

*infraction» (Criminal Code of the Republic of Korea), «unlawful encroachment» (Criminal Code of China) etc.*

**Keywords:** *necessary defense, legitimate defense, self-defense, preventive action, unlawful assault, unlawful encroachment, act.*

УДК 349.2 (477)

**Л. О. Остапенко**

## **НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІНСТИТУТУ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ**

*У статті розглядаються теоретичні аспекти становлення та розвитку інституту соціального діалогу в Україні на основі сучасного національного законодавства в сфері зайнятості і працевлаштування населення. Здійснено аналіз правового регулювання соціального діалогу в державі та охарактеризовано перспективи його подальшого розвитку.*

**Ключові слова:** *праця, працевлаштування, соціальний діалог, соціальне партнерство, трудові спори.*

*Постановка проблеми.* Соціальний діалог як правовий інститут за допомогою якого здійснюється регулювання колективно-трудова відносин відіграє особливу роль у житті населення України та впливає на розвиток національної економіки. Проблемними за своїм змістом є причини та умови, які впливають на розвиток соціального діалогу в Україні, існує потреба у проведенні правової оцінки нинішніх відносин у сфері соціального діалогу, вироблення рекомендацій спрямованих на покращення застосування цього інституту у регулюванні трудових і економічних відносин у сфері праці.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Питання щодо генези становлення та розвитку соціального діалогу в Україні досліджували у своїх працях: Н. Б. Болотіна, С. В. Венедіктов, В. В. Жернаков, Ю. М. Пилипенко та інші.

*Виклад основного матеріалу.* Соціальна та економічна еволюція суспільства вимагає встановлення правил поведінки та використання правових засобів з метою вирішення розбіжностей між суб'єктами правовідносин, у сфері праці. До таких засобів належить соціальний діалог.

Під соціальним діалогом розуміють процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [1, с. 852].

Попередником соціального діалогу в Україні був інститут соціального партнерства, умовами виникнення якого став розпад Радянської держави, приватизація заводів та фабрик що перебували у власності держави, спад виробництва та економічної активності населення що сприяло виникненню конфліктів між працівниками та роботодавцями, проведенню масових страйків серед працівників на знак протестів проти свавільних дій роботодавців.

Розглядаючи питання соціального партнерства Ю. П. Дмитренко визначає його як добровільну, основу на незалежності та рівноправності сторін, тісну взаємодію (діалог, переговори) об'єднань працівників, роботодавців, а в окремих випадках і

держави в ході розробки, прийняття, зміни та застосування соціально-трудова норм [2, с. 146].

Ідея соціального партнерства в подальшому трансформувалася у соціальний діалог, порушення вимог якого передбачає юридичну відповідальність. З цього приводу у 70-і роки ХХ століття К. Девісом було сформульовано так званий «залізний закон відповідальності», суть якого полягає у тому, що «У кінцевому рахунку, ті, хто використовує владу не у той спосіб, який суспільство вважає відповідальним, можуть втратити її» [3, с. 192].

Соціальне партнерство в Україні стало першим правовим інструментом для нормалізації трудових відносин між працівниками та роботодавцем. На сьогодні збільшилось значення профспілкових органів для захисту прав працівників. За часів СРСР профспілкові комітети у певній мірі були формальними за своїм статусом структурами на підприємствах, установах, організаціях виконуючи керівну роль КППС. Через профспілки здійснювався додатковий контроль з боку держави за життям соціальною сферою забезпечення працюючих осіб.

Минулий і сучасний досвід розвинутих країн переконливо свідчить, що численні проблеми економіки та суспільного життя, зокрема й оптимізації відносин між працею та капіталом, можна розв'язувати швидше і краще, якщо соціальні партнери орієнтуватимуться не на конфронтацію, а на об'єднання зусиль, на творчу співпрацю [4, с. 126].

Нормативно-правовими документами що регулювали соціальне партнерство в дев'яності роки ХХ століття в Україні були: Закон (втратив чинність); Закон України від 01 липня 1993 року № 3356-ХІІ «Про колективні договори та угоди» (дійсний); Закон України від 03 березня 1998 року № 137/98-ВР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (далі – Закон № 137/98-ВР) (на сьогодні дійсний) та інші нормативно правові акти.

Для прикладу в статті 8 Закону України від 01 березня 1991 року № 803-ХІІ «Про зайнятість населення» йшлося про те що громадяни мали право на працевлаштування і вибір місця роботи шляхом звернення до підприємства, установи, організації або при безоплатному сприянні державної служби зайнятості [5] яка й по-сьогоднішній час виконує роль посередника між роботодавцями та особами які шукають роботу.

Закон України від 03 березня 1998 року № 137/98-ВР «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» вказує на те що, Національна служба посередництва і примирення утворена з метою сприяння поліпшенню трудових відносин та 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).

Наведене свідчить про те, що Україною обрана тристороння модель соціального партнерства (яка діє до цього часу), в подальшому соціального діалогу (трипартизм). Зміст даної моделі полягає в активній участі держави в якості арбітра при веденні переговорів та вирішенні трудових конфліктів між сторонами соціального партнерства. Крім того держава примушує з самого початку, в процесі та при припиненні колективних трудових відносин, а також при виникненні розбіжностей у примусовому порядку шукати шляхи для досягнення консенсусу для дотримання порядку та суспільного ладу в державі через настання юридичної відповідальності за уникнення чи недотримання цих процесів.

Для України важливим є за короткий часовий період подолати правовий нігілізм серед населення в частині позитивного ставлення до більш прогресивної на наш погляд

моделі соціального діалогу – біпартизму. Правовою суттю цієї моделі є те що, сторони соціального діалогу – соціальні партнери самостійно вирішують між собою питання у трудовій сфері, а держава втручається тільки коли виникають проблеми при проведенні колективних переговорів та при виникненні гострої фази колективних трудових спорів.

В Україні згадана модель залишається і дотепер актуальною, що спонукає до пошуку шляхів примирення та врахування інтересів сторін соціального діалогу як зі сторони держави, так і зі сторони суб'єктів трудових відносин. Розпочинаючи від 2001 року виросла роль організацій роботодавців як соціальних партнерів на основі дії Закону України 24 травня 2001 року № 2436-III «Про організації роботодавців» (втратив чинність 05.08.2012 р., підстава 5026-17), основним призначенням якого було підвищення ролі організацій роботодавців та їх об'єднань у соціально-трудових відносинах та на реалізацію економічної політики в державі, вдосконалення системи соціального партнерства. Так, відповідно до пп. 5-7 ч.2 ст. 5, ч. 1 ст. 16, чч. 1, 2 ст. 17 Закону України 24 травня 2001 року № 2436-III «Про організації роботодавців» організації роботодавців:

- брали участь у проведенні колективних переговорів та укладанні генеральної, галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод та забезпечення виконання своїх зобов'язань за укладеними угодами;

- координували діяльність роботодавців у виконанні зобов'язань за генеральною, галузевими (міжгалузевими і територіальними угодами);

- здійснювали контроль за виконанням іншими сторонами соціального партнерства зобов'язань за генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами; сприяли максимальному дотриманню інтересів роботодавців при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);

- сприяли вирішенню колективних трудових спорів, запобіганню страйкам як крайньому засобу вирішення цих конфліктів.

- у соціальному діалозі сприяли досягненню домовленостей, взаєморозуміння між сторонами соціального діалогу щодо формування та реалізації державної соціальної, економічної політики, регулюванню трудових, соціальних, економічних відносин, а також сприяли роботі органів соціального діалогу в порядку і на умовах, визначених законодавством, угодами на національному, галузевому і територіальному рівні [6].

Правову естафету щодо розвитку значення організації роботодавців як соціальних партнерів у веденні саме соціального діалогу продовжив Закон України від 22.06.2012 року № 5026-VI (далі – Закон № 5026-VI) «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» який вже закріпив у собі поняття соціального діалогу. Норми закріплені у Закон № 5026-VI спрямовані на підвищення ролі організацій роботодавців, їх об'єднань у формуванні та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулюванні трудових, соціальних, економічних відносин, участі у соціальному діалозі [7].

Наведені вище нормативні акти були лише основою становлення соціального діалогу. В якості самостійного правового інституту соціальний діалог розпочав функціонувати формуватись в Україні з 2005 року. Як зазначає І. І. Хожило, що з часом застосування поняття «соціальне партнерство» змінилось, адже з розвитком постіндустріального суспільства змінились умови соціально-трудових відносин, коли суб'єкти цих відносин поступово перейшли від партнерства до рамкового діалогу [8, с. 179].

Цьому сприяло прийняття 29 грудня 2005 року Указу Президента України № 1871/2005 «Про розвиток соціального діалогу в Україні» (втратив чинність, підстава 347/2011) призначенням якого мало бути 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 [9]. Основним досягненням згаданого нормативно-правового акту стало поглиблення співпраці між сторонами соціального партнерства та збільшення правової ролі профспілкових організацій у регулюванні колективно-трудова відносин. На підставі цього Указу утворена Національна тристороння соціально-економічна рада завданням якої було сприяння державній політиці в сфері праці, допомога у регулюванні трудових відносин шляхом укладення договорів (ліквідована, 06 квітня 2011 року).

Указом Президента України від 02 квітня 2011 року № 347/2011 була відновлена Національна тристороння соціально-економічна рада, яка мала більш широкі правові повноваження ніж її попередниця, особливо з питань підтримання та розвитку соціального діалогу з урахуванням сучасних реалій у сфері праці та зайнятості населення.

Ми вважаємо, що в Україні соціальний діалог діє як конкретний правовий інструмент для узгодження позицій при укладенні, зміні та припиненні колективних договорів та угод, а також вирішенні конфліктних ситуацій між сторонами діалогу на підставі Закону України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI «Про соціальний діалог в Україні» (далі – Закон № 2862-VI).

Закон № 2862-VI визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві [10].

Вказані правові підстави сприяють підтриманню правового порядку, суспільного ладу та належного соціального рівня населення України, що відповідає вимогам Конституції України про соціально орієнтовану державу (ст. 1) [11].

Зміст поняття «соціальної держави» зазвичай, розуміють як тип організації державного і громадського життя, заснованого на пріоритеті соціальних цінностей, насамперед на пріоритеті права людини на гідне життя [12, с. 23].

Аналізуючи історіографію формування соціального діалогу в Україні О. М. Петроє зазначає що упродовж 1991-2012 рр. відбувався також процес формування представницьких структур суб'єктів соціального діалогу – професійних спілок та об'єднань роботодавців всеукраїнського, регіонального та галузевого рівнів, а також його тристоронніх органів (за участю уряду) [13, с. 36].

В сучасних умовах інститут соціального діалогу є інструментом, за допомогою якого створені можливості для регулювання договірних відносин та проведення профілактики з метою нормалізації колективних трудових відносин. Разом з тим сучасні реалії трудових відносин та їх різновиди потребують перегляду форм і методів, які використовуються уповноваженими на це органами при вирішенні питань пов'язаних з соціальним діалогом.

На сьогодні рішення органів що ведуть соціальний діалог носять рекомендаційний характер. Це свідчить про те, що вони (рішення) є не обов'язковими до виконання. Ці рішення не мають статусу доказу в судовій справі, що є причиною для відмови у розгляді спірних питань стосовно соціального діалогу державними структурами. Як результат, на сьогодні українське суспільство до соціального діалогу з його позитивними можливостями у сфері договірних трудових відносин не виявляє належної поваги.

*Висновок.* Враховуючи наведене слід зазначити, що для подальшого розвитку соціального діалогу в Україні необхідно розширити правову обізнаність населення, наочно на практиці продемонструвати ефективність колективно-договірного регулювання трудових відносин що вимагає від органів державної влади додаткових зусиль спрямованих на покращення соціальної сфери та рівня життя населення України.

#### Список використаної літератури

1. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю. С. Шемшученка. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Київ : Юридична думка, 2012. – 1020 с. ; Belykyi entsyklopedychnyi yurydychnyi slovnyk / za red. Yu. S. Shemshuchenka. – 2-he vyd., pererob. i dop. – Kyiv : Yurydychna dumka, 2012. – 1020 s.
2. Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підруч. / Ю. П. Дмитренко. – Київ : Юрінком Інтер, 2009. – 624 с. ; Dmytrenko Yu. P. Trudove pravo Ukrainy : pidruch. / Yu. P. Dmytrenko. – Kyiv : Yurinkom Inter, 2009. – 624 s.
3. Красномоєць В. А. Перспективи розвитку системи соціального партнерства в Україні / В. А. Красномоєць // Фінансовий простір. – 2013. – № 4. – С. 191-195 ; Krasnomovets V. A. Perspektyvy rozvytku systemy sotsialnoho partnerstva v Ukraini / V. A. Krasnomovets // Finansovyi prostir. – 2013. – № 4. – S. 191-195
4. Колот А. М. Соціально-трудова відносина: теорія і практика регулювання : моногр. / А. М. Колот. — Київ : КНЕУ, 2003. — 230 с. ; Kolot A. M. Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka rehuliuвання : monohr. / A. M. Kolot. — Kyiv : KNEU, 2003. — 230 s.
5. Про зайнятість населення : Закон України від 01 березня 1991 року № 803-XII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 14. – Ст. 170 ; Pro zainiatist naseleennia : Zakon Ukrainy vid 01 bereznia 1991 roku № 803-XII // Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR. – 1991. – № 14. – St. 170
6. Про організації роботодавців [Електронний ресурс] : Закон України від 24 травня 2001 року № 2436-III. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/main/2436-14> ; Pro orhanizatsii robotodavtsiv [Elektronnyi resurs] : Zakon Ukrainy vid 24 travnia 2001 roku № 2436-III. – Rezhym dostupu : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/main/2436-14>
7. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22 червня 2012 року № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 22. – Ст. 216 ; Pro orhanizatsii robotodavtsiv, yikh obiednannia, prava i harantii yikh diialnosti : Zakon Ukrainy vid 22 chervnia 2012 roku № 5026-VI // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. – 2013. – № 22. – St. 216
8. Хожило І. І. Аналіз основних тенденцій наукового дискурсу про розвиток соціального діалогу в державному управлінні / І. І. Хожило // Публічне управління: теорія та практика. – 2010. – № 2. – С. 179-183 ; Khozhylo I. I. Analiz osnovnykh tendentsii naukovooho dyskursu pro rozvytok sotsialnoho dialohu v derzhavnomu upravlinni / I. I. Khozhylo // Publichne upravlinnia: teoriia ta praktyka. – 2010. – № 2. – S. 179-183
9. Про розвиток соціального діалогу в Україні [Електронний ресурс] : Указ Президента України від 29 груд. 2005 р. № 1871/2005. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1871/2005/ed20110406> ; Pro rozvytok sotsialnoho dialohu v Ukraini [Elektronnyi resurs] : Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 29 hrud. 2005 r. № 1871/2005. – Rezhym dostupu : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1871/2005/ed20110406>
10. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. - Ст. 255 ; Pro sotsialnyi dialoh v Ukraini : Zakon Ukrainy vid 23 hrudnia 2010 roku № 2862-VI // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. – 2011. – № 28. - St. 255

11. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141 ; Konstytutsiia Ukrainy vid 28 chervnia 1996 roku № 254k/96-VR // Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. – 1996. – № 30. – St. 141

12. Формування соціального діалогу в сучасних умовах: світовий досвід та українська практика : аналітична доповідь / Д. М. Горелов, О. А. Корнієвський, Ю. В. Опалько, Г. О. Палій; за ред. М. М. Розумного. – Київ : НІСД, 2011. – 47 с. ; Formuvannya sotsialnoho dialohu v suchasnykh umovakh: svitovyi dosvid ta ukrainska praktyka : analitychna dopovid / D. M. Horielov, O. A. Korniievskiyi, Yu. V. Opalko, H. O. Palii; za red. M. M. Rozumnoho. – Kyiv : NISD, 2011. – 47 s.

13. Петроє О. М. Соціальний діалог як інститут державного управління : навч.-метод. матеріали / О. М. Петроє ; упоряд. В. В. Святненко. – Київ : НАДУ, 2013. – 84 с. ; Petroie O. M. Sotsialnyi dialoh yak instytut derzhavnoho upravlinnia : navch.-metod. materialy / O. M. Petroie ; uporiad. V. V. Sviatnenko. – Kyiv : NADU, 2013. – 84 s.

Стаття надійшла до редакції 25 квітня 2016 року.

**L. Ostapenko**

#### **LEGAL REGULATION OF SOCIAL DIALOGUE INSTITUTE IN UKRAINE**

*Nowadays labour relations appear to become a substantial part of our everyday life. An intention to reform and renew the attitude of employers, employees and legal entities towards their labour relations that unites the mentioned subjects within the frames and conditions of market economy is a topical issue for the ukrainian society.*

*Ukrainian legislation in force regarding labour relations is valid in most cases but considering rules of soviet union period. Such a fact brings disharmony into labour relations, especially into the part of labour protection right, right to achieve adequate compensation for work, right to social protection and right to labour protection.*

*One of the most efficient tools to regulate these kinds of relations is maintenance of social dialogue between the subjects of labour relations.*

*The entire process of social dialogue implementation in Ukraine starting from the independence period may be characterized as a failure attempt to regulate a newly developed market relations with the help of partly valid rules of soviet labour law and freshly adopted rules that guarantee relations of social partnership.*

*The evolution of labour relations lasting more than 25 years demands to outline precise rules of conduct between the employer and employees who produces material goods and administer power in a field of economics.*

*Contemporary approaches to the labour relations regulation foresee the practise of social dialogue on the basis of tripartite social partnership model which in its turn implies active participation of state in negotiations between the subjects of labour relations, and also in labour dispute settlement.*

*The existing legislation that regulates social dialogue between the parties of labour relations remains dominant in a process of labour rights and freedoms protection of both employers and employees and, despite certain loopholes in law, affects their social protection in a positive way.*

**Key words:** labour, employment, social dialogue, social partnership, labour disputes.