

*Чанишева Г. І.,**доктор юридичних наук, професор, декан соціально-правового факультету  
Національного університету «Одеська юридична академія»,  
член-кореспондент Національної академії правових наук України,  
Заслужений діяч науки і техніки України*

## СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ІНСТИТУТ ТРУДОВОГО ПРАВА

**Анотація.** У статті визначається соціальний діалог у сфері праці як інститут трудового права. З'ясовуються зміст зазначеного інституту та його місце в системі сучасного трудового права України. Вносяться пропозиції про закріплення норм інституту соціального діалогу у сфері праці в проекті Трудового кодексу України.

**Ключові слова:** соціальний діалог, трудове право, інститут права, колективне трудове право.

**Постановка проблеми.** В Україні становлення соціального партнерства у сфері праці пов'язується з початком 90-х років минулого століття. Однак тривалий період нормативна база в даній сфері залишалася несформованою через відсутність на законодавчому рівні спеціальних норм, які б закріплювали правові основи соціального діалогу. З прийняттям рамкового Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року зазначені прогалини було усунуто. Вперше в національному законодавстві було визначено правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення і реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин і забезпечення підвищення рівня та якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві.

Розробка теорії соціального діалогу є одним із актуальних напрямів досліджень сучасної науки трудового права. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці аналізуються в роботах В.В. Жернакова, В.І. Комарницького, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, В.О. Процевського, М.В. Сорочишина, Г.А. Трунової, О.М. Ярошенка та ін.

Водночас, незважаючи на законодавче визначення поняття системи та механізму здійснення соціального діалогу, у науці трудового права існують різні точки зору щодо зазначених категорій.

**Метою** даної статті є визначення соціального діалогу у сфері праці як інституту трудового права, з'ясування змісту зазначеного інституту та внесення пропозицій про закріплення його норм у проекті Трудового кодексу України.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Для позначення процесу визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей і прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців і органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин у національному законодавстві застосовується термін «соціальний діалог».

Водночас потрібно враховувати те, що соціальний діалог є складною багатоаспектною правовою категорією і не може обмежуватися тільки законодавчим визначенням.

У юридичній літературі найбільш поширеними є два підходи до визначення правового поняття соціального партнерства.

Перший підхід полягає у визначенні соціального партнерства як правового інституту, хоча точки зору вчених щодо змісту та структури даного інституту відрізняються [1, с. 125; 2, с. 436, 3, с. 155]. Другий підхід пов'язаний із більш широким розумінням соціального партнерства, у зв'язку з чим зазначене поняття розглядається в декількох значеннях (аспектах), а точки зору вчених – прибічників даного підходу не збігаються.

Так, у Великому енциклопедичному юридичному словнику соціальне партнерство визначається у двох значеннях: 1) система розвинених взаємозв'язків між працівниками та роботодавцями, а також державою на засадах співробітництва, компромісів, узгоджених рішень з питань соціально-трудоких відносин; 2) принцип соціальної політики держави, що забезпечує справедливий розподіл матеріальних ресурсів між сторонами соціальних відносин в умовах ринкової економіки [4, с. 825–826].

На думку С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка, Н.М. Клименчук, соціальне партнерство можна характеризувати як: а) правовий інститут, який є сукупністю норм права, що регулюють групу взаємопов'язаних відносин між працівниками, роботодавцями та державою; б) правовий принцип, який відображає керівну ідею, характеризуючи закономірності узгодження інтересів суб'єктів соціального партнерства; в) суспільні відносини між працівниками, роботодавцями та державою, у яких кожен з їх учасників виступає носієм суб'єктивних прав і обов'язків; г) правовий механізм регламентації соціально-трудоких відносин [5, с. 11].

Як вважають А.М. Лушніков і М.В. Лушнікова, соціальне партнерство слід розглядати як правовий механізм регулювання колективних відносин, який включає регулятивну та охоронну частини [6, с. 40]. Вчені відзначають, що колективні (соціально-партнерські) відносини складаються з приводу проведення колективних переговорів і укладення колективних договорів і угод, участі працівників та їх представників в управлінні організацією профспілкового представництва та захисту прав працівників, проведення взаємних консультацій, переговорів з питань регулювання трудових відносин. Це охоплюється регулятивною частиною правового механізму соціального партнерства. Охоронна частина правового механізму соціального партнерства включає примирно-посередницьку процедуру вирішення колективних трудових спорів, у тому числі право на страйк.

В.А. Сафонов визначає соціальне партнерство як спосіб регулювання соціально-трудоких відносин між працівниками (їх представниками) та роботодавцями (їх представниками), що ґрунтується на взаємному врахуванні інтересів кожної із сторін, позазі цих інтересів і відмові від силових способів взаємодії [7, с. 36].

Сучасними дослідниками формулюються й інші визначення правового поняття соціального партнерства у сфері праці: правовий механізм регулювання колективних відносин [8, с. 237]; елемент механізму захисту трудових прав працюючих [9, с. 108];

метод і механізм регламентації соціально-трудова відносин і вирішення спорів між працівниками та роботодавцями [10, с. 48–57] та ін.

У законодавстві більшості пострадянських держав поняття соціального партнерства визначається як система взаємовідносин між працівниками (представниками працівників), роботодавцями (представниками роботодавців), органами державної влади. Так, відповідно до ст. 1 Трудового кодексу Республіки Казахстан від 23 листопада 2015 року соціальне партнерство – це система взаємовідносин між працівниками (представниками працівників), роботодавцями (представниками роботодавців), державними органами, спрямована на забезпечення узгодження їх інтересів з питань регулювання трудових відносин та інших, безпосередньо пов'язаних з трудовими відносинами. Аналогічне визначення поняття соціального партнерства передбачає і ст. 23 Трудового кодексу Російської Федерації від 30 грудня 2001 року. Близьким за змістом до вищевказаного формулювання є визначення соціального партнерства у ст. 40 Трудового кодексу Літвської Республіки від 4 червня 2002 року як системи взаємовідносин представників працівників і роботодавців та їх організацій, а в деяких випадках, установлених цим Кодексом та іншими законами, і державних інституцій, за допомогою яких необхідно узгодити інтереси суб'єктів трудових відносин.

Від наведених визначень відрізняється поняття соціального партнерства у ст. 352 Трудового кодексу Республіки Білорусі від 26 липня 1999 року, згідно з якою соціальне партнерство – це форма взаємодії органів державного управління, об'єднань наймачів, професійних спілок та інших представницьких органів працівників, уповноважених відповідно до актів законодавства представляти їх інтереси (суб'єктів соціального партнерства) при розробці та реалізації соціально-економічної політики держави, що засновується на врахуванні інтересів різних верств і груп суспільства в соціально-трудова сфері за допомогою переговорів, консультацій, відмови від конфронтації та соціальних конфліктів.

Наявність значної кількості визначень правового поняття соціального партнерства свідчить про його складність і багатогранність.

При визначенні поняття даної правової категорії потрібно врахувати те, що в національному законодавстві відбулася заміна терміну «соціальне партнерство» терміном «соціальний діалог», а також те, що у міжнародно-правовій практиці, зокрема в актах і публікаціях МОП, частіше застосовується термін «соціальний діалог», ніж «соціальне партнерство».

Термін «соціальний діалог» у національне законодавство був впроваджений Указом Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» від 29 грудня 2005 року. Правові основи організації та порядку ведення соціального діалогу пізніше були встановлені в Законі України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року. В Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року № 5026-VI замість терміну «соціальне партнерство» застосовується термін «соціальний діалог».

Для національного законодавства є характерним не тільки застосування терміну «соціальний діалог» замість терміну «соціальне партнерство», але й визначення змісту зазначеного поняття.

Деякі автори дотримуються точки зору про те, що соціальний діалог і соціальне партнерство є двома самостійними поняттями. Як відзначає В.О. Процевський, соціальний діалог – це лише процес визначення та зближення позицій його

учасників, це консультації та переговори; досягнення ж сумісних домовленостей і прийняття узгоджених рішень суб'єктами правовідносин у сфері застосування праці за найманням є соціальним партнерством [11, с. 280]. Аналізуючи принципи соціального діалогу та його сторони, вчений вважає, що відбувається трансформація соціального діалогу в соціальне партнерство.

Здається, у даному випадку має місце спір виключно про терміни, а не про сутність даного правового явища. У цілому дискусія про відмінності між термінами «соціальний діалог» і «соціальне партнерство» видається невиправданою та безперспективною. Оскільки в національному законодавстві вже понад десять років застосовується термін «соціальний діалог», то в науці також слід дотримуватися єдиної термінології, навіть якщо з точки зору деяких учених термін «соціальне партнерство» є більш придатним.

На нашу думку, крім законодавчого визначення поняття соціального діалогу в ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» як процесу визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, соціальний діалог можна розглядати як: 1) один з основних принципів правового регулювання трудових відносин; 2) систему колективних трудових відносин; 3) як інститут трудового права.

Як принцип правового регулювання трудових відносин принцип соціального діалогу у сфері праці належить до основоположних керівних засад, які визначають зміст сучасного трудового права та напрями його подальшого розвитку. Як один із основних принципів правового регулювання трудових відносин принцип соціального діалогу у сфері праці необхідно передбачити в ст. 2 проекту Трудового кодексу України.

Соціальний діалог у сфері праці також доцільно розглядати як систему колективних трудових відносин, які виникають на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях. Йдеться про наступні види колективних трудових відносин: за участю працівників в управлінні підприємством, установою, організацією; за участю трудових колективів у встановленні та зміні умов праці; ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і колективних договорів; виконання колективних угод і колективних договорів, здійснення контролю за їх виконанням; діяльність професійних спілок, їх об'єднань із представництва та захисту прав та інтересів працівників; діяльність організацій роботодавців, їх об'єднань із представництва та захисту прав та інтересів роботодавців; вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Визначення соціального діалогу у сфері праці як системи колективних трудових відносин узгоджується з назвою книги 6 «Колективні трудові відносини» проекту Трудового кодексу України.

Законодавство України про соціальний діалог у сфері праці базується на Конституції України та складається з міжнародних договорів, ратифікованих Україною, Кодексу законів про працю України, законів України «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори і угоди», «Про оплату праці», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», підзаконних нормативно-правових актів, актів соціального діалогу (колективних угод, колективних договорів, інших актів).

Норми, що містяться в зазначених нормативно-правових актах, у своїй сукупності відповідають ознакам інституту пра-

ва. У теорії права інститут права визначається як об'єктивно уособлена всередині однієї галузі або декількох галузей права сукупність взаємопов'язаних юридичних норм, які регулюють невелику групу видових родинних відносин [12, с. 115]. Інститут права характеризується загальним змістом правових норм, смисловим зв'язком між ними, логічною єдністю, що зумовлює їх відокремлення всередині галузі або, як виняток, між кількома галузями права.

Як самостійний інститут трудового права соціальний діалог у сфері праці є сукупністю правових норм, які закріплюють поняття, основні принципи соціального діалогу, рівні та сторони, критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців, форми здійснення соціального діалогу, правовий статус органів соціального діалогу, контроль і відповідальність сторін соціального діалогу.

Визначаючи соціальне партнерство як правовий інститут, учені не досягли єдності щодо місця зазначеного інституту в системі трудового права. У науці соціальне партнерство розглядається як новий інститут загальної частини трудового права [13, с. 116] або як новий генеральний інститут «соціальне партнерство», що має складну структуру і включає субінститут колективного договору, колективних угод (О.В. Смірнов та ін.) [14, с. 80–81].

С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, Н.М. Клименчук визначають зміст правового інституту соціального партнерства як сукупність норм права, що регулюють групу взаємопов'язаних відносин між працівниками, роботодавцями та державою. Однак при цьому учені не зазначають, про які саме відносини йдеться, і не визначають місце даного інституту в системі трудового права.

**Висновки.** Таким чином, соціальний діалог у сфері праці є самостійним інститутом трудового права. Він є складовою частиною колективного трудового права як структурного елементу в системі трудового права України. До складу колективного трудового права, крім зазначеного інституту, входять такі інститути: правовий статус трудових колективів; правове становище профспілок, їх об'єднань; правовий статус організацій роботодавців, їх об'єднань; колективні угоди та колективні договори; вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Змістом зазначеного інституту є правові норми, що закріплюють поняття, основні принципи соціального діалогу, рівні та сторони, критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців, форми здійснення соціального діалогу, правовий статус органів соціального діалогу, контроль і відповідальність сторін соціального діалогу.

У чинному Кодексу законів про працю відсутні спеціальні норми про соціальний діалог у сфері праці. На жаль, із книги 6 «Колективні трудові відносини» проекту Трудового кодексу України №1658 виключено окрему главу 1 «Соціальний діалог». Незважаючи на значення соціального діалогу, його правові основи не закріплені у законопроекті, з чим не можна погодитися. Позиція розробників проекту не узгоджується зі структурою та змістом нових трудових кодексів, прийнятих у постсоціалістичних країнах, до яких включені окремі розділи (глави) про соціальне партнерство.

Видається доцільним змінити назву книги 6 проекту Трудового кодексу України та іменувати її «Соціальний діалог у сфері праці. Колективні трудові відносини». В окремих двох

статтях зазначеної книги необхідно закріпити поняття, принципи та завдання соціального діалогу, а також систему й організацію соціального діалогу у сфері праці.

#### Література:

1. Трудовое право России / под ред. А.М. Куренного. – М. : Юристъ, 2006. – 496 с.
2. Пашков А.С. Избранные труды по трудовому праву / А.С. Пашков. – СПб : Изд. дом СПб гос. ун-та, изд-во юрид. фак., 2006. – 520 с.
3. Трудовое право : [учебник для бакалавров] / отв. ред. К.Н. Гусов. – М. : Проспект, 2015. – 632 с.
4. Великий енциклопедичний юридичний словник / За ред. акад. НАН України Ю.С. Шемшученка. – К. : ТОВ «Видавництво «Юридична думка», 2007. – 992 с.
5. Прилипко С.М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку) / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, Н.М. Клименчук. – Х. : Вид-во «ФІНН», 2011. – 256 с.
6. Лушников А.М. Курс трудового права : [учебник]. В 2 т. / [А.М. Лушников, М.В. Лушникова]. – Т. 2. Колективне трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – М. : Статут, 2009. – 1151 с.
7. Сафонов В.А. Социальное партнерство : [учебник для бакалавриата и магистратуры] / В.А. Сафонов. – М. : Издательство Юрайт, 2015. – 395 с.
8. Жернаков В.В. Договірне регулювання соціально-трудова відносин / В.В. Жернаков // Вісник Академії правових наук України. – 2010. – № 4. – С. 237.
9. Сошникова Т.А. Социальное партнерство как важнейший механизм защиты трудовых прав работников / Т.А. Сошникова // Труды Ин-та гос-ва и права Рос. акад. наук. – 2008. – № 1. – С. 108.
10. Гордон Л.А. На пути к социальному партнерству. Развитие социально-трудовых отношений в современной России / Л.А. Гордон. – М. : ИНФРА, 1998. – 256 с.
11. Процевський В.О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудова відносин : [монографія]. – Х. : ХНАДУ, 2012. – 330 с.
12. Общетеоретическая юриспруденция: учебный курс : [учебник] / под ред. Ю.Н. Оборотова. – О. : Феникс, 2011. – 436 с.
13. Трудовое право России : [учебник для вузов] / Под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. – М. : Изд-во «Норма», 2010. – 704 с.
14. Комментарий к Трудовому кодексу РФ: постатейный / под ред. О.В. Смирнова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Проспект (ТК Велби), 2005. – 784 с.

#### Чанышева Г. И. Социальный диалог как институт трудового права

**Аннотация.** В статье определяется социальный диалог в сфере труда как институт трудового права. Выясняются содержание указанного института и его место в системе современного трудового права Украины. Вносятся предложения по закреплению норм института социального диалога в сфере труда в проекте Трудового кодекса Украины.

**Ключевые слова:** социальный диалог, трудовое право, институт права, коллективное трудовое право.

#### Chanysheva G. Social dialogue as an institute of labor law

**Summary.** The social dialogue in the field of labor as an institution of labor law is determined in the article. The contents of the indicated institute and its place in the system of modern labor law in Ukraine are identified. Proposals on fixation of the norms of the institute of social dialogue in the field of labor in the draft Labor Code of Ukraine are introduced.

**Key words:** social dialogue, labor law, legal institute, collective labor law.