

**Сорочишин М. В.,**  
кандидат юридичних наук, доцент  
кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»

## КОНСУЛЬТАЦІЯ ЯК ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВА ФОРМА СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ

**Анотація.** У статті досліджено питання правового регулювання порядку здійснення консультацій між сторонами соціального діалогу у сфері праці. Наголошується на тому, що порядок проведення консультацій нині фактично врегульовано лише положеннями окремих колективних угод, що не сприяє реалізації колективних прав працівників і роботодавців у цій сфері. Проведено аналіз позитивного законодавчого досвіду правового регулювання порядку проведення консультацій як організаційно-правової форми соціального діалогу у сфері праці. Автором висувуються пропозиції щодо гармонізації вітчизняного законодавства із законодавством Європейського Союзу. У статті сформульовано пропозиції щодо реформування чинного вітчизняного законодавства, яким регулюється порядок проведення консультацій, відповідальність за порушення законодавства про соціальний діалог у сфері праці.

**Ключові слова:** соціальний діалог, соціальне партнерство, консультації, організаційно-правова форма соціального діалогу.

**Постановка проблеми.** У Декларації Міжнародної організації праці «Про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації» 2008 р. наголошено на тому, що соціальний діалог і практика трипартизму між урядами та представницькими організаціями працівників і роботодавців усередині держав і між ними нині як ніколи актуальні для забезпечення пошуку рішення існуючих проблем та забезпечення соціальної згуртованості та верховенства закону [1].

В Україні з переходом до ринкової економіки відбувається активний розвиток законодавства про соціальний діалог у сфері праці. Було прийнято чимало нормативно-правових актів, якими здійснюється регулювання цієї сфери, і наразі завершальним етапом зазначеного процесу стало прийняття 23 грудня 2010 р. Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [2]. При цьому, незважаючи на те, що в структурно-системному аспекті нормативну базу, якою здійснюється правове регулювання відносин соціального діалогу у сфері праці, можна вважати сформованою, певні аспекти цих відносин й на сьогодні залишаються недостатньо врегульованими.

Закон України «Про соціальний діалог в Україні» залишив найбільше неврегульованих аспектів у частині здійснення таких організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці, як обмін інформації, консультації та узгоджувальні процедури. Якщо правове регулювання порядку ведення колективних переговорів, вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) детально регулюється окремими законами, порядок створення та функціонування органів соціального діалогу у сфері праці визначено самим Законом України «Про соціальний діалог в Україні», то регулюванню порядку проведення консультацій у законі присвячено лише одну статтю.

З огляду на це дослідження питань проведення консультацій між сторонами соціального діалогу у сфері праці, вироблення науково-обґрунтованих пропозицій щодо реформування законодавства у цій сфері є одним з актуальних питань сучасної науки трудового права.

Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання соціального діалогу у сфері праці досліджувалися в роботах відомих вітчизняних та зарубіжних учених, а саме: Н.Б. Болотіної, І.І. Бородіна, Р.С. Гринберга, К.М. Гусова, В.В. Жернакова, А.М. Колота, І.Я. Кисельова, В.В. Лазора, І.О. Лосиці, А.М. Лушникова, М.В. Лушикової, В.Г. Ротаня, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, І.О. Снігирьової, О.В. Смирнова, Г.А. Трунової, О.А. Трюхан, В.Ф. Цитильського, Г.І. Чанишевої, Т.В. Чубарової, С.Ю. Чучі, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенка та інших. Разом із цим питання проведення консультацій між сторонами соціального діалогу у сфері праці у вітчизняній науці трудового права є малодослідженими, що також обумовлює актуальність досліджень у цій сфері.

**Метою статті** є дослідження порядку проведення консультацій між сторонами соціального діалогу у сфері праці, вироблення пропозицій щодо вдосконалення законодавства у цій сфері.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Створення ефективної системи соціального діалогу у сфері праці значною мірою залежить від ефективності взаємодії соціальних партнерів у рамках окремих організаційно-правових форм соціального діалогу. Без налагодженого функціонування принаймні 3 основних із точки зору Міжнародної організації праці організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці (обмін інформацією, консультації та колективні переговори) побудувати дієву, здатну виконувати покладені на неї завдання систему соціального діалогу у сфері праці неможливо.

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах обміну інформацією, консультацій, узгоджувальних процедур, колективних переговорів з укладення колективних договорів й угод. При цьому на практиці взаємодія соціальних партнерів не обмежена організаційно-правовими формами, що визначені в ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», а й здійснюється в інших формах. У науковій літературі також виділяються такі організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці, як формування та діяльність органів соціального діалогу; участь працівників та їх представників в управлінні організаціями; участь працівників у розподілі прибутку, доходів організації; участь представників працівників і роботодавців у досудовому або позасудовому вирішенні трудових спорів; здійснення сторонами контролю за виконанням зобов'язань, спільних рішень; інші форми, визначені законами, колективною угодою, колективним договором, іншим локальним нормативно-правовим актом організації [3, с. 181].

Відповідно до ч. 3 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» консультації проводяться за пропозицією сторони соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін під час прийняття ними рішень, що належать до їх компетенції. Сторона-ініціатор направляє іншим сторонам письмову пропозицію із зазначенням предмета консультації та терміну її проведення. Сторони, які одержали таку пропозицію, зобов'язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників.

Законодавство України, яким визначається порядок проведення консультацій між сторонами соціального діалогу у сфері праці, залишає порядок проведення консультацій на вирішення соціальних партнерів. Нині лише в незначній кількості колективних угод містяться положення, які визначають порядок проведення консультацій сторонами соціального діалогу у сфері праці.

Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП України) визначено лише один випадок обов'язкового проведення роботодавцями консультацій із працівниками. Так, ст. 49-4 КЗпП України визначено, що власник або уповноважений ним орган не пізніше трьох місяців із часу прийняття рішення проводить консультації з професійними спілками про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення [4].

При цьому зі змісту ст. 252 КЗпП України випливає, що випадки проведення консультацій не обмежуються лише питаннями зайнятості населення. Так, зокрема, п. 9 ч. 2 ст. 4 Закону України «Про охорону праці» передбачено проведення консультацій між роботодавцями та працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях [5]. Проте інших випадків обов'язкового проведення консультацій між сторонами соціального діалогу у сфері праці чинним вітчизняним законодавством не визначено.

Звертаючись до досвіду зарубіжних країн, можна зробити висновок, що трудове законодавство окремих країн визначає значно більше випадків обов'язкового проведення соціальними партнерами консультацій. Так, Трудовим кодексом Чеської Республіки передбачено проведення обов'язкових консультацій роботодавцем із працівниками у таких випадках: прийняття заходів, що впливають на економічний розвиток підприємства; проведення змін у структурі підприємства, раціоналізаторських і організаційних заходів, інших заходів, які можуть вплинути на зайнятість, у тому числі й у разі масового вивільнення працівників; під час зміни кількості працюючих і їх посад, зміни істотних умов праці; переведення працівників; життя заходів, пов'язаних з охороною праці; під час вирішення питань, які визначені угодою про створення Європейської виробничої ради [6, с. 9].

Особливістю трудового законодавства Хорватії є те, що Трудовим кодексом фактично виділено 2 форми проведення консультацій. Першу форму нормативно-правовий акт називає безпосередньо консультаціями, іншу – спільним прийняттям рішень (co-decision making). Якщо в першому випадку роботодавець зобов'язаний виключно визначитись із думкою працівників, то в другому – роботодавцю заборонено приймати рішення без згоди працівників. До спільного прийняття рішень Трудовим кодексом Хорватії віднесено такі випадки: звільнення члена виробничої ради; звільнення особи-кандидата в члени виробничої ради, якого не було обрано, протягом 3 місяців із дня

проведення таких виборів; звільнення працівника-інваліда або працівника, у якого є ризик отримання інвалідності; звільнення чоловіка старше 60 років або жінки старше 55 років; звільнення представника працівників, який входить до наглядової ради; збір та обробка інформації працівників у разі направлення її третім особам; призначення особи, відповідальної за нагляд за збором та обробкою персональних даних працівника [7].

У законодавстві більшості країн Європейського Союзу закріплено обов'язок роботодавця проводити консультації за такими питаннями: у зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників; зміною власника підприємства; з питань охорони праці на підприємстві; професійного навчання працівників [8, с. 125]. На рівні Європейського Союзу також розроблені документи, якими встановлюється порядок проведення консультацій та обміну інформацією між сторонами соціального діалогу за найбільш важливими питаннями. Так, наприклад, Європейською радою було прийнято 20 червня 1998 р. Директиву 98/59/ЕС про зближення законодавства країн-членів щодо колективних звільнень [9].

Положення Директиви 98/59/ЕС є, на нашу думку, достатньо прогресивними та мають знайти відображення й в українському законодавстві. Так, Директивою 98/59/ЕС визначений мінімальний перелік питань, з приводу яких роботодавець повинен провести консультації з працівниками в разі масового вивільнення працівників. До цих питань зазначеною директивою віднесено такі: шляхи та засоби, які дозволили б уникнути масового вивільнення або зменшити кількість працівників, які вивільняються, пом'якшення наслідків вивільнення для працівників, зокрема матеріальна допомога, допомога в працевлаштуванні та перепідготовці звільнених працівників.

Крім того, Директивою 98/59/ЕС передбачено надання працівникам у письмовій формі інформації щодо причин масового вивільнення; кількість та категорії працівників, які будуть скорочені; кількість та категорії працівників, які працюють на підприємстві за нормальних умов; період, протягом якого буде проведено масове вивільнення працівників; критерії, які будуть використовуватись для вибору працівників, що будуть скорочені; методи обчислення вихідної допомоги.

На нашу думку, положення Директиви 98/59/ЕС повинні бути обов'язково враховані під час реформування чинного трудового законодавства в цій сфері.

Необхідно також звернути увагу на той факт, що законодавство країн-членів Європейського Союзу зобов'язує роботодавця проводити обмін інформацією та консультації переважно з представниками працівників, зазвичай виробничими радами, а не професійними спілками. Такий підхід, на нашу думку, є більш вдалим з огляду на те, що виробничі ради є більш наближеними до працівників, можуть бути створені навіть на малих підприємствах, де, як правило, профспілки не діють.

Неврегульованим у Законі України «Про соціальний діалог в Україні» також залишилось питання про відповідальність сторін соціального діалогу у сфері праці та їх представників за порушення порядку здійснення консультацій. Відповідно до ч. 2 ст. 19 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», особи, винні в порушенні законодавства про соціальний діалог, несуть відповідальність згідно із законом.

Аналіз законодавства України, зокрема положень законів України «Про колективні договори і угоди» [10], «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [11], дає можливість стверджувати, що за порушення законодавства про соціальний діалог у сфері праці може наставати дисциплі-

нарна, адміністративна, цивільно-правова або кримінальна відповідальність. Крім того, відповідно до ст. 53 Закону України «Про зайнятість населення» на суб'єктів соціального діалогу у сфері праці можуть накладатися фінансові санкції [12].

Розгляд питання про юридичну відповідальність за порушення законодавства про соціальний діалог у сфері праці, на нашу думку, доцільно проводити з позиції існування двох видів правопорушень у цій сфері: порушення прав суб'єктів соціального діалогу у сфері праці та порушення порядку здійснення організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці. Якщо відповідальність за порушення прав суб'єктів соціального діалогу у сфері праці несуть виключно посадові особи соціальних партнерів, то відповідальність за порушення порядку здійснення організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці можуть нести самі суб'єкти соціального діалогу у сфері праці – професійні спілки та роботодавці.

Чинним законодавством питання відповідальності соціальних партнерів за порушення порядку проведення консультацій не врегульовано. Статтею 41-3 Кодексу України про адміністративні правопорушення передбачена відповідальність у вигляді штрафу від одного до п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян за ненадання особами, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, представниками трудових колективів інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод.

Проте вітчизняним законодавством нині не встановлена відповідальність сторін соціального діалогу у сфері праці за ухилення від участі в консультаціях. На нашу думку, наразі доцільним є включення до колективних договорів та колективних угод положень ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» щодо обов'язку сторін соціального діалогу у сфері праці брати участь у консультаціях за зверненням іншої сторони. У такому випадку у разі відмови або ухилення сторони від проведення консультацій представники такої сторони можуть бути притягнені до адміністративної відповідальності згідно зі ст. 41-2 Кодексу України про адміністративні правопорушення за порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору, колективної угоди.

**Висновки.** Отже, з огляду на вказане з метою створення належного правового регулювання відносин із приводу проведення консультацій сторонами соціального діалогу у сфері праці пропонуємо внести такі зміни:

– внести зміни до ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», доповнивши частину 3 зазначеної статті пунктом 3 такого змісту: «Під час проведення консультацій суб'єкти соціального діалогу утримуються від прийняття рішень, які є предметом консультацій. Рішення, прийняте сторонами соціального діалогу без проведення консультацій з іншими сторонами соціального діалогу, у разі, якщо проведення консультацій є обов'язковим відповідно до законодавства, колективної угоди чи колективного договору, є недійсним»;

– доповнити Закон України «Про соціальний діалог в Україні» статтею 8-1. «Обов'язок роботодавця щодо проведення консультацій із представниками найманих працівників» такого змісту: «Роботодавець зобов'язаний проводити консультації з виборним органом первинної профспілкової організації, вільно обраними представниками найманих працівників у таких випадках: зміни в організації виробництва та праці, скорочення чисельності або штату працівників; одночасне переведення

більше ніж 5 працівників; зміни істотних умов праці; зміни норм праці; вжиття заходів, пов'язаних з охороною праці; прийняття рішень, які можуть вплинути на економічне та соціальне становище працівників. Строк та порядок проведення консультацій в окремих випадках, визначених ч. 1 цієї статті, визначається законодавством, колективною угодою, колективним договором».

### *Література:*

1. ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization adopted by the International Labour Conference at its Ninety-seventh Session, Geneva, June 2008 // Switzerland, International Labour Office. – 2008. – 22 p.
2. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 25.
3. Трюхан О.А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О.А. Трюхан ; Одеська національна юридична академія. – О., 2006. – 211 с.
4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375
5. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 49. – Ст. 668.
6. Casale G. Social Dialogue – The Czech Success Story : IFP/Dialogue Working Paper № 4 / G. Casale, M. Kubinkova, L. Rychly. – Geneva : International Labour Office, 2001. – 23 p.
7. Labour Act of Croatia of 21.09.2004//NATLEX Database – ISN 41244.
8. Barrow C. Industrial Relations Law / C. Barrow. – Second Edition. – Cavendish Publishing Limited, 2002. – 442 p.
9. Council Directive 98/59/EC of 20 July 1998 on the approximation of the laws of the Member States relating to collective redundancies [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:31998L0059>.
10. Про колективні договори і угоди : Закон України від 1 липня 1993 р. № 3356-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 36. – Ст. 361.
11. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 3 березня 1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1998. – № 34. – Ст. 227.
12. Про зайнятість населення : Закон України від 5 липня 2012 р. № 5067-V // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.

### **Сорочишин М. В. Консультації як організаційно-правова форма соціального діалогу в сфері труда**

**Анотація.** В статті досліджені питання правового регулювання порядку здійснення консультацій між сторонами соціального діалогу в сфері труда. Підкреслюється, що порядок проведення консультацій в настоящее время фактически урегульован только положеннями отдельных коллективных соглашений, что не способствует реализации коллективных прав работников и работодателей в данной сфере. Проводится анализ положительного законодательного опыта правового регулювання порядка проведения консультаций как организационно-правовой формы социального диалога в сфере труда. Автором вносятся предложения по гармонизации отечественного законодательства с законодательством Европейского Союза. В статті сформульовані пропозиції по реформуванню действующего отечественного законодательства, которым регулируется порядок проведения консультаций, ответственность за нарушение законодательства о социальном диалоге в сфере труда.

**Ключевые слова:** социальный диалог, социальное партнерство, консультации, организационно-правовая форма социального диалога.

**Sorochyshyn M. Consultation as organizational form social dialogue in the sphere of labour**

**Summary.** In the article, questions of legal regulation of the order of consultations are between social dialogue parties are analysed. It is pointed, that the procedure for conducting consultations at present time is almost unregulated. At the present time, only some branch and regional collective agreements contains legal provision about consultations. The analysis of positive legislative experience in the sphere of regu-

lation of consultations as the legal form of social dialogue at the workplace are given. The author put forward proposals to harmonize the national legislation with legislation of the European Union. The article formulates proposals to reform the current national legislation, which regulates the procedure for consultations, responsibility for violation of legislation on social dialogue at the workplace.

**Key words:** social dialogue, social partnership, consultations, organizational form of social dialogue.