

Summary

Shumna L. P. The notion and types of social support. — Article.

This article covers the legal aspects of the institute of social support. Analyzed the types of social support.

Keywords: social support, social protection, social assistance, social benefits, social security.

УДК 349.2:331.105

М. В. Сорочишин

ОБМІН ІНФОРМАЦІЄЮ ЯК ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВА ФОРМА СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

У Рекомендації МОП № 129 про зв'язки між адміністрацією і працівниками на підприємстві 1967 р. відзначається важливість ефективної політики зв'язків на підприємстві, яка має забезпечувати таке становище, щоб до прийняття адміністрацією рішення з важливих питань про це давалась інформація і між зацікавленими сторонами відбувалися консультації, оскільки передача такої інформації не завдає шкоди жодній із сторін.

Обмін інформацією, на думку експертів Міжнародної організації праці, є базовою формою соціального діалогу [3, 2]. Саме на основі обміну інформацією функціонують інші організаційно-правові форми соціального діалогу. Інформація виступає найважливішою передумовою ефективного управління соціальними процесами та основою для прийняття адекватних рішень. Постійний та систематичний обмін інформацією не тільки дозволяє сторонам співвіднести свої позиції з можливостями і намірами іншої сторони, а також виступає фактором, який дозволяє встановити більш високий рівень довіри між соціальними партнерами.

Розвитком теоретичних положень щодо соціального діалогу та його організаційно-правових форм займалися такі вчені, як Н. Вологіна, Г. Гончарова, І. Дубровський, В. Жернаков, В. Жуков, З. Козак, В. Комарницький, В. Новиков, П. Пилипенко, В. Покотило, О. Процевський, В. Ротань, О. Трюхан, О. Уманський, Н. Хуторян, Г Чанишева.

Тема обміну інформацією між сторонами соціального діалогу на сьогоднішній день є досить актуальною. В чинному законодавстві, яке регулює питання обміну інформацією, також існує ряд прогалин і колізій.

Необхідно також зазначити, що проблеми обміну інформацією як одна з форм соціального діалогу не знайшли на сьогоднішній день детального дослідження у науковій літературі.

Метою даної статті є дослідження механізму здійснення обміну інформацією як однієї з організаційно-правових форм соціального діалогу,

У ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визначено, що обмін інформацією здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення до-

мовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики [1]. Разом з тим, визначивши поняття обміну інформацією, законодавець залишив поза своєю увагою порядок здійснення даного обміну саме між суб'єктами соціального діалогу, встановивши лише, що порядок даного обміну визначається сторонами, тим самим залишаючи неврегульованими багато правових та організаційних питань.

Проектом Трудового кодексу також детально не врегульовано механізм здійснення обміну інформацією. На нашу думку, з огляду на те, що глава друга книги постої проекту Трудового кодексу визначає механізм проведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод як однієї з організаційно-правових форм соціального діалогу, у книзі шостій проекту Трудового кодексу потрібно в окремій главі передбачити механізм здійснення обміну інформацією між сторонами соціального діалогу.

Визначення поняття «інформація» міститься в Законі України «Про інформацію» від 2 жовтня 1992 р. Згідно зі ст. 1 даного нормативно-правового акта під інформацією розуміються документовані або публічно оголошені відомості про події та явища, що відбуваються у суспільстві, державі та навколишньому природному середовищі [4].

Право на отримання сторонами соціального діалогу інформації міститься також у законах України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та «Про організації роботодавців». Згідно зі ст. 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», профспілки та їх об'єднання мають право одержувати безоплатно інформацію від роботодавців або їх об'єднань, органів державної влади та органів місцевого самоврядування з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх членів, а також інформацію про результати господарської діяльності підприємств, установ або організацій [5].

Статтею 21 Закону України «Про організації роботодавців» встановлюється, що організації роботодавців та їх об'єднання мають право одержувати від органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності інформацію з соціально-економічних питань та питань, пов'язаних з трудовими відносинами, розвитком держави, необхідну для виконання своїх статутних завдань [6]. Разом з тим даним Законом не передбачено право організацій роботодавців та їх об'єднань отримувати інформацію від профспілок, крім права на отримання інформації про виконання колективного договору чи угоди, яке передбачене ст. 15 Закону України «Про колективні договори та угоди», що є, на нашу думку, прогалиною у чинному законодавстві. Необхідно зазначити, що окремий роботодавець також може виступати суб'єктом соціального діалогу, і законодавством, у даному випадку, не передбачено право роботодавця на одержання інформації від профспілок. У ст. 26 проекту Трудового кодексу, яка визначає права роботодавця, також не передбачається право роботодавця на отримання інформації від профспілок, що, на нашу думку, є суттєвим недоліком проекту і потребує доповнення.

Частиною 2 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» закріплено, що жодна із сторін не може відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом [1]. Поняття інформації з обмеженим доступом міститься в Законі України «Про інформацію». Згідно зі ст. 30 даного нормативно-правового акта інформація з обмеженим доступом поділяється на конфіденційну та таємну [4]. Разом з тим Закон України «Про соціальний діалог» не обмежує сторони у праві надання конфіденційної інформації, а отже, сторони, якщо це не суперечить їх інтересам, можуть надавати таку інформацію іншій стороні.

Чинним законодавством передбачені випадки, коли сторони соціального діалогу зобов'язані надати інформацію з обмеженим доступом. Так, ч. 2 ст. 251 КЗпП передбачено, що у разі затримки виплати заробітної плати власник або уповноважений ним орган зобов'язаний на вимогу виборних профспілкових органів надати письмовий дозвіл на отримання в банках інформації про наявність коштів на рахунках підприємства, установи, організації чи отримати таку інформацію в банках і надати її профспілковому органу [7].

Можливість надання сторонам інформації з обмеженим доступом потребує, на нашу думку, додаткової правової регламентації. Залишається неврегульованим питання розголошення інформації такого типу. На нашу думку, в проекті Трудового кодексу необхідно визначити коло осіб, які можуть нести відповідальність за розголошення чи неналежне зберігання інформації, яка надана стороні. Також, на нашу думку, необхідно встановити можливість сторін визначати певну інформацію, яка не є конфіденційною чи таємною, як таку, що не можливо передавати третім особам, оскільки це буде суперечити інтересам однієї зі сторін, і відповідно відповідальність за розголошення даної інформації.

Залишається також неврегульованим питання відносно критеріїв інформації. Законом «Про соціальний діалог в Україні» не передбачено обов'язок надавати достовірну, повну і об'єктивну інформацію, що, на нашу думку, є суттєвою прогалиною у законодавстві.

Законом України «Про соціальний діалог в Україні» та проектом Трудового кодексу не передбачається, в якій формі повинна надаватись інформація. Законом України «Про інформацію» передбачені лише форми надання інформації органами державної влади та місцевого самоврядування.

На нашу думку, в Законі України «Про соціальний діалог в Україні» необхідно закріпити перелік випадків, у яких інформація може бути надана в усній, письмовій чи інших формах. Дане положення буде сприяти наданню об'єктивної та повної інформації, оперативності надання інформації та зручності її обміну. Також доцільно закріпити обов'язок сторін соціального діалогу надавати інформацію саме у тій формі, яку вимагає інша сторона.

Залишається також невизначеним питання строків надання інформації. Статтею 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» встановлено, що профспілки мають право одержувати безоплатно інформацію від роботодавців у п'ятиденний строк. Статтею 251 КЗпП передбачено

обов'язок власника надати зазначену вище інформацію у тижневий строк. Отже, у чинному законодавстві існує колізія, яка потребує виправлення.

Певні види інформації потребують більшого часу на їх збирання та систематизацію. Так, на великому підприємстві, де функціонує декілька структурних підрозділів, інформація про стан виконання колективного договору чи про соціально-економічний розвиток підприємства може підготовлюватися протягом тривалого терміну. Аналогічна ситуація може виникнути і при збиранні інформації однією зі сторін соціального діалогу на регіональному чи галузевому рівні. З огляду на це, видається доцільним закріпити у Законі України «Про соціальний діалог в Україні» обов'язок сторін, у випадках, коли не можливе оперативне надання інформації, саме розпочати та погодити з іншою стороною у п'ятиденний строк процес підготовки та строку надання інформації, або надати відповідь, що певна інформація не може бути надана, оскільки належить до інформації з обмеженим доступом.

Статтею 28 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачено право профспілок отримувати інформацію безоплатно. Але в певних випадках збирання та підготовка інформації потребує витрат певних матеріальних ресурсів чи людської праці. На нашу думку, в проекті Трудового кодексу у окремій статті необхідно закріпити обов'язок соціальних партнерів відшкодовувати іншій стороні витрати, які пов'язані зі збиранням та підготовкою інформації, що надається іншій стороні за її запитом.

Статтею 13 Закону України «Про інформацію» передбачено, що держава зобов'язана постійно дбати про своєчасне створення, належне функціонування і розвиток інформаційних систем, мереж, банків і баз даних у всіх напрямках інформаційної діяльності. Однією з корисних європейських організаційних інновацій у сфері обміну можна назвати створення на початку 90-х років минулого століття Європейської служби моніторингу трудових відносин. Ця структура представляє мережу працюючих у всіх країнах — членах ЄС експертів з трудових відносин (як правило, залучаються співробітники дослідницьких підрозділів профцентру і підприємницьких асоціацій), які регулярно інформують координаторів, що знаходяться в Брюсселі, про всі факти та події (галузеві колектові договори, страйки, програмні заяви урядів, керівників профспілок і підприємницьких організацій і т.д.) [10]. Таким чином, протягом останніх років був зібраний європейський банк даних про еволюцію трудових відносин, доступний чиновникам Комісії ЄС і країн-членів, а також експертам і профспілковим діячам. На нашу думку, аналогічна служба має бути створена і в Україні.

Отже, дослідивши обмін інформацією як одну з організаційно-правових форм соціального діалогу, можна зробити висновок, що на сьогоднішній день залишаються невирішеними багато правових питань щодо механізму обміну інформацією, а тому для їх розв'язання пропонуємо таке:

— доповнити у проекті Трудового кодексу окрему главу у книзі 6, яка детально регулювала б саме механізм здійснення обміну інформацією;

— закріпити у ст. 26 проекту Трудового кодексу право роботодавця на отримання інформації від професійних спілок;

- закріпити у Законі України «Про соціальний діалог» критерії інформації: повнота, об'єктивність, достовірність;
- визначити в проекті Трудового кодексу строки надання сторонами соціального діалогу інформації, а також закріпити обов'язок сторін, у випадках, коли не можливе оперативне надання інформації, розпочати та погодити з іншою стороною у п'ятиденний строк процес підготовки та строку надання інформації, або надати відповідь, що певна інформація не може бути надана, оскільки належить до інформації з обмеженим доступом;
- визначити форми, в яких повинна надаватись інформація і випадки надання інформації у тій чи іншій формі;
- визначити порядок відшкодування витрат, пов'язаних з наданням інформації.

Література

1. Про зв'язки між адміністрацією і працівниками на підприємстві : рекомендація Міжнародної організації праці № 129 від 28 черв. 1967 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_074.
2. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 груд. 2010 р. // Урядовий кур'єр. — 2011. — № 29.
3. Social Dialogue: all partners for decent work / International Labor Office. — Geneva, 2007. — 12 р.
4. Про інформацію : Закон України від 2 жовт. 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1992. — № 48. — Ст. 650.
5. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 верес. 1999 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1999. — № 45. — Ст. 397.
6. Про організації роботодавців : Закон України від 24 трав. 2001 р. // Відомості Верховної Ради України. — 2001. — № 32. — Ст. 171.
7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — Дод. до № 50. — Ст. 375.
8. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb/n/webproc4_17pf3511-30947.
9. Яковенко О. О. Сідна інформаційна платформа з питань соціально-трудових відносин / О. О. Яковенко, Д. І. Стрельченко // Вісник Донецького національного університету. Сер. Економіка і право. — 2010. — Вип. 2. — С. 537–545.
10. Новоселов Е. Трудовые отношения по-европейски [Електронний ресурс] / Е. Новоселов. — Режим доступу : <http://www.oilru.com/sp/8/350>.

Анотація

Сорочишин М. В. Обмін інформацією як організаційно-правова форма соціального діалогу. — Стаття.

У статті досліджується правове регулювання механізму здійснення обміну інформацією як однієї з організаційно-правових форм соціального діалогу. Вносяться пропозиції щодо вдосконалення чинного законодавства та проекту Трудового кодексу у даній сфері.

Ключові слова: соціальний діалог, обмін інформацією, організаційно-правові форми соціального діалогу.

Аннотация

Сорочишин М. В. Обмен информацией как организационно-правовая форма социального диалога. — Статья.

В статье исследуется правовое регулирование механизма осуществления обмена информацией как одной из организационно-правовых форм социального диалога. Вносятся предложения

ний по удосконаленню діючого законодавства і проекту Трудового кодексу в даній сфері.

Ключевые слова: соціальний діалог, обмін інформацією, організаційно-правові форми соціального діалогу.

Summary

Sorochyshyn M. V. Exchange of information as a legal form of social dialogue. — Article.

The article deals with the mechanism of legal regulation of information sharing, as one of the organizational forms of social dialogue. Author makes suggestions for improving legislation and the draft Labour Code in this area.

Keywords: social dialogue, information sharing, organizational forms of social dialogue.

УДК 343.9:364

А. В. Горова

НЕДЕРЖАВНИЙ СЕКТОР НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

Завданням соціальної політики держави є захист конституційних прав та свобод громадян, у тому числі забезпечення соціальними послугами осіб, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги. Надання соціальних послуг у необхідному обсязі та відповідної якості спрямоване на задоволення соціальних, фізичних та культурних потреб окремої особи, а також формування і збереження культурних та духовних цінностей у суспільстві.

Згідно з чинним законодавством, основними суб'єктами-надавачами соціальних послуг в Україні є державні та комунальні установи, що фінансуються з державного чи місцевого бюджету та безпосередньо виконують соціальні функції держави з надання соціальних послуг. Однак постійне збільшення кількості осіб, які потребують соціального забезпечення шляхом надання їм соціальних послуг, призводить до ситуації, коли держава не в змозі повною мірою забезпечити надання соціальних послуг всім особам, які цього дійсно потребують, та не може гарантувати якості послуг, зважаючи на обмеженість розміру видатків з бюджетів на зазначені цілі. Суттєву підтримку у сфері надання соціальних послуг державі у такому випадку мали б надати саме недержавні суб'єкти — надавачі соціальних послуг.

Проблеми правового регулювання діяльності суб'єктів — надавачів соціальних послуг, у тому числі недержавних, тією чи іншою мірою досліджувались Б. І. Сташківим, П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, С. М. Синчук та деякими іншими авторами.

Метою даної статті є дослідження сучасного стану недержавного сектора надання соціальних послуг та внесення пропозицій щодо удосконалення чинного законодавства у цій сфері.