

до 7 осіб, оскільки від цієї межі починає застосовуватися норматив обов'язкового працевлаштування інвалідів, або оформити інваліда на роботу на повний або на неповний робочий день.

Література

1. Положення про робоче місце інваліда і про порядок працевлаштування інвалідів: Затв. постановою Кабінету Міністрів України 3 травня 1995 року // Урядовий кур'єр. — 1995. — № 71.
2. Лист Фонду соціального захисту інвалідів в Україні від 14.04.2004 р.
3. Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні: Закон України від 21.03.1991 року // Голос України. — 1991. — № 82.
4. Лист Фонду соціального захисту інвалідів України від 11.10.2005 р.
5. Господарський кодекс України від 16 січня 2003 року // Офіційний вісник України. — 2003. — № 11. — Ст. 462
6. Постанова Одеського апеляційного господарського суду від 01.12.2005 року.

УДК 349.22:331.105(477)

Г. І. Чанишева

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ ФОРМИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ

Одним з головних чинників забезпечення соціальної стабільності, розвитку громадянського суспільства, запобігання суспільним конфліктам є соціальний діалог, розвиток якого відбувається в Україні. Соціальний діалог вирізняється унікальністю і багатогранністю, являючи собою водночас ідеологію, філософію і правове явище. Його становлення і розвиток нерозривно пов'язані з формуванням громадянського суспільства, демократичної, соціальної, правової держави, в якій соціальний діалог є основою державної політики, а сама держава виступає гарантом соціального діалогу і покликана створювати важливі умови для його розвитку. Соціальний діалог є невід'ємним атрибутом «соціальності» держави. У такій державі стрижневою ідеєю соціального діалогу є положення про необхідність забезпечення соціальних та економічних прав кожної людини відповідно до міжнародних стандартів та національного законодавства.

Соціальний діалог розглядається також як спосіб ефективної реалізації соціальної та економічної політики держави. Сформувавшись як взаємовідносини між роботодавцями і найманими працівниками, соціальний діалог покликаний пом'якшити негативні соціальні наслідки ринкових перетворень, сприяти вирішенню соціальних проблем на засадах консенсусу, збереження громадської злагоди.

У вітчизняній літературі питання соціального партнерства у сфері праці досліджуються у роботах Н. Болотіної, В. Жернакова, В. Новикова, П. Пилипенка, В. Покотило, С. Українця, Г. Чанишевої та ін. Водночас в науці трудового права відсутнє спеціальне дослідження організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці.

Метою даної статті є визначення поняття організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці та їх переліку.

Потрібно відзначити, що термін «соціальне партнерство» замінений в національній юридичній практиці на термін «соціальний діалог», який у законодавстві України вперше застосований в Указі Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» від 29 грудня 2005 року [1]. Указом Президента України утворено Національну тристоронню соціально-економічну раду і ліквідовано Національну раду соціального партнерства. Термін «соціальне партнерство» не вживається у міжнародному трудовому праві, зокрема актах Міжнародної організації праці. У термінології МОП йдеться саме про соціальний діалог між трудящими, підприємцями і урядами. Діяльність МОП у цій сфері спрямована на укріплення можливостей організацій підприємців і трудящих, а також урядів з аналізу соціальних і економічних проблем і сприяння діалогу шляхом розвитку інститутів і механізмів на національному і міжнародному рівнях. З метою зміцнення соціального діалогу МОП допомагає організаціям роботодавців і трудящих залучати нових членів, особливо жінок і молодь; поліпшувати якість послуг, які пропонуються; розвивати та зміцнювати зв'язки між державними органами та представниками трудящих і роботодавців [2].

Указом Президента України передбачено також забезпечити розроблення та внести у тримісячний строк узгоджені пропозиції щодо законодавчого закріплення основ ведення соціального діалогу в Україні. До цього часу на законодавчому рівні залишаються не визначеними питання про принципи, форми, рівні соціального партнерства у сфері праці, відповідальність його сторін.

У вітчизняній літературі поняття організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці не визначається. Російські вчені визначають форми соціального партнерства як способи здійснення соціального партнерства, конкретні види взаємодії його сторін для узгодженого регулювання трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин [3]. Таке визначення уявляється не зовсім прийнятним з огляду на визначення мети соціального партнерства. На нашу думку, під формами соціального діалогу у сфері праці слід розуміти конкретні види взаємодії суб'єктів соціального діалогу для забезпечення їх соціально-економічних прав та інтересів і узгодженого регулювання відносин у сфері застосування найманої праці.

В актах МОП містяться основні положення про форми соціального діалогу у сфері праці. Водночас практика соціального діалогу є надзвичайно різноманітною. Національні соціально-економічні, культурні та історичні умови зумовлюють різні форми соціального партнерства.

Існують різні підходи до визначення організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці. Н. Б. Болотіна виділяє такі організаційно-правові форми соціального партнерства: взаємні консультації; колективні переговори щодо підготовки та укладення колективних договорів і угод; участь працівників та їх представників в управлінні організаціями; участь найманих працівників у розподілі прибутку на умовах, визначених у колективному дого-

ворі; спільне розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів), запобігання їм, організація примирних та арбітражних процедур; діяльність органів соціального партнерства; паритетна участь представників сторін в управлінні соціальним страхуванням; обмін інформацією між сторонами соціального партнерства; контроль за виконанням спільних рішень та ін. [4].

Львівські вчені до основних форм соціального партнерства відносять проведення спільних консультацій, ведення колективних переговорів щодо регулювання соціально-трудова відносин, а також з питань укладення колективних договорів і угод, розгляд і вирішення претензій (розбіжностей), що можуть виникати між соціальними партнерами, та колективних трудових спорів (конфліктів) [5].

Згідно із ст. 27 Трудового кодексу Російської Федерації соціальне партнерство здійснюється у таких формах: колективні переговори з підготовки проєктів колективних договорів, угод та їх укладення; взаємні консультації (переговори) з питань регулювання трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин, забезпечення гарантій трудових прав працівників та удосконалення трудового законодавства; участь працівників, їх представників в управлінні організацією; участь представників працівників і роботодавців у досудовому вирішенні трудових спорів [6].

Проектом Закону України «Про соціальне партнерство» передбачені 11 форм соціального партнерства: 1) спільні консультації; 2) переговори; 3) колективні договори і угоди; 4) спільне розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів), запобігання їм, організація примирних та арбітражних процедур; 5) діяльність органів соціального партнерства; 6) участь найманих працівників в управлінні виробництвом; 7) спільне управління представниками сторін фондом соціального страхування; 8) участь найманих працівників у розподілі прибутку, доходів на умовах, визначених у колективному договорі; 9) розгляд і вирішення претензій та суперечностей, що можуть виникати між сторонами соціального партнерства відповідного рівня; 10) обмін інформацією між сторонами соціального партнерства; 11) контроль за виконанням спільних домовленостей.

Деякі з цих форм — колективні договори, участь працівників в управлінні організацією через виробничі наради, ради трудових колективів — існували раніше і є вже традиційними, хоча в умовах ринкових відносин наповнюються новим змістом, потребують удосконалення. Інші ж перебувають у стадії становлення: взаємні консультації, інформування сторін соціального діалогу та деякі інші.

Формою соціального діалогу є створення та діяльність спеціалізованих органів узгодження інтересів соціальних партнерів. До таких органів належать Національна тристороння соціально-економічна рада, утворена Указом Президента України від 29 грудня 2005 року, Національна служба примирення і посередництва, утворена Указом Президента України від 17 листопада 1998 року [7], Український координаційний комітет сприяння зайнятості населення, утворений 18 березня 1992 року Федерацією профспілок України, Радою Федерації

профспілки працівників кооперації та інших форм підприємництва, Координаційною радою солідарних профспілок, виконавчим бюро Незалежної профспілки гірників спільно з Українським союзом промисловців і підприємців, Спілкою орендарів та підприємців, Спілкою кооператорів і підприємців, Спілкою малих підприємств, Українською лігою підприємств з іноземним капіталом та міністерствами економіки, праці та фінансів з боку центральних органів виконавчої влади.

Згідно з п. 1 Положення про Національну тристоронню соціально-економічну раду (далі — Національна рада) Національна рада є консультативно-дорадчим органом при Президентові України, який утворюється з представників Кабінету Міністрів України, всеукраїнських професійних спілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців (далі — сторони соціального діалогу).

Основними завданнями Національної ради є:

- сприяння узгодженню позицій сторін соціального діалогу щодо шляхів дальшого розвитку соціально-економічних та трудових відносин, укладанню угод з питань регулювання таких відносин;

- розроблення та внесення Президентові України пропозицій з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики.

Одним з основних завдань Національної ради є сприяння узгодженню позицій сторін соціального діалогу щодо шляхів дальшого розвитку соціально-економічних та трудових відносин (п. 4 Положення про Національну тристоронню соціально-економічну раду). Положенням не передбачене конкретне коло питань, які має право розглядати Національна рада. Із змісту п.п. 4-6 Положення випливає, що це може бути будь-яке питання соціально-економічних та трудових відносин. Указом Президента передбачено формування на галузевому і регіональному рівнях на паритетних засадах тристоронніх допоміжних органів із соціально-економічних питань для узгодженого вирішення проблем, що виникають у соціально-економічній сфері, стосуються прав та інтересів працівників і роботодавців.

Серед повноважень Національної ради п. 5 Положення передбачено сприяння створенню та діяльності допоміжних органів соціального діалогу не тільки на галузевому, регіональному рівнях, а й на виробничому рівнях, що є новелою для вітчизняного законодавства. Зазначена норма відповідає Рекомендації МОП № 94 щодо консультацій та співробітництва між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства 1952 року.

Проведення спільних консультацій на відповідному рівні (державному, галузевому, регіональному, виробничому) між соціальними партнерами з метою з'ясування своїх позицій, виявлення суперечностей та пошуку компромісних рішень є дійовою формою соціального діалогу. Коло питань, з яких мають проводитися консультації, не обмежується. Це відповідає Рекомендації МОП № 94 про консультації та співробітництво між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства 1952 р., якою передбачено необхідність вживання заходів щодо проведення консультацій і розвитку співробітництва з тих питань, які

цікавлять підприємців і трудящих, але не охоплені процедурою колективних переговорів чи якоюсь іншою процедурою, що звичайно застосовується у визначенні умов праці [8].

Залежно від звичаїв і практики країни такі консультації та співробітництво повинні: а) або полегшуватися шляхом заохочення добровільних угод між сторонами; б) або здійснюватися за допомогою законодавства, яке запроваджує органи для проведення консультацій і забезпечення співробітництва та визначає їхню сферу діяльності, функції, структуру й порядок роботи з належним урахуванням специфічних умов окремих підприємств; в) або полегшуватися чи заохочуватись шляхом поєднання обох методів.

Як вже відзначалося, створення таких органів на виробничому рівні передбачено Положенням про Національну тристоронню соціально-економічну раду. Що стосується їхньої сфери діяльності, функцій, структури і порядку роботи, то ці питання повинні бути врегульовані Законом України «Про соціальний діалог».

Рекомендація № 113 щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі 1960 р. [9] пропонує відповідно до національних умов вживати заходів для сприяння у галузевому і національному масштабах ефективним консультаціям і співробітництву між державними органами влади, організаціями підприємців і трудящих для взаєморозуміння і добрих стосунків між ними, а також розвитку економіки в цілому або її окремих галузей, покращання умов праці і підвищення життєвого рівня.

У нормах МОП тематика консультацій розглядається більш широко, ніж тематика колективних переговорів. Консультації звичайно охоплюють питання, які становлять загальний інтерес для працівників і роботодавців і можуть включати сумісну аналітичну роботу, щоб знайти взаємоприйнятні рішення, надати органам державної влади рекомендації і запропонувати допомогу організаціям трудящих і роботодавців у виробленні та застосуванні законодавства з питань, що зачіпають їхні інтереси. Колективні переговори звичайно обмежені визначенням умов зайнятості та відносинами між сторонами.

У країнах розвиненої ринкової економіки відбуваються пошуки новаторських підходів до традиційних форм соціального партнерства. Найбільш поширеною формою є проведення колективних переговорів. Експерти МОП відзначають, що в умовах більш гнучкого ринку праці і дерегулювання колективні переговори стали більш динамічними і одержали більше визнання. Хоча й нерівномірно, але поступово колективні переговори, які ведуть до укладення дво- і тристоронніх генеральних угод, дія яких поширюється на усю країну, вийшли за межі визначення умов праці в одній галузі або на підприємстві. Вони стали охоплювати такі аспекти соціальної і економічної політики, які впливають на умови праці і життя, і такі явища, як зайнятість, інфляція, професійна підготовка, соціальне забезпечення і зміст деяких актів соціального партнерства [10]. Колективні переговори стали зачіпати тим або іншим чином нові категорії трудящих. Водночас загострення жорсткої конкуренції вна-

лідок технологічних новацій і глобалізації економіки спричинило скорочення впливу галузевих угод у багатьох країнах і надало значимості колективним переговорам на рівні підприємства. З іншого боку, зросло значення генеральних угод, оскільки на рівні підприємства неможливо врахувати спільні інтереси, особливо, якщо існують значні відмінності у розвитку галузей чи регіонів країни.

У цей час процедура колективних переговорів недостатньо повно регулюється нормами національного законодавства. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 року чітко не визначає принципи, сторони колективних переговорів, не вирішує питання повноважного представництва сторін. Закріплюючи державний, галузевий, територіальний, виробничий рівень переговорів, Закон не розмежує належним чином компетенцію, цілі і завдання окремих рівнів, зокрема галузевого і територіального. Ці прогалини необхідно усунути у новому Трудовому кодексі України та Законі України «Про колективні договори і угоди» у новій редакції.

Пропонуємо в Законі України «Про соціальний діалог» передбачити норму про форми соціального діалогу у сфері праці такого змісту: «Форми соціального діалогу у сфері праці — це конкретні види взаємодії суб'єктів соціального діалогу з метою забезпечення їх соціально-економічних прав та інтересів і узгодженого регулювання відносин у сфері застосування найманої праці.

Соціальний діалог здійснюється його сторонами у таких основних формах: створення і діяльність органів соціального діалогу; колективні переговори; колективні договори і угоди; взаємні консультації та інформування сторін соціального діалогу; участь працівників в управлінні підприємством (установою, організацією); участь працівників у розподілі прибутку, доходів підприємства, організації; участь представників працівників і роботодавців у досудовому або позасудовому вирішенні трудових спорів; здійснення сторонами контролю за виконанням зобов'язань соціального діалогу; інші форми, визначені цим Законом, колективним договором, угодою або локальним нормативно-правовим актом підприємства, установи, організації».

Таким чином, організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці є досить різноманітними. Вони охоплюють як дії із прийняття зобов'язань, так і діяльність щодо сумісного здійснення прийнятих зобов'язань, а також контроль за їх виконанням.

Література

1. Про розвиток соціального діалогу в Україні: Указ Президента України від 29 грудня 2005 року // Урядовий кур'єр. — 2006. — 25 січ.
2. Что такое МОТ. — Женева: Международное бюро труда, 1999. — С. 33.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под ред. А. М. Курешного, С. П. Маврица и Е. Б. Хохлова. — М.: Юристъ, 2005. — С. 129.
4. Бологіна П. Б. Трудове право України: Підручник. — К.: Вікар, 2003. — С. 580–581.
5. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. — К.: Ін Юре, 2004. — С. 121.

6. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю. П. Орловский. — М.: КОНТРАКТ; ИПФРА.М, 2002. — С. 77.
7. Про утворення Національної служби посередництва і примирення: Указ Президента України від 17 листопада 1998 року // Праця і зарплата. — 1998. — № 23.
8. Рекомендація МОП № 94 щодо консультацій та співробітництва між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства 1952 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919–1964. — Женева, 1999. — Т. 1. — С. 580.
9. Рекомендація МОП № 113 щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємств і працівників у галузевому та національному масштабах 1960 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919–1964. — Женева, 1999. — Т. 1. — С. 667–668.
10. Бернар Жернигов, Альберто Одери, Гораціо Гундо. Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов. — Женева: Международное бюро труда, 1999. — С. 8.

УДК 349.3:369.5(477)

Л. П. Шумна

ПЕНСІЙНА СИСТЕМА УКРАЇНИ: ЗМІСТ ТА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ

У процесі здійснюваних в Україні перетворень пенсійна система реформується вдруге. На першому етапі нововведень (проведених у 1991 р.) було введено формулу диференційованого нарахування пенсій в залежності від рівня прибутків у період трудової діяльності і тривалості трудового стажу. Перший етап перетворень передбачав перерахунок усіх видів пенсій відповідно з пенсійною формулою Закону України «Про пенсійне забезпечення» від 05.11.1991 р. [1]. Ним були встановлені трудові та соціальні пенсії. В час прийняття Закону до нього були включені всі види пенсійного забезпечення, й, по суті, він був єдиним законом із цього питання. Залежність розміру пенсій від показників трудової діяльності (згідно зі ст. 19 пенсії за віком при наявності відповідного трудового стажу призначалися в розмірі від 55 до 75 відсотків заробітку, а в деяких випадках до — 85 %) не означало відмови від розподільного принципу. Він був присутній у вигляді обмежень максимальною величиною пенсії (яка не могла перевищувати трьох, а для працівників, зайнятих на роботах, зазначених у п. «а» ст. 13 і ст. 14, — чотирьох мінімальних пенсій за віком).

Важливим рішенням у той час була й відміна персональних пенсій Постановою Верховної Ради України «Про порядок введення в дію Закону України «Про пенсійне забезпечення». Після того законодавець пішов шляхом вирішення пенсійних питань для окремих категорій працівників прийняттям законодавчих актів або внесенням доповнень до існуючих. Внаслідок цього існує тепер певна кількість законів з цього приводу, зокрема: «Про державну службу», «Про статус народного депутата України», «Про статус суддів» тощо. В цілому цей Закон вважався одним з найдемократичніших щодо умов, норм та порядку пенсійного забезпечення громадян. Перший етап нововведень перед-