної сфери було досягнуто домовленості про те, що Уряд прискорить виконання зобов'язань, взятих за Генеральною угодою про додаткове підвищення у цьому році заробітної плати працівникам бюджетної сфери, поетапного підвищення ставки першого тарифного розряду ЄТС до законодавчо визначеного розміру мінімальної заробітної плати, відновлення міжпосадових і міжкваліфікаційних співвідношень, за результатами яких 11 травня було прийнято відповідну постанову [10].

Даний факт безперечно свідчить про позитив новачій в законодавчому врегулюванні соціального діалогу, який є одним із головних

факторів, що характеризує розвиток громадянського суспільства і діяльність суб'єктів соціального діалогу у запобіганні соціальним конфліктам. Фактична реалізація Закону України «Про соціальний діалог» на всіх рівнях суб'єктами соціального діалогу дасть можливість у правовому полі уникнути страйків, акцій соціального протесту найманих працівників у процесі обговорення Трудового кодексу України, реформи пенсійного законодавства, проблем з виплатою та існуючою заборгованістю по заробітній платі, скорочення робочих місць, підняття вартості житлово-комунальних послуг.

ЛІТЕРАТУРА

1. Політологічний словник : навч посібник [для студ. вищ. навч. закл.] / за ред. М. Ф. Головатого та О. В. Антонюка. – К. : МАУП, 2005. – 792 с.
2. Яким був стан соціально-трудова відносин у грудні 2010 року? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=4145%3A-2010&catid=63%3A2009-07-30-20-03-36&Itemid=34&lang=uk.
3. Глосарій із трудового права та соціально-трудова відносин (з посиланням на довід Європейського Союзу). – К. : ВД «Стилос», 2006. – 431 с.
4. Єлагін В. Соціальний діалог як механізм соціального партнерства: сутність походження та огляд концепцій. / В. Єлагін, С. Багрич // Актуальні проблеми державного управління : збірник наук. праць Одеськ. регіонального ін-ту держ. управління. – 2009. – № 2. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ardu_o/2009_2/R_2/Elagin.pdf.
5. Указ Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» : від 29.12.2005 р., №1871/2005 // Офіційний вісник України. – 2005. – № 52. – Ст. 3271.
6. Закон України «Про соціальний діалог» : від 23.12.2010 р., № 2862-VI // Офіційний вісник України. – 2011. – № 3. – Ст. 168.
7. Крещенко Н. Соціальний діалог з позиції країн ЄС / Крещенко Надія // Віче. – 2010. – № 18. – С. 23–26.
8. Чумаченко І. М. Практичні дії профспілок при укладенні колективних договорів та угод / І. М. Чумаченко // Право і безпека. – 2010. – № 2 (34). – С. 151–156.
9. Порівняльне трудове право : навч. посіб. / за заг. ред. А. С. Мацка. – К., 2005. – 176 с.
10. Соціальний діалог - діє [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=5036%3A2011-05-11-15-06-23&catid=170%3A2011-04-21-10-01-24&Itemid=104&lang=uk.

Тацишин І. Б. Правові проблеми та новації у забезпеченні соціального діалогу в Україні / І. Б. Тацишин // Форум права. – 2011. – № 2. – С. 868–872 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua/e-journals/FP/2011-2/11tibdvu.pdf>

Розглянуто правові аспекти врегулювання соціального діалогу в Україні в розрізі прийнятого Закону України «Про соціальний діалог» та практики його реалізації в іноземних державах з відповідними пропозиціями, щодо його покращення.

Тацишин И.Б. Правовые проблемы и новации в обеспечении социального диалога в Украине

Рассмотрены правовые аспекты урегулирования социального диалога в Украине в разрезе принятого Закона Украины «О социальном диалоге в Украине» и практики его реализации в иностранных государствах с соответствующими предложениями, по его улучшению.

Tatsyshyn I.B. Legal Issues and Innovations in Promoting Social Dialogue in Ukraine

The legal aspects of the settlement of social dialogue in Ukraine in terms of the adopted Law of Ukraine «On Social Dialogue in Ukraine» and its practical implementation in foreign countries with appropriate proposals for its improvement are considered.