УДК 349.22
http://doi.org/10.5281/zenodo.192577

Р.І. Шабанов

ЩОДО ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Анотація. Досліджено проблемні аспекти правового розуміння поняття соціального діалогу у сфері зайнятості населення. Аргументовано, що публічно-правове регулювання суспільних відносин у сфері зайнятості населення у формі соціального діалогу, виражаючи волю держави, працівників та роботодавців, закріплює і захищає суспільні інтереси, зокрема й соціально обґрунтовані інтереси учасників соціально-трудових відносин, які складаються на ринку праці. Визначено, що соціальний діалог у сфері зайнятості є формою реалізації державної соціальної політики у сфері зайнятості населення на договірній основі за участю працівників, роботодавців та уряду у процесі прийняття рішень щодо сприяння та забезпечення зайнятості населення.

Ключові слова: зайнятість, соціальний діалог, ринок праці, державна соціальна політика, публічно-правове регулювання.

Аннотация. Исследованы проблемные аспекты правового понимания понятия социального диалога в сфере занятости населения. Аргументировано, что публично-правовое регулирование общественных отношений в сфере занятости населения в форме социального диалога, выражая волю государства, работников и работодателей, закрепляет и защищает общественные интересы, в частности и социально обоснованные интересы участников социально-трудовых отношений, которые складываются на рынке труда. Определено, что социальный диалог в сфере занятости является формой реализации государственной социальной политики в сфере занятости населения на договорной основе при участии работников, работодателей и правительства в процессе принятия решений относительно содействия и обеспечения занятости населения.

Ключевые слова: занятость, социальный диалог, рынок труда, государственная социальная политика, публично-правовое регулирование.

Abstract. The author researched problematic aspects of the law understanding of the concept of social dialogue in the field of employment. In a broad sense social dialogue should be understood as a process of definition and convergence, achieving common understandings and decision-making agreed by parties of social dialogue. However, it should be noticed that the basic model of law regulation of relations support and promote employment in modern conditions is a public model that reflects the public interest. The author argues that public regulation of social relations in the field of employment in the form of social dialogue, expressing the will of the state, employers and employees, fixes and protects the public interest, including social legitimate interests of participants of labor relations that develop in the labor market. The author determined that social dialogue in employment is a form of the state social policy on employment on a contractual basis with the participation of employees, employers and government in decision-making in promoting and providing employment.

Keywords: employment, social dialogue, labor market, state social policy, public regulation.

Постановка проблеми. Сучасна сфера зайнятості невпинно змінюється під впливом постійних економічних, соціальних (глобалізація і якісні зміни у структурі

© Шабанов Р.І., 2016.

населення, зміни у споживанні, освіті тощо), технологічних (інформатизація та автоматизація), перетворень.

У свою чергу, реставрація ринкових відносин змінила й роль держави у регулюванні суспільних відносин у сфері зайнятості населення. Як зазначає В.О. Процевський, ринкова економіка, на відміну від планової, виявила нові або загострила практично дві сутнісні ознаки найманої праці: перша – змінилося ставлення до змісту організації та управління трудової діяльності з боку наймача робочої сили – роботодавця; і друга – змінилося співвідношення розподілу результатів праці між роботодавцем і працівником. Але в обох випадках залишилась присутність і зацікавленість держави. Бо громадяни як члени суспільства мають бути захищені державою [1].

Відповідно сучасній державі потрібно переходити до консенсусної моделі правового впливу на суб'єктів ринку праці, що передбачає активне використання соціального діалогу для вирішення негайних проблем у сфері зайнятості населення. З точки зору кінцевого ефекту, як вказує П. Крісі, – покращення конкурентності та зайнятості – невід'ємною частиною соціального діалогу стає врешті-решт реальний діалог між працівниками, управлінськими кадрами, власниками і клієнтами на рівні конкретної фірми, на місці праці – єдиному місці, де насправді можна вирішити проблеми якості продукції, продуктивності праці, підвищення ефективності організації, підвищення кваліфікації та проведення перекваліфікації [2].

Формулювання мети статті. Автор має на меті розкриття поняття соціального діалогу у сфері зайнятості населення.

Виклад основного матеріалу статті. Як слушно зазначає В.О. Процевський, складовою сучасної моделі правового регулювання соціально-трудових відносин має бути приватноправове регулювання, яке за своєю сутністю є договірним, що відбиває волю юридично рівних учасників суспільних відносин. Приватноправове регулювання є результатом безпосереднього узгодження волі учасників соціально-трудових відносин, які виникають при реалізації права на працю і в процесі трудової діяльності. Суб'єкти цих відносин шляхом домовленості закріплюють і захищають ті інтереси, які мають для них суттєвий характер [3, с. 25]. Тому основною формою взаємодії суб'єктів, які забезпечують та сприяють зайнятості населення з огляду на власні функції, інтереси і покладені відповідно до чинного законодавства обов'язки, є соціальний діалог.

Необхідно відзначити, що вітчизняне законодавство перших двох десятиліть незалежності замість категорії «соціальний діалог» використовувало термін «соціальне партнерство».

Соціальне партнерство, на думку С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка, Н.М. Клименчука, характеризувалось як:

а) правовий інститут, що становить собою сукупність норм права, які регулюють групу взаємопов'язаних відносин між працівниками, роботодавцями й державою;

б) правовий принцип, який відбиває керівну ідею, характеризуючи закономірності узгодження інтересів суб'єктів соціального партнерства;

в) суспільні відносини між працівниками, роботодавцями й державою, де кожен з їх учасників виступає носієм суб'єктивних прав та обов'язків;

г) правовий механізм у регламентації соціально-трудових відносин [4, с. 11].

О.Я. Лаврів соціальне партнерство у галузі трудового права визначав як основану на співробітництві систему взаємовідносин найманих працівників, роботодавців, держави з вирішення соціально-економічних питань у сфері праці, розв'язання соціально-трудових конфліктів шляхом досягнення згоди та взаєморозуміння, що виражається у взаємних консультаціях, переговорах, в укладенні сторонами угод, колективних договорів і у прийнятті спільних рішень [5, с. 6].

Деякі автори дотримуються точки зору про те, що соціальний діалог і соціальне партнерство є двома самостійними поняттями.

Як наголошує В.О. Процевський, соціальний діалог – це лише процес визначення та зближення позицій його учасників, це консультації та переговори; досягнення ж спільних домовленостей і прийняття узгоджених рішень суб'єктами правовідносин у сфері застосування праці за наймом є соціальним партнерством [3, с. 27].

Схожу позицію має М.П. Стадник, який зазначає, що і соціальне партнерство, і соціальний діалог відображають лише форму відносин суб'єктів колективно-правового регулювання при врегулюванні колективно-трудових відносин, тому проведення консультацій, переговорів є соціальним діалогом. Укладення ж договорів, угод між суб'єктами відносин у сфері застосування найманої праці є соціальним партнерством [6, с. 404].

Однак, на мій погляд, при співвідношенні термінів «соціальне партнерство» та «соціальний діалог» потрібно погодитись з І.Я. Кисельовим, який вказував, що у практиці країн Західної Європи, а також у визначеннях МОП використовується саме термін «соціальний діалог», який є тотожним терміну «соціальне партнерство» [77, с. 123].

Слід відзначити, що термін «соціальний діалог» у національному законодавстві вперше був застосований в Указі Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» від 29 грудня 2005 року. Правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу згодом було визначено в Законі України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року [8]. Законом України від 17 травня 2012 року № 4719-VI внесено зміни до деяких законів України щодо приведення їх у відповідність із Законом України «Про соціальний діалог в Україні». У Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року № 5026-VI замість терміна «соціальне партнерство» застосовується термін «соціальний діалог» [9].

Ця позиція національного законодавця відповідає юридичній практиці МОП і законодавству країн Західної Європи. Для МОП термін «соціальний діалог» охоплює всі типи колективних переговорів, консультацій або обміну інформацією між представниками урядів, роботодавців і працівників з питань, що становлять загальний інтерес і стосуються економічної та соціальної політики. Трудові конфлікти також повинні вирішуватися у рамках трудових відносин шляхом ведення колективних

переговорів, проведення консультацій та за допомогою механізмів запобігання і врегулювання спорів, які функціонують належним чином [10, с. 6–7]. МОП у своїй доповіді формулює нове поняття соціального діалогу як терміна, що визначає участь працівників, роботодавців та уряду у процесі прийняття рішень у сфері зайнятості та стосовно проблем, що виникають на робочих місцях. Він включає всі види переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками цих груп щодо спільних інтересів у сфері соціально-економічної політики і політики у сфері праці [11, с. 5].

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» соціальний діалог є процесом визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей і прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування, реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Таким чином, соціальний діалог у сфері праці, виходячи зі змісту ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», необхідно розуміти як процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей і прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу.

У свою чергу, важливим етапом у правовій адаптації вітчизняного соціального діалогу до вимог європейської інтеграції стало включення у чинний Закон України «Про зайнятість населення» положень про соціальний діалог. Однак, якщо у ст. 17 цього Закону йдеться про соціальний діалог у сфері зайнятості, то Розділ IX називається «Соціальний діалог на ринку праці» [12].

Згідно з п. 19 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» ринок праці – система правових, соціально-трудових, економічних та організаційних відносин, що виникають між особами, які шукають роботу, працівниками, професійними спілками, роботодавцями та їх організаціями, органами державної влади у сфері задоволення потреби працівників у зайнятості, а роботодавців – у найманні працівників відповідно до законодавства. На переконання С.Х. Джиоєва, потрібно чітко розмежовувати правові засоби і ринкові механізми в регулюванні. Коли мова йде про правове регулювання сприяння трудовій зайнятості, маються на увазі тільки ті ринкові регулятори, які набули правової форми. У протилежному випадку вони можуть тільки доповнювати правовий механізм, не будучи його складовою частиною [13, с. 24]. Тому розглядати соціальний діалог на ринку праці можна без чіткого окреслення спрямування такого соціального діалогу. Торкаючись, окрім правових, ще й соціально-трудових, економічних та організаційних відносин, ринок праці в аспекті соціального діалогу передбачає наявність широкого спектра різноманітних механізмів врегулювання інтересів держави, роботодавців та працівників, що відповідає розумінню соціального діалогу, наявному у Законі України «Про соціальний діалог в Україні».

Отже, чинна назва Розділу IX Закону України «Про зайнятість населення» не передає сутнісної характеристики відносин, які виникають у цій сфері. Адже

відносини, які виникають між суб'єктами соціального діалогу, у цьому випадку стосуються не ринку праці в економічному розумінні як сфери перерозподілу робочої сили за галузями виробництва і формування ціни на неї, а створення шляхом узгоджених позицій найбільш сприятливих умов для забезпечення та сприяння зайнятості населення. Тому Розділ IX Закону України «Про зайнятість населення» має називатися «Соціальний діалог у сфері зайнятості населення».

Таким чином виділення соціального діалогу саме у сфері зайнятості в Законі України «Про зайнятість населення» має на меті виокремлення особливого напрямку здійснення соціального діалогу, що відповідає реалізації державної соціальної політики у цій сфері.

Слід відзначити, що у ч. 1 ст. 15 Закону України «Про зайнятість населення» серед переважно ринкових засад державної політики у сфері зайнятості (пріоритетності забезпечення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості в процесі реалізації активної соціально-економічної політики держави; забезпечення рівних можливостей населення у реалізації конституційного права на працю; сприяння ефективному використанню трудового потенціалу та забезпечення соціального захисту населення від безробіття) законодавець формулює принцип «відповідальності держави за формування та реалізацію політики у сфері зайнятості населення», який суттєво контрастує своєю соціальною сутністю з іншими принципами, спрямованими, насамперед, на забезпечення рівних можливостей щодо зайнятості на ринку праці.

Звісно, означений принцип є соціальним у сучасному розумінні з урахуванням усіх економіко-правових умов розвитку суспільства. Адже держава з ринковою економікою, в якій ефективно функціонує ринок праці й проголошується свобода зайнятості, не має права безпосередньо втручатися у розподіл та перерозподіл трудових ресурсів. Ринок сам розподіляє працівників за окремими секторами економіки.

Держава може вдаватися тільки до непрямого впливу на ці процеси й забезпечувати лише належний соціальний захист від безробіття й сприяти у забезпеченні зайнятості. З іншого боку, сутність держави полягає в її соціальному призначенні, а саме – регулювати суспільні відносини, управляти суспільством. Тобто держава – це не тільки і не стільки особливий апарат управління суспільством, скільки організація, яка інтегрує соціально диференційоване суспільство для збереження його існування та забезпечення найкращого подальшого розвитку.

У цьому аспекті соціально орієнтована держава має вдаватись до соціального діалогу для того, щоб спрямовувати інших суб'єктів ринку праці до встановлення оптимального балансу інтересів у сфері зайнятості. Завдяки соціальному діалогу у сфері зайнятості держава, разом із працівниками та роботодавцями, шляхом проведення процедур інформування, консультування, колективних переговорів зможе виробити цілий комплекс узгоджених позицій щодо перспектив покращення дійсного стану і подальшого розвитку механізмів сприяння та забезпечення зайнятості населення.

Висновки. Базовою моделлю правового регулювання відносин забезпечення та сприяння зайнятості населення у сучасних умовах залишається публічна модель, яка віддзеркалює інтереси усього суспільства. Публічно-правове регулювання суспільних відносин у сфері зайнятості населення у формі соціального діалогу, виражаючи волю держави, працівників та роботодавців, закріплює і захищає суспільні інтереси, зокрема й соціально обґрунтовані інтереси учасників соціально-трудових відносин, які складаються на ринку праці. Таким чином, соціальний діалог у сфері зайнятості – це форма реалізації державної соціальної політики у сфері зайнятості населення на договірній основі за участю працівників, роботодавців та уряду у процесі прийняття рішень щодо сприяння та забезпечення зайнятості населення. Це поняття доцільно закріпити у ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення».

Література

1. Процевський В.О. Складові суспільної організації праці, що потребують правового регулювання [Електронний ресурс] / В.О. Процевський // Право : збірник наукових праць Харківського нац. пед. ун-ту ім. Г.С. Сковороди. – 2011. – Вип. 16. – С. 12–16. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/znpkhnpu_pravo_2011_16_4.pdf; **2.** Cressey P. Social Partnership and Human Resource Development / P. Cressey, M. Kelleher. – Dublin, 1999. – 264 p.; **3.** Процевський В.О. Закономірності співвідношення приватного та публічного правового регулювання трудових відносин : автореф. дис. ... на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право, право соціального забезпечення» / В.О. Процевський; НАН України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. – К., 2012. – 31 с.; **4.** Прилипко С.М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку) / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, Н.М. Клименчук. – Х.: ФІНН, 2011. – 256 с.; **5.** Лаврів О.Я. Система принципів трудового права України: автореф дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право, право соціального забезпечення» / О.Я. Лаврів ; Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. – Х., 2007. – 20 с.; **6.** Кодифікація трудового законодавства України: монографія / Н.М. Хуторян, О.Я. Лаврів, С.В. Вишневецька та ін.; за ред. Н. М. Хуторян. – Х.: ФІНН, 2009. – 496 с.; **7.** Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М. : Изд. группа НОРМА-ИНФРА-М, 1998. – 263 с.; **8.** Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI // Офіційний вісник України. – 2011. – № 3. – Ст. 62; **9.** Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 р. № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 22. – Ст. 216; **10.** МОТ: Объединение и организация в целях социальной справедливости : доклад Генерального директора. – Женева: МБТ, 2004. – С. 6–7; **11.** Социальный диалог. Периодическое обсуждение в соответствии с Декларацией МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации // Доклад VI. – Женева, Международная конференция труда, 102-я сессия, 2013. – 117 с.; **12.** Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI // Голос України. – 2012. – № 153–154. – 18 серп.; **13.** Джиоев С.Х. Правовые проблемы содействия трудовой занятости в России: автореф. дис. на соискан. учен. степени д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудовое право; право социального обеспечения» / С.Х. Джиоев. – М., 2006. – 24 с.