

Соціальний діалог як метод трудового права

Остапенко Л. О.¹, Керечан К. Т.², Патуляк О. В.³, Тимчук М. А.⁴

Опубліковано	Секція	УДК
03.05.2024	Право	342.9

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11071135>

Ліцензовано за умовами Creative Commons BY 4.0 International license

Анотація. У статті досліджено сутність та місце соціального діалогу в системі методів трудового права. В даному дослідженні, підкреслено зростаючу важливість соціального діалогу в сучасному світі, де ринкова економіка та демократичні принципи відіграють домінуючу роль. Вона описує, як соціальний діалог може допомогти вирішити актуальні проблеми ринку праці, такі як безробіття, дефіцит кваліфікованих кадрів, низька заробітна плата та погіршення умов праці. Також у статті поставлено завдання розкрити сутність та місце соціального діалогу в системі методів трудового права, визначити його принципи, форми та рівні реалізації, а також дослідити його роль у вирішенні актуальних проблем сфери праці. Ми чітко описали суть соціального діалогу як процес взаємодії та співпраці між працівниками, роботодавцями та державою для узгодження спільних позицій та досягнення компромісних рішень.

В даному матеріалі визначено учасників соціального діалогу: працівників (представлених профспілками), роботодавців (їх організації) та державу (органи влади). Описуються різні рівні соціального діалогу: національний, галузевий, територіальний та локальний а також ключові принципи, на яких ґрунтується соціальний діалог, такі як законність, репрезентативність, конструктивний підхід, добровільність, повага та відповідальність.

Описано різні форми соціального діалогу, включаючи обмін інформацією, консультації, узгоджувальні процедури та колективні переговори. Також пояснюється, що "м'які" форми діалогу, такі як обмін інформацією та консультації, спрямовані на досягнення консенсусу, тоді як "тверді" форми, такі як колективні переговори, передбачають укладення угод.

Окремо у статті чітко описано зміст соціального діалогу, який може включати питання соціально-економічної політики, умов праці, працевлаштування та взаємин між соціальними партнерами. Підкреслено, що основною метою соціального діалогу є досягнення консенсусу та узгодження інтересів сторін. Описуються різні види соціального діалогу за сферою діяльності, рівнем управління, характером, змістом, часом проведення та результатом.

¹ д.юр.н., професор кафедри цивільного права та процесу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти, доцент Національний університет «Львівська політехніка»

² студент II курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська політехніка»

³ студент II курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська політехніка»

⁴ студент II курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська політехніка»

Ключові слова: соціальний діалог, дефіцит кваліфікованих кадрів, компроміс, низька заробітна плата, учасник соціального діалогу, консенсус

Social dialogue as a method of labor law

Annotation. The article explores the essence and role of social dialogue in the system of labor law methods. It emphasizes the growing importance of social dialogue in the modern world, where market economy and democratic principles play a dominant role. The article describes how social dialogue can help address current labor market issues such as unemployment, skills shortages, low wages, and deteriorating working conditions. Additionally, the article reveals the essence and place of social dialogue in the system of labor law methods, defines its principles, forms, and levels of implementation, as well as investigates its role in addressing current issues in the sphere of labor. The article clearly describes social dialogue as a process of interaction and cooperation between workers, employers, and the state to coordinate common positions and achieve compromise decisions.

The article clearly defines the participants of social dialogue: workers (represented by trade unions), employers (their organizations), and the state (government authorities). It describes various levels of social dialogue: national, sectoral, territorial, and local, as well as key principles on which social dialogue is based, such as legality, representativeness, constructive approach, voluntariness, respect, and responsibility.

The article describes various forms of social dialogue, including information exchange, consultations, conciliation procedures, and collective bargaining. It also explains that "soft" forms of dialogue, such as information exchange and consultations, aim to achieve consensus, while "hard" forms, such as collective bargaining, involve reaching agreements.

The article clearly describes the content of social dialogue, which may include issues of socio-economic policy, working conditions, employment, and relations between social partners. It emphasizes that the main goal of social dialogue is to achieve consensus and reconcile the interests of the parties. Various types of social dialogue are described based on the sphere of activity, level of management, nature, content, timing, and outcome.

Keywords: social dialogue, skills shortage, compromise, low wages, participant of social dialogue, consensus

Вступ

Одним з важливих аспектів державної політики є регулювання відносин у суспільстві, тобто установа стійких зв'язків між людьми та соціальними групами. В Україні конституційно закріплено статус соціальної держави, що передбачає активну політику з метою забезпечення гідного життя, соціального захисту та участі у управлінні виробництвом для всіх громадян. Соціальна політика держави спрямована на забезпечення стабільності та зменшення соціальних нерівностей шляхом встановлення соціального компромісу в суспільстві.

Один із ефективних інструментів для регулювання соціально-трудова відносин і вирішення широкого спектру проблем - це соціальний діалог. Цей процес включає визначення спільних позицій, досягнення консенсусу та ухвалення спільних рішень між працівниками, роботодавцями, а також органами влади та місцевого самоврядування. Через соціальний діалог сторони спільно вирішують питання щодо реалізації державної та економічної політики у сферах праці, соціального захисту та економіки [1].

Необхідно уважно підходити до розвитку соціального діалогу, який є важливою складовою соціально-економічного та політичного життя країни. Впровадження практики соціального діалогу сприяє підвищенню рівня політичної культури у суспільстві.

Розробка теорії соціального діалогу є актуальним напрямом досліджень у сучасній науці трудового права. Правові аспекти соціального діалогу в сфері праці досліджуються в роботах різних авторів, таких як В. В. Жернаков, В. І. Комарницький, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипка, В. О. Процевський, М. В. Сорочишин, Г. А. Трунова, О. М. Ярошенко та інші.

Сьогодні українське суспільство переживає трансформаційні процеси, які не завжди приносять позитивні результати у всіх сферах життя – політичній, економічній, соціальній, духовній та інших. Це призводить до зростання соціально-політичних протиріч, збільшення рівня конфліктності та соціальної напруженості, а також до зменшення довіри населення до владних структур. Для вирішення таких проблем необхідні ефективні та легітимні механізми.

Загалом можна виділити два протилежних підходи до вирішення гострих соціально-політичних конфліктів та протиріч.

Перший підхід, відомий як конфронтаційний шлях, передбачає, що протилежні інтереси соціальних груп настільки суперечливі, що їх можна вирішити лише шляхом ліквідації однієї зі сторін протистояння.

Другий підхід - це співробітництво між різними соціальними групами та державою, відомий як цивілізований шлях. Згідно з цією моделлю, протиріччя не є абсолютними, і завжди існують можливості для узгодження інтересів та досягнення згоди. Саме цей підхід розглядає соціальний діалог як легітимний спосіб вирішення соціально-політичних протиріч [2, с. 182].

Етимологія терміна «діалог» походить від грецького «dialogos», що означає розмову або бесіду, і в літературі визначається як обмін думками між двома або більше особами. Філософськи це поняття розглядається як особливий вид літератури, що розкриває філософські теми через бесіду кількох осіб.

Термін «соціальний» походить від латинського «socialis», що означає спільний або громадський, і в філософії використовується для опису всього, що пов'язане з міжособистісним взаємодією та спільним життям людей.

Таким чином, соціальний діалог можна розглядати як обмін думками між двома чи більше особами щодо питань, які стосуються суспільства.

Розглянемо кілька визначень поняття «соціальний діалог» [3, с. 95]:

- Міжнародна організація праці, що працює на основі тривалої співпраці між урядами, роботодавцями та працівниками, описує соціальний діалог як процес, що охоплює всі форми спілкування та обміну інформацією між цими групами щодо питань, які відображають їх спільний інтерес та пов'язані з соціально-економічною політикою.

- В резолюції про трипартизм та соціальний діалог, що була прийнята Міжнародною організацією праці 18 червня 2002 року, соціальний діалог розглядається як важливий інструмент для вирішення соціальних проблем та досягнення консенсусу. Цей процес вважається сучасним і динамічним, що має великий потенціал сприяти прогресу в умовах глобалізації, регіональної інтеграції та перехідного періоду.

- У Європейському Союзі термін "соціальний діалог" визначається як процедура спільних консультацій між соціальними партнерами на європейському рівні, згідно з договорами та законодавством.

- В Законі України від 23 грудня 2010 року "Про соціальний діалог в Україні" соціальний діалог розглядається як процес узгодження позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень між представниками працівників, роботодавців, уряду та місцевого самоврядування з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, а також регулювання трудових, соціальних та економічних відносин [1].

- В роботі "Соціальний діалог. Соціальне партнерство. Соціальна держава" автори визначають соціальний діалог як форму взаємодії різних соціальних груп для

узгодження спільних зусиль у вирішенні конфліктних ситуацій та досягнення консенсусу.

- У третьому розділі книги "Соціально-трудова відносина: питання теорії та практики в Україні" автор В. Жуков визначає соціальний діалог як процес активізації соціальної взаємодії для узгодження та регулювання інтересів сторін соціально-трудова відносин в економічних та соціальних питаннях у сучасних умовах.

Соціальний діалог є складним явищем в суспільстві, який включає в себе взаємодію різних соціальних груп та владних структур для узгодження їх інтересів у політичній, соціально-економічній і трудовій сферах. Це взаємне обговорення між класами і соціальними групами з метою знаходження спільних рішень у політичних, економічних та працевлаштувальних питаннях. У цьому процесі всі сторони мають рівні права і можливості для участі, без домінування будь-якої зі сторін [4, с. 108].

У вузькому розумінні соціальний діалог означає процес визначення та зближення позицій між представниками працівників, роботодавців та держави в сфері праці. Цей процес спрямований на досягнення спільних угод та узгоджених рішень щодо робочих умов, заробітної плати та інших аспектів працевлаштування.

Кожна з вказаних систем виконує свої функції [5, с. 30]:

- У політичній сфері здійснюється розробка законів, міжнародних угод та формулювання політики. Наприклад, така діяльність проводиться Організацією Об'єднаних Націй, зокрема її спеціалізованим органом – Міжнародною організацією праці, яка працює на засадах тристоронньої співпраці.

- У економічній сфері відбувається виробництво товарів і послуг, а також регулювання ринків. Тут можна вказати на приклади, такі як Європейський Союз, Світова організація торгівлі, Об'єднання країн-виробників та експортерів нафти.

- У сфері праці маємо систему соціально-трудова відносин між працівниками, роботодавцями та державою. Ця система регулюється та узгоджується на основі колективних договорів та угод, що дозволяє вирішувати питання, пов'язані з працею.

У вузькому розумінні соціальний діалог обмежується традиційними формами переговорів, консультацій та різних форм соціальних контактів, які відбуваються між урядом, профспілками та роботодавцями. Цей підхід виник у період індустріального розвитку суспільства і є відображенням домінуючої системи соціальних відносин того часу. Проте з розвитком постіндустріального суспільства і змінами в соціальній структурі ця форма соціального діалогу виявилася недостатньою для вирішення багатьох соціальних проблем. Тому практика діалогу розширилася на всі структури "третього сектору", який включає об'єднання громадян та інститути самоврядування на різних рівнях, що робить соціальний діалог більш широким і всебічним [6, с. 5].

Згідно з класичною моделлю Міжнародної організації праці, соціальний діалог може бути впроваджений на основі трипартизму або двопартизму. Трипартизм означає співпрацю між державою, роботодавцями і працівниками як рівними партнерами у вирішенні спільних питань. Двопартизм, зі свого боку, полягає в прямих домовленостях між роботодавцями і працівниками або їхніми організаціями.

У соціальному діалозі беруть участь наймані працівники (представлені профспілками та їх об'єднаннями), роботодавці (їх організації та об'єднання) і держава (органи влади), які є його учасниками. Профспілки та роботодавці виступають соціальними партнерами. Соціальний діалог зазвичай відбувається на різних рівнях, таких як міжнародний, національний, галузевий, територіальний та локальний (на рівні підприємства, установи або організації), і може бути двостороннім або тристороннім за участю цих сторін [7, с. 110].

Соціальний діалог включає участь різних сторін на різних рівнях [8, с. 100]:

Національний рівень:

1. Профспілкова сторона представлена всеукраїнськими профспілками.
2. Сторона роботодавців складається з усеукраїнських об'єднань організацій роботодавців.
3. Органи виконавчої влади представлені Кабінетом Міністрів України.
4. Галузевий рівень:
5. Профспілкова сторона включає всеукраїнські профспілки, що діють у певній сфері економіки.
6. Сторона роботодавців складається з усеукраїнських об'єднань організацій роботодавців у цій сфері.
7. Органи виконавчої влади представлені відповідними центральними органами.
8. Територіальний рівень:
9. Профспілкова сторона включає профспілки та їх об'єднання на рівні відповідних адміністративно-територіальних одиниць.
10. Сторона роботодавців складається з організацій роботодавців на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці.
11. Органи виконавчої влади представлені місцевими органами виконавчої влади.
Локальний рівень:
 1. Сторона працівників включає первинні профспілкові організації або вільно обраних представників працівників.
 2. Сторона роботодавця включає самого роботодавця та його уповноважених представників.

Критерії репрезентативності встановлені для профспілок та організацій роботодавців з метою їх участі в колективних переговорах, укладанні колективних договорів і угод, у тристоронніх або двосторонніх органах, а також в міжнародних заходах. Репрезентативність означає спроможність ефективно представляти певні інтереси та виступати від їх імені у колективних трудових відносинах, зокрема укладанні колективних угод та вирішенні колективних трудових спорів [9, с. 15].

Серед загальних критеріїв репрезентативності для профспілкової сторони та сторони роботодавців відзначаються такі:

- Офіційна реєстрація та легальний статус зазначених організацій чи об'єднань.
- Для профспілок (їх організацій та об'єднань) - загальна кількість їх членів, для роботодавців (їх організацій та об'єднань) - загальна кількість працівників, які працюють на підприємствах-членах відповідних організацій роботодавців.
- Розгалуженість за галузями економіки та територіями [10, с. 76].

На різних рівнях соціального діалогу, за винятком локального, проводиться оцінка відповідності критеріям репрезентативності для профспілкової сторони та сторони роботодавців, а також їх підтвердження. Цю функцію виконує Національна служба посередництва і примирення та її відповідні органи.

Соціальний діалог ґрунтується на принципах, які включають законність та додержання правових норм, репрезентативність та повноважності учасників, їх незалежність та рівність, конструктивний підхід та співпрацю, добровільність і прийняття конкретних зобов'язань, пошук компромісних рішень та взаємне повагу, обов'язковість розгляду пропозицій, перевагу узгоджувальних процесів, відкритість та прозорість, обов'язковість виконання узгоджених угод, а також відповідальність за їх виконання.

Сутність соціального діалогу полягає у створенні платформи для проведення переговорів між різними учасниками з метою вирішення їхніх інтересів. Форми та рівень участі можуть варіюватися, проте в цілому це передбачає регулярні контакти та обговорення між роботодавцями та працівниками. Таким чином, назва "соціальний діалог" відображає сам процес спілкування та взаємодії між партнерами [7, с. 83].

Соціальний діалог може мати різні форми, серед яких основні включають: обмін інформацією, консультації, узгоджувальні процедури та проведення колективних переговорів для укладення колективних договорів і угод.

Слід зазначити, що обмін інформацією, консультації та узгоджувальні процедури вважаються "м'якими" формами соціального діалогу, в той час як колективні переговори і укладення колективних договорів є "твердими". Остання форма має найбільший зобов'язання всіх сторін щодо результативності діалогу. Обмін інформацією спрямований на уточнення позицій, досягнення угод, пошук компромісу та спільне прийняття рішень з питань соціально-економічного та трудового характеру. Встановлення порядку обміну інформацією залежить від сторін соціального діалогу, які мають забезпечити надання одне одному необхідної інформації безоплатно.

Консультації організуються за ініціативою однієї зі сторін соціального діалогу з метою узгодження позицій сторін під час прийняття рішень, які входять до їхньої компетенції. Ініціатор надсилає іншим сторонам письмове запрошення на консультації, вказуючи предмет та термін їх проведення. Учасники повинні взяти участь у консультаціях, домовитися про порядок та строки їх проведення, а також визначити склад учасників [8, с. 104].

Узгоджувальні процедури використовуються для врахування позицій сторін та досягнення компромісних угод під час розроблення нормативно-правових актів. Невдача у досягненні компромісу після узгоджувальних процедур не може служити приводом для перешкодження роботі органів соціального діалогу.

Для укладення колективних договорів і угод проводяться колективні переговори. Ці переговори можуть мати різні рівні [9, с. 11]:

1. На національному рівні укладається генеральна угода.
2. На рівні галузей або міжгалузевих зв'язків укладаються галузеві угоди.
3. На територіальному рівні укладаються територіальні угоди.
4. На локальному рівні укладаються колективні договори.

Соціальний діалог є важливим процесом, який об'єднує правові та політичні аспекти колективних переговорів між соціальними партнерами. Його основна мета - досягнення консенсусу в суспільстві та залучення широкого кола соціальних груп до узгодження соціально-економічних інтересів. Визначення соціального діалогу включає три аспекти: мету, методи ведення та зміст. Мета соціального діалогу може відрізнитися залежно від його специфіки і може бути представлена у вигляді піраміди, починаючи з обміну інформацією без впливу на позиції один одного і закінчуючи консультуванням з метою зближення позицій.

Методика проведення соціального діалогу залежить від того, чи віддають сторони перевагу участі держави, чи вони просто зустрічаються між собою. На галузевому рівні біпартизм є загальним правилом, але на національному рівні участь держави може бути бажаною і навіть необхідною. У більшості країн-кандидатів на вступ до Європейського Союзу держава активно залучається до діалогу з самого початку реформ і часто є ініціатором тристоронніх зустрічей для обговорення невідкладних і широкомасштабних реформ. Деякі країни також розширюють соціальний діалог на інших учасників, таких як громадські організації та суспільні групи [10, с. 225].

Зміст національного соціального діалогу визначається реаліями соціально-економічного життя і може відрізнитися в залежності від потреб суспільства на різних етапах розвитку. Часто цей діалог відгукується на термінові події. Предметом соціального діалогу є питання, що відносяться до компетенції партнерів у сфері їхньої діяльності та інтересів. Взагалі, це включає розробку та впровадження соціально-економічної політики держави, регулювання умов праці та працевлаштування, а також взаємини між партнерами та їхні зобов'язання.

Види соціального діалогу класифікуються за різними критеріями [9, с. 17]:

1. Сфера діяльності, яка може бути соціальною, економічною, політичною, науковою, культурною, релігійною тощо.
2. Рівень управління, який включає локальний, територіальний, галузевий, національний та міжнародний рівні.
3. Характер діалогу, який може бути конструктивним або деструктивним.
4. Зміст діалогу, який може бути інформаційним або тематичним.
5. Час проведення, який може бути одноразовим, тривалим або постійним.
6. Результат, що включає діалоги без укладання прямих угод та з укладанням прямих угод для вирішення проблеми.

Соціальний діалог відображає пріоритетність відносин між учасниками, яка залежить від їхнього соціального статусу та взаємин. Він може бути формальним або неформальним. У першому випадку це колективні переговори між урядом, роботодавцями та працівниками (профспілками), що мають вплив на політику і можуть домовитися про рішення, яке буде прийнято всіма учасниками. У другому випадку це подібний процес через колективні трудові договори, консультації та експертні висновки, що відображають права соціальних партнерів [10, с. 118].

Отже, соціальний діалог, як засіб регулювання трудових відносин, виявляється ефективним механізмом вирішення конфліктів та поліпшення умов праці. Цей процес сприяє забезпеченню балансу інтересів між працівниками та роботодавцями, що сприяє стабільності на ринку праці та соціальній гармонії. Шляхом взаємодії сторін можуть бути знайдені оптимальні рішення для розвитку позитивного робочого середовища та забезпечення справедливих умов праці. Таким чином, соціальний діалог є ключовим елементом сучасного трудового права, спрямованим на забезпечення соціальної справедливості та стабільності на ринку праці.

Список використаних джерел

1. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>
2. Цвик В. Ф. Соціальний діалог: основні підходи до визначення *Вісн. Київ. нац. ун-ту ім. Т. Шевченка: Філософія. Політологія*. 2006. № 81-83. С. 182–185.
3. Сафонов В. А. Соціальне партнерство: підручник для бакалаврату та магістратури. Х.: Право, 2015. 395 с.
4. Сошникова Т. А. Соціальне партнерство як найважливіший механізм захисту трудових прав працівників. *Право*. 2008. № 1. С. 108-111.
5. Процевський В. О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудова відносин: монографія. Х.: ХНАДУ, 2012. 330 с.
6. Чанишева Г. І. Соціальний діалог як інститут трудового права. *Науковий Вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція»*. 2015. № 18 (Т. 2.). С. 4-6.
7. Трунова Г. А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення»; Чернівець. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича. Чернівці, 2007. 213 с.
8. Чанишева Г. І. Основні принципи соціального діалогу у сфері праці. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2014. № 1. С. 100-106.
9. Трюхан О. А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення»; Одес. нац. юрид. акад. Одеса, 2006. 20 с.
10. Трудове право України: підручник / за ред. проф. О. М. Ярошенко. Харків: Право, 2022. 376 с.