

В. Примак // Юридична Україна. — 2009. - № 3 (75). — С. 64-72.

5. Практика застосування окремих норм Цивільного кодексу України : Практичний посібник / Колектив авторів. — К.: Видавничий дім «Ін Юре», 2008. — 272 с.

6. Цивільний кодекс України : Коментар. — Х. : ТОВ «Одіссей», 2003. — 856 с.

7. Майстер І. Історичний розвиток та особливості компенсації моральної шкоди як цивільно-правового інституту / І. Майстер // Наукові записки інституту законодавства Верховної Ради України. — 2012. — № 2 (11). [Електронний ресурс] : Веб-сайт Національної бібліотеки України імені В.І. Вернадського. — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nzizvru/2012_2/p11_21.html

8. Міхеєва В.С. Проблеми легального визначення універсального поняття «моральна шкода» / В.С. Міхеєва / Актуальні проблеми природничих та гуманітарних наук у дослідженнях студентської молоді «Родзинка — 2008» : Х Всеукраїнська студентська наукова конференція, 24-26 квітня 2008 року, м. Черкаси. Серія Суспільні науки / Міністерство освіти і науки України, Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького. — Черкаси: Видавництво ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2008.- 220 с. <http://s-journal.cdu.edu.ua/base/2008/v5/v5pp126-127.pdf>

9. Шимон С. Поширення недостовірної інформації : відповідальність за шкоду, завдану особистим немайновим правам фізичної особи / С. Шимон // Юридичний журнал. — 2003. — № 6. [Електронний ресурс] : Веб-сайт Видавничої організації «Юстиніан». — Режим доступу:<http://www.justinian.com.ua/article.php?id=320>

10. Палиук В.П. Моральный (неимущественный) вред / В.П. Палиук— К.: Право, 1999 г. — 232 с.

11. Вороницька-Гайдак Н. Соціально-правові аспекти відшкодування моральної шкоди працівниками підприємства / Н. Вороницька-Гайдак, М. Скакун // Праця і закон. — 2011. — № 7(139). — с. 26-29.



УДК 331.1

Щотова Ю. М., к.ю.н., професор кафедри цивільних та кримінально-правових дисциплін, проректор з науково-педагогічної та виховної роботи Українського державного університету фінансів та міжнародної торгівлі

Сфера представництва профспілками колективних трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників

В статті визначається поняття та сутність відносин, в рамках яких професійні спілки здійснюють представництво колективних трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників.

Ключові слова: профспілкове представництво, соціальний діалог, соціальне партнерство.

В статье определяется понятие и сущность отношений, в рамках которых профессиональные союзы осуществляют представительство коллективных трудовых, социально-экономических прав и интересов работников.

Ключевые слова: профсоюзное представительство, социальный диалог, социальное партнерство.

The paper defines the concept and essence of relationships in which the trade unions carry out representation of collective labor, social and economic rights and interests of workers

Key words: trade union representation, social dialogue, social partnership.

У умовах розвитку ринкових відносин в Україні розширення сфери представництва профспілками колективних трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників є однією із передумов ефективного захисту трудових прав працівників. Проте,

сьогодні ні назва, ні сутність відносин, в рамках яких професійні спілки здійснюють представництво колективних трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників остаточно не визначені, не зважаючи на прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні», що обумовлює актуальність обраної теми.

Метою даної статті є окреслення сфери представництва профспілками колективних трудових, соціально-економічних прав та інтересів. Для досягнення означеної мети необхідним вбачається визначення суті понять «соціальне партнерство» та «соціальний діалог», їх співвідношення, обрання найбільш доцільного поняття для позначення відносин, в рамках яких професійні спілки здійснюють представництво колективних трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників.

Особливості відносин щодо захисту трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників професійними спілками вже були предметом дослідження таких науковців як Ю.П. Дмитренко, В. Жуков, І.Ю. Кучумова, І.О. Лосиця, Т.М. Нікітіна, А.А. Силін, В. Стаценко, Г. А. Трунова та інших. Проте, не всі питання у цій сфері вирішені однозначно, тому виникає потреба у подальшому їх вивченні.

Серед законів України, якими вказані відносини регулюються, провідне місце займає Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010р. [1], адже призначенням саме цього закону є визначення правових засад організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні. Одразу акцентуємо увагу на тому, що в законі, виходячи вже з його назви, йдеться про соціальний діалог, і це поняття розкривається як певний процес (ст. 1 вказаного Закону). Ми ж, характеризуючи відносини, в рамках яких професійні спілки реалізують одну з своїх основних функцій - представництво інтересів працівників, вважаємо за доцільне використовувати термін «соціальне партнерство». Закономірним є питання: чому?

Аргументуючи обрану нами позицію, почнемо з того, що саме цей термін було використано і законодавцем у процесі розробки і прийняття перших нормативно-правових актів, присвячених регулюванню означених правовідносин. Так, Указом Президента України «Про Національну раду соціального партнерства» від 27.04.1993 [2] було утворено відповідний орган як постійно діючий консультативно-дорадчий при Президентові України для узгодженого вирішення питань, що виникають у соціально-трудої сфері. У травні 2001 р. було прийнято Закон України «Про організації роботодавців» [3], що включав поняття соціальне партнерство як систему колективних відносин між такими сторонами, як наймані працівники, роботодавці, виконавча влада. Указ Президента України «Про основні напрями соціальної політики на період до 2004 року» від 24 травня 2000 р. [4] включав розділ «Розвиток соціального партнерства».

Однак, вже починаючи з 2005 року щодо використовуваної термінології у досліджуваній сфері констатуємо появу іншого терміну. Зокрема, Указ Президента України від 29.12.2005р. вже має назву «Про розвиток соціального діалогу в Україні» [5], хоча спрямовується на регулювання тих самих відносин, що і норми з питань розвитку соціального партнерства. При цьому окремо зауважимо, що з прийняттям даного Указу утворюється Національна тристороння соціально-економічна рада як консультативно-дорадчий орган при Президентові України для сприяння узгодженню позицій сторін соціального діалогу щодо шляхів подальшого розвитку соціально-економічних і трудових відносин, укладанню угод з питань регулювання таких відносин; розроблення та внесення Президентові України пропозицій з питань формування та реалізації

державної соціально-економічної політики. Національна ж рада соціального партнерства, відповідно до п. 7 вказаного Указу, була ліквідована.

Як бачимо, поняття «соціальне партнерство» було замінене на «соціальний діалог». В цьому сенсі прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні» у 2010 році є закономірним наслідком процесу розвитку законодавства про працю. Зрозумілим є наявність положень про соціальний діалог і у змісті Проекту Трудового кодексу України [6].

В цьому контексті зазначимо, що саме термін «соціальний діалог» наявний у змісті документів МОП, поряд з поняттям «трипартизм» [7, с. 76]. «МОП “ унікальна, єдина міжнародна організація, вся діяльність якої, включаючи внутрішню структуру, механізми розробки і прийняття рішень, побудована на принципах трипартизму», - вказує В.Стаценко. - Всі країни “ члени МОП, представлені в ній на всіх рівнях делегатами від державних структур, підприємців і профспілок, і вже тільки це дозволяє на рівні МОП відпрацьовувати модель здійснення трипартизму, яка застосовуватиметься потім на національному рівні [8, с. 42]. «Сама ідея і практика консультацій між соціальними партнерами (підприємцями і профспілками) за участю державних органів на постійній або тимчасовій основі сприяє пом'якшенню, а часом і запобіганню соціальних конфліктів «між працею і капіталом», - доходить висновку А.А. Силін [9, с. 9].

І.Я. Кисельов пояснює, що в актах і публікаціях МОП, як правило, застосовується термін «трипартизм». І поряд з ним “ «соціальний діалог» [10, с.251]. При цьому у змісті документів МОП, констатує В. Жуков, взагалі відсутнє поняття «соціальне партнерство». Найбільш вживані такі поняття, як «трипартизм» або «соціальний діалог», а «соціальні партнери» “ як сторони соціального діалогу. Враховуючи те, що саме започаткований у 1919 році Міжнародною організацією праці (МОП) досвід регулювання трудових відносин на засадах трипартизму, який вчені умовно визначили як соціально-партнерську, а деякі з них - «трет-юніоністську», або «МОПівську» модель соціально-трудова відносин [7, с. 76], становить основу розробки національного законодавства країн-учасників МОП (до їх числа належить і Україна), логічним має здаватись прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Водночас, якщо проаналізувати акти МОП з питань трипартизму і соціального діалогу, можна констатувати, що поняття трипартизм і соціальний діалог не вживаються в якості синонімів. Наприклад, у Резолюції про трипартизм та соціальний діалог, прийнятій Міжнародною конференцією праці на 90-й сесії в Женеві 18 червня 2002 р., підкреслюється унікальність тристоронньої структури МОП та важливість тристороннього характеру цієї організації, де уряди та представники найманих працівників і роботодавців мають змогу вільно та відкрито обмінюватись думками й досвідом, а також сприяти закріпленню механізмів ведення діалогу та формуванню консенсусу. Важливим фактом є те, що в цьому документі наголошується на необхідності закріплення трипартизму та соціального діалогу в світі як одного зі стратегічних завдань Міжнародної організації праці [11, с. 67]. При цьому, наприклад, у п.1 вказаної Резолюції мова йде про таку рекомендацію, як поглиблення трипартизму і соціального діалогу в галузях і секторах, де вони не отримали достатнього розвитку, оскільки такі важливі не тільки тому, що вони самі по собі є метою, але й тому, що вони служать засобом вирішення всіх поставлених МОП стратегічних завдань [12]. Звертаємо увагу: трипартизму і соціального діалогу, а не трипартизму як соціального діалогу.

Існує точка зору, що поняття соціальне партнерство та соціальний діалог є синонімами

[13, с. 411]. Наприклад, Ю.П. Дмитренко вважає, що соціальне партнерство « це добровільна, заснована на незалежності та рівноправності сторін, тісна взаємодія (діалог, переговори) об'єднань працівників, підприємців, а в окремих випадках і держави, в ході розробки, прийняття, зміни та застосування соціально-трудових норм [14, с. 57], ототожнюючи тим самим поняття соціальний діалог та соціальне партнерство.

Водночас, щодо співвідношення досліджуваних понять існує і інша точка зору - це різні за змістом поняття. Так, В.Жуков вважає, що соціальний діалог - це процес активізації соціальної взаємодії, спрямованої на узгодження та врегулювання інтересів сторін з нагальних економічних і соціальних проблем. Розвиток цих відносин є особливо актуальним, коли на зміну індустріалізованому суспільству приходять більш гнучке, проте й більш фрагментоване постіндустріальне суспільство, в якому на перший план висувається «наукомістка» праця і є менше згоди щодо соціальних структур та цінностей. Наслідком активного і конструктивного соціального діалогу буде досягнення стану соціального партнерства, про існування якого в Україні, яка хоч і йде шляхом соціальної ринкової економіки, стверджувати зарано [7, с. 76]. Підсумувати аналіз співвідношення понять «соціальне партнерство» і «соціальний діалог» можливо тезою, що соціальний діалог виступає елементом соціального партнерства [15, с. 107]. Конкретизувати цю тезу можливо за допомогою досліджень Г.А.Трунової, яка соціальний діалог визначає формою соціального партнерства, і ці поняття співвідносить між собою як частину і ціле, зазначаючи, що все ж таки для соціального партнерства притаманні й інші організаційно-правові форми діяльності сторін – організація контрольних механізмів, участь працівників в управлінні підприємством, примирно-посередницькі процедури по вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) [16, с. 48].

Підтримуємо позицію доцільності «прийти до застосування єдиної термінології у галузі соціально-трудових відносин, а саме вживання поняття «соціальне партнерство» у всіх нормативно-правових актах, що регламентують соціально-трудова сферу, незважаючи на той факт, що законодавець тлумачить «соціальний діалог» широко...» [15, с. 108]. Адже реформування трудового законодавства України включає «дослідження проблем теорії трудового права, складовою частиною яких є питання уніфікації нормативно-правової термінології». Важливість таких досліджень обумовлена передусім необхідністю глибокого та всебічного аналізу багатьох концептуальних засад теорії трудового права в умовах ринкових перетворень, що відбуваються в Україні, загостренням проблеми відповідності національного законодавства міжнародним стандартам, конвенціям і рекомендаціям Міжнародної організації праці, недостатністю ґрунтовних наукових досліджень теоретичного характеру в науці трудового права. Сучасна Україна характеризується стрімким розвитком процесу правотворчості. Прискорені темпи даного процесу не завжди позитивним чином впливають на якість нормативних правових актів, у тому числі і в плані використання термінології. Тим часом від правильного використання нормативних правових термінів багато в чому залежить ефективність дії правових норм, оскільки саме терміни покликані сприяти найбільш точному, короткому та інформативному викладу змісту нормативних правових актів [17, с. 234, 236].

На наш погляд, при розробці і прийнятті актів для ефективного правового регулювання взаємовідносин суб'єктів трудового права, слід погодитись з В.Жуковим, що більшість вчених влаштовує для умовного позначення моделі соціально-трудових відносин, що була притаманна індустріальному суспільству, доктрина «соціального

партнерства» як менеджеральна технологія і модель з відповідною назвою. Ця модель є продовженням розвитку «школи людських відносин», що є досягненням наукового управління на початку 20-х років минулого сторіччя. «Ідеологи «школи людських відносин» обстоювали ту думку, що одним з головних чинників підвищення продуктивності праці є людські, партнерські стосунки найманих працівників з адміністрацією, - пояснює В.Жуков. Таким чином, було започатковано розвиток наук про психологію і мотивацію людської поведінки та закладено підґрунтя майбутньої доктрини «соціального партнерства» [7, с. 74].

В цьому контексті зауважимо, що у Модельному законі про соціальне партнерство, прийнятому Постановою №27-14 від 16.11.2006 р. на 27-му пленарному засіданні Міжпарламентської Асамблеї держав-учасників СНД, також безпосередньо вжито поняття «соціальне партнерство». Крім того, у законодавстві про працю Російської Федерації, Республіки Білорусь та деяких інших пострадянських країн закріплено саме поняття «соціальне партнерство».

Отже, вважаємо, що при розкритті змісту відносин, в рамках яких професійні спілки здійснюють представництво інтересів працівників, доцільно використовувати термін «соціальне партнерство». З прийняттям Закону України «Про соціальний діалог в Україні» не тільки не вирішилася, але поглибилася проблема правового регулювання соціального-партнерських відносин. На наш погляд, поняття «соціальний діалог» не може підмінити поняття «соціальне партнерство». При цьому кожний з указаних термінів слід застосовувати для позначення розбіжних понять. Соціальний діалог - для позначення процесу врегулювання розбіжностей суб'єктів трудового права у формі колективних переговорів, консультацій, обміну інформацією, узгоджувальних процедур (саме такі форми визначено в чинному Законі «Про соціальний діалог в Україні»), якими, в свою чергу, не обмежуються форми соціального партнерства як певних відносин. Адже правові межі соціального партнерства — це комплекс юридичних норм, які регламентують питання статусу і прав профспілок та організації роботодавців, їх співробітництва на підприємствах і за їх межами; колективні договори, особливо в тій частині, у якій вони сприяють пом'якшенню трудових конфліктів; вирішення колективних трудових спорів у першу чергу шляхом переговорів і досягнення взаємоприйнятних компромісів на основі двостороннього й трьохстороннього співробітництва [18, с. 74].

Регулюванню відносин соціального партнерства повинен бути присвячений окремий закон. Прийняття Закону «Про соціальний діалог в Україні» є лише одним з кроків до розбудови оптимальної та ефективної системи соціального партнерства.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Верховна Рада України, Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 № 2862-VI. — [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2862-17/print1331624594677362>
2. Указ Президента України «Про Національну раду соціального партнерства» від 27.04.1993 № 151/93. — [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/151/93/card2#Card>
3. Верховна Рада України ;Закон України «Про організації роботодавців» № 2436-III // Відомості Верховної Ради України. - 2001. - № 32. - Ст. 171.
4. Про основні напрями соціальної політики на період до 2004 року: Указ Президента України від 24.05.2000 р // Офіційний вісник України. — 2000. — № 21. — Ст. 858.

5. Про розвиток соціального діалогу в Україні: Указ Президента України від 29.12.2005 р. № 1871/2005 // Офіційний вісник України. – 2005. – № 52. – Ст. 3271.
6. Проект Трудового кодексу України: текст законопроекту до другого читання 10.12.2009. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511=30947
7. Жуков В. Міф соціального партнерства, який може стати реальністю / В. Жуков // Профспілки України. – 2005. – № 2 (березень – квітень). – С. 73-77.
8. Стаценко В. Правотворча та правозахисна діяльність Міжнародної Організації Праці у сфері соціального партнерства та її значення для пострадянських держав / В. Стаценко // Профспілки України. – 2001. – № 4 (112). – С. 41-46.
9. Силян А.А. Концепция трудовых и производственных отношений: постановка проблемы / А.А. Силян // Труд за рубежом: Социальное партнерство и урегулирование трудовых конфликтов. – № 1 (17). – 1993. – С. 5-15.
10. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: Учебник. / И.Я. Киселев – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 357 с.
11. Кучумова І.Ю. Роль міжнародної організації праці в розвитку соціально-трудових відносин / І.Ю. Кучумова // Інноваційна економіка: Всеукраїнський науково-виробничий журнал. – 2011. – № 6. – С. 66-69.
12. Международное бюро труда; Административный совет GB.285/7/1285-я сессия Женева, ноябрь 2002г. – [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.ilo.org/public/russian/standards/reim/gb/docs/gb285/pdf/gb-7-1.pdf>
13. Сорочишин М. В. Поняття соціального діалогу за Проектом Трудового кодексу України / М.В. Сорочишин // Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: тези доп. та наук. повідомл. учасників II Міжнародної науково-практичної конференції; м. Харків, 8-9 жовтня 2010 р. / [За ред. к.ю.н., доц. В. В. Жернакова]. – Х.: Кроссруд, 2010. – С. 410-413.
14. Дмитренко Ю. П. Трудове право України / Ю. П. Дмитренко // Навч. посіб. – К.: Школа, 2004. – 288с.
15. Лосиця І. О. До питання соціального діалогу: аналіз новітнього законодавства / І.О. Лосиця // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И.Вернадского Научный журнал. Серия «Юридические науки». – Том 24 (63). № 1. – Симферополь: Таврический национальный университет им. В.И.Вернадского, 2011. – С.105-112.
16. Трунова Г. А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні: монографія / Г. А. Трунова. – Чернівці: Рута, 2009. – 200 с.
17. Нікітіна Т.М. Сучасний стан та питання уніфікації нормативно-правової термінології /Т.М. Нікітіна // Соціально-захисна діяльність держави в умовах ринкових відносин: Мат-ли наук.-практ. конф. (м. Чернігів, 31 травня – 2 червня 2007 р.). – Чернігів: УАФТП, 2007. – С. 234-237.
18. Бойко М.Д. Трудове право України: курс лекцій / М.Д. Бойко. – К.: Олан, 2002. – 335 с.