

2) стагнація (занепад або застій, протягом якого, однак, йде набирання духовних, інтелектуальних тощо сил);

3) відродження (насамперед, у гуманітарній, духовній сфері, можливо, також — у економічній, але не обов'язково);

4) реакція на відродження (звичайно пов'язана з відступом назад у тих чи інших галузях культури, духовній, політичній та ін. сферах).

На першому із згаданих етапів відбувається відбір матеріалу для рецепції вищих досягнень у галузі права; на другому — вони проходять певні «випробування на міцність», на третьому — відбувається власне рецепція права, котра, однак, може зазнати відчутних втрат на четвертому етапі, після якого починається новий цикл цивілізаційної спіралі.

Література

1. Харитонов С. О. Методологічний імператив дослідження актів кваліфікації у галузі приватного права // Методологія приватного права: Зб. наук. праць (за матеріалами наук. теорет. конф., м. Київ) / Редкол.: О. Д. Крупчан (голова) та ін. — К.: Юріком Інтер, 2003. — С. 40–44.
2. Яковец Ю. История цивилизаций. — М., 1995. — С. 53–54.
3. Культура Древнего Рима. — Т. 2. — М.: Наука, 1985. — С. 152.
4. Шпенглер О. Закат Европы: Очерки морфологии мировой истории. — Мн., 1998.
5. Одуев С. Ф. Реакционная сущность нинищенства. — М., 1959. — С. 15.
6. Лосев А. Ф. Очерки античного символизма и мифологии. — М., 1993. — С. 38, 60.
7. Тойнбі А. Дж. Дослідження історії. — Т. 1. — К.: Основи, 1998. — С. 59 та наст.
8. Ясперс К. Смысл и назначение истории. — М.: Наука, 1991. — С. 32.

УДК 349.2:331.105

Г. І. Чанишева

ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ

Соціальний діалог як система взаємодії зацікавлених суб'єктів розвивається на підставі взаємно розроблюваних принципів, цілей і завдань, що забезпечують досягнення соціальної згоди щодо життєво важливих інтересів. Принципи соціального діалогу характеризують його зміст, переважно переговорний характер вирішення розбіжностей, узгодження соціально-економічної політики і політики доходів, узгодження критеріїв і показників соціальної справедливості; встановлення мір гарантованого захисту інтересів усіх суб'єктів соціального діалогу; ствердження системи загальнолюдських цінностей у виробництві та в інших сферах суспільної праці; участь працівників та їх представників в управлінні організаціями.

Принципи соціального партнерства — це основні засади, ідеї, закріплені у системі трудових норм, які набувають значення загальних правил поведінки, що мають регулятивний характер [1]. На думку І. О. Снігірової, основні принципи соціального партнерства — це найбільш суттєві основоположні ідеї та положення, на яких базується соціальне партнерство [2]. Під принципами со-

ціального партнерства також розуміються основні засади, вихідні положення, яких у своїй діяльності повинні дотримуватися суб'єкти соціального партнерства [3].

На нашу думку, принципами соціального діалогу у сфері праці слід вважати основні засади, вихідні положення, на яких засновується система взаємовідносин між працівниками (їх представниками), роботодавцями (їх представниками), органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та іншими учасниками соціального діалогу.

Положення про принципи соціального діалогу базуються на міжнародних трудових нормах та традиціях ведення колективних переговорів, участі в інших організаційно-правових формах соціального діалогу. Міжнародні правові принципи соціального діалогу закріплено у відповідних конвенціях і рекомендаціях МОП. Серед них найбільш значущими є принципи: «трипартизму», багаторівневого співробітництва, свободи асоціації, добровільності і рівноправності, обов'язковості виконання умов договорів і угод, примирно-третейського та арбітражного розгляду соціально-трудова конфліктів.

Принцип «трипартизму» спочатку був втілений у структурі МОП. Ідея тристороннього консенсусу пізніше була закріплена у Конвенції МОП № 144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм 1976 р.

Принцип багаторівневого співробітництва відповідно до Рекомендації МОП № 113 щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями підприємств і працівників у галузевому та в національному масштабі 1960 р. передбачає здійснення співробітництва і проведення ефективних консультацій між державною владою та організаціями підприємств і працівників у галузевому і в національному масштабі. Даний спосіб взаємодії соціальних партнерів застосовується на всіх рівнях: на підприємствах, у галузях, регіонах, а також на загальнонаціональному рівні. Відповідно до п. 4 Рекомендації МОП № 163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 р. при потребі належить вживати відповідних до національних умов заходів, щоб колективні переговори могли проходити на будь-якому рівні, зокрема на рівні установи, підприємства, галузі діяльності чи промисловості або на регіональному чи національному рівнях. У країнах, де колективні переговори проводяться на кількох рівнях, сторони, які ведуть переговори, повинні забезпечувати координацію між цими рівнями. Це означає, зокрема, що при розробці колективного договору на підприємстві необхідно враховувати зміст укладених галузевих, регіональних і генеральної угод.

Принцип добровільного і рівноправного діалогу багато в чому визначає характер взаємовідносин його сторін, що закріплено у Конвенції МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів 1949 р. Відповідно до ст. 4 Конвенції там, де потрібно, вживають заходів, що відповідають умовам країни, з метою заохочення й сприяння повному розвитку й використанню процедури ведення переговорів на добровільних засадах між роботодавцями чи організаціями роботодавців, з одного боку, та організаціями працівників, з другого боку, з метою регулювання умов праці шляхом укладених колективних договорів.

Добровільність діалогу тісно взаємопов'язана з рівноправністю його сторін. Сторони відносин соціального діалогу повинні бути представлені на рівних заса-

дах у будь-яких органах, через посередництво яких здійснюються консультації, а також ним надані рівні права на асоціацію і рівні засоби захисту своїх інтересів.

Принцип обов'язковості виконання колективних договорів, угод, укладених внаслідок колективних переговорів, сформульований у Рекомендації МОП № 91 про колективні договори 1951 р. Відповідно до ст. 3 Рекомендації усякий колективний договір має зв'язувати сторони, що його підписали, а також осіб, від імені яких його укладено. Роботодавці і працівники, пов'язані колективним договором, не повинні вносити до трудових договорів умови, котрі суперечать положенням колективного договору. Положення трудових договорів, котрі суперечать колективному договору, мають визнаватися за недійсні і автоматично замінюватися на відповідні положення колективного договору. Положення трудових договорів, сприятливіші для працівників, ніж положення колективного договору, не повинні визнаватися за такі, що суперечать колективному договору.

Статтею 4 Рекомендації передбачено, що положення колективного договору мають поширюватися на всіх працівників відповідних категорій, які працюють на охоплених колективним договором підприємствах, якщо в ньому не передбачено інше.

Принципи примирно-третейського і арбітражного розгляду трудових конфліктів визначають основні, як правило, мирні методи вирішення трудових конфліктів. До таких належать засоби вирішення спорів угодою сторін спору, а також за участю посередницьких та арбітражних органів. Відповідно до ст. 2 Рекомендації МОП № 92 щодо добровільного примирення та арбітражу там, де процедура добровільного примирення діє на спільній основі, в ній має брати участь рівна кількість представників роботодавців і працівників. Процедура примирення повинна бути безоплатною та оперативною; час, відведений на процедуру державним законодавством, має бути встановлено завчасно та зведено до мінімуму. Слід забезпечувати невідкладне проведення процедури як з ініціативи будь-якої зі сторін трудового конфлікту, так і з ініціативи органу добровільного примирення, виходячи з його статусу (ст. 3 Рекомендації). Сторони вправі передати трудовий конфлікт на арбітраж для остаточного вирішення за згодою всіх сторін. В обох випадках під час примирно-арбітражних процедур сторонам рекомендується утримуватись від страйків і локаутів.

У рекомендаціях МОП сформульовані правила розгляду індивідуальних скарг працівників. Передбачається використання таких процедур:

- врегулювання конфлікту або спору самими партнерами;
- примирення у структурах, передбачених договором;
- звернення до добровільного арбітражу або судових органів.

На будь-якій стадії розгляду повинна зберігатися можливість вирішення спору шляхом угоди сторін.

Можна припустити, що у цей час у законодавстві України основні принципи соціального діалогу закріплені у п. 3 Положення про Національну тристоронню соціально-економічну раду, затвердженого Указом Президента України від 29 грудня 2005 року. [4] Передбачено, що Національна тристороння соціально-економічна рада здійснює свою діяльність на засадах: рівноправності та паритетності сторін соціального діалогу; відкритості, добровільності та конструктивності соціального діалогу; пріоритетності узгоджувальних процедур та компромісних

рішень; обов'язковості додержання досягнутих домовленостей і виконання прийнятих рішень. Отже, Національна тристороння соціально-економічна рада формується і діє на підставі загальних принципів соціального діалогу.

В літературі називають такі правові принципи соціального партнерства: рівноправність сторін і довір'я у відносинах; повага і урахування інтересів учасників переговорів; дотримання норм законодавства; добровільність ухвалення зобов'язань; повна відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань; сприяння з боку держави у напрямі зміцнення і розвитку системи соціального партнерства; повноважність соціальних партнерів та їх представників і повнота представництва; невторчання у справи один одного; свобода вибору і обговорення питань, що входять у сферу соціального партнерства [5].

На думку І. Дубровського, принципами соціального партнерства є законність; добровільність; рівноправність сторін; паритетність представництва сторін; пріоритетність примирних процедур, пошук компромісних рішень, прагнення уникнути конфронтацій; взаємоповага сторін; обґрунтованість і реальність вимог і взаємних зобов'язань сторін; відповідальність сторін за виконання домовленостей і прийнятих зобов'язань; обов'язковість розгляду органами виконавчої влади рішень постійно діючих органів соціального партнерства відповідного рівня; обов'язковість розгляду кожною стороною звернень інших сторін соціального партнерства [6].

Російські вчені до принципів соціального партнерства передусім відносять ті, які мають системоутворюючий характер усього інституту соціального партнерства, а саме наступні принципи: 1) свобода об'єднання; 2) багаторівність співробітництва; 3) рівноправність представників суб'єктів соціального партнерства; 4) повноважність представників суб'єктів соціального партнерства; 5) добровільність прийняття зобов'язань; 6) примирний характер вирішення розбіжностей, які виникають у відносинах соціального партнерства [7].

Аналіз міжнародно-правових актів, передусім конвенцій і рекомендацій МОП, дозволяє сформулювати наступні основні принципи соціального діалогу у сфері праці: рівноправність та паритетність сторін соціального діалогу; дотримання суб'єктами соціального діалогу законів та інших нормативно-правових актів; повноважне представництво сторін; сумлінність сторін при здійсненні взаємодії; свобода вибору при обговоренні питань у сфері праці; пріоритетність примирних процедур та компромісних рішень при узгодженні різних інтересів і вирішенні трудових спорів (конфліктів); обов'язковість додержання досягнутих домовленостей і виконання прийнятих рішень; взаємна відповідальність сторін, їх представників за невиконання зобов'язань за колективними угодами і колективними договорами; сприяння розвитку соціального діалогу з боку держави.

Визначені принципи соціального діалогу у сфері праці видається доцільним поділити на загальні і окремі. Загальні принципи є характерними для усіх рівнів та організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці, а окремі — мають обмежену сферу дії і властиві тільки окремим організаційно-правовим формам. До загальних принципів слід віднести дотримання суб'єктами соціального діалогу законів та інших нормативно-правових актів; відкритість, добровільність та конструк-

тивність соціального діалогу; повноважне представництво сторін; сумлінність сторін при здійсненні взаємодії; сприяння розвитку соціального діалогу з боку держави.

Окремим принципом слід вважати принцип рівноправності та паритетності сторін соціального діалогу. Відповідно до нього сторони соціального діалогу мають рівні права для вступу у колективні переговори і обговорення питань регулювання трудових відносин. Будь-яка із сторін може ініціювати переговорний процес, запропонувати перелік питань для колективних переговорів, вимагати надання необхідної інформації для ведення конструктивного діалогу. Принцип рівноправності передбачає рівне представництво в органах соціального діалогу, примирній комісії при вирішенні колективного трудового спору (конфлікту).

Один з особливих моментів процедури соціального діалогу — збалансованість вимог і врахування інтересів партнерів. Інакше переговорний процес втрачає ефективність і основу для компромісу. Дотримання принципу рівноправності для учасників діалогу є стимулом для розвитку системи соціального діалогу.

При цьому принцип рівноправності сторін не є характерним для такої форми соціального діалогу як участь працівників та їх представників в управлінні організацією, оскільки це переважне право роботодавця та його представників, а працівники вправі тільки брати участь в управлінні у визначених формах. Водночас переважним правом працівників та їх представників є право на порушення колективного трудового спору (конфлікту), на оголошення страйку. Паритетність сторін є одним з організаційних принципів формування органів соціального діалогу, робочої комісії у ході колективних переговорів, примирної комісії для вирішення колективного трудового спору (конфлікту). У сучасних соціально-економічних умовах актуальним є закріплення цього принципу і його реалізація. Практика свідчить, що у цей час соціальний діалог переживає складний період реформування та адаптації до ринкових умов. Із зміною форм власності, приватизацією підприємств, формування акціонерних структур активність працівників знизилася. Інтереси працівників у переговорному процесі відстоюють профспілки або представники трудового колективу. Фактично профспілки монопольно представляють інтереси найманих працівників у соціальному діалозі.

Втім, принцип рівноправності та паритетності сторін соціального діалогу чинним законодавством не передбачений. Законами України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та «Про організації роботодавців» передбачені гарантії незалежності профспілок та організацій роботодавців, в чому певною мірою виявляється рівноправність представників сторін.

Не менш важливе значення має принцип повноважного представництва сторін. Зміст цього принципу полягає в тому, що представники суб'єктів соціального партнерства повинні володіти повноваженнями приймати зобов'язання, що мають юридичну силу і для себе, і для осіб, яких вони представляють. Як відзначав І. С. Войтинський, «...сторони, що домовляються, бажають, щоб правові наслідки тарифного договору поширювалися у повному обсязі на кожного робітника і роботодавця даної категорії...Представництво осіб, які не дали згоди на те своє повноваження, може, звісно, набувати правового значення лише в разі наступного затвердження правочину» [8].

Повноважність представників сторін може встановлюватися або законом, або шляхом наділення особи повноваженнями на участь у конкретних переговорах. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачає профспілкове представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки в органах державної влади та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян. У питаннях колективних інтересів працівників профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках (ч. 2 ст. 19 Закону). Згідно із ч. 3 ст. 19 у питаннях індивідуальних прав та інтересів своїх членів профспілки здійснюють представництво та захист у порядку, передбаченому законодавством та їх статутами. Представництво інтересів членів профспілки у взаємовідносинах з роботодавцями, органами державної влади та органами місцевого самоврядування здійснюється на основі системи колективних договорів і угод, а також відповідно до законодавства.

До приватних принципів відносяться принципи свободи вибору при обговоренні питань у сфері праці, обов'язковість додержання досягнутих домовленостей і виконання прийнятих рішень; взаємна відповідальність сторін, їх представників за невиконання зобов'язань за колективними угодами і колективними договорами.

Потребує доробки контрольна функція, яка у цей час обмежується контролем над виконанням колективного договору, угоди, який здійснюється сторонами соціального діалогу, їх представниками, відповідними органами контролю.

Значимість системи соціального діалогу підсилює принцип відповідальності обох сторін соціального діалогу, а саме працівників (їх представників) і роботодавців (їх представників). Порушення обома сторонами правових норм соціального діалогу карається штрафами у розмірі і порядку, встановленому законодавством. Кодексом України про адміністративні правопорушення конкретизуються окремі порушення і відповідні штрафи.

Видається цікавою норма Закону м. Москви «Про соціальне партнерство» № 44 від 22 жовтня 1997 р. про створення більш сприятливих умов організаціям, що уклали колективні договори. Відповідно до ст. 12 Закону організації, що уклали колективні договори, мають за представленням Московської трьохсторонньої комісії та інших органів соціального партнерства переважне право на розгляд питань забезпечення соціальної і економічної діяльності підприємств, соціального захисту працівників в Уряді Москви, галузевих і функціональних органах московської міської адміністрації та адміністративних округів, об'єднаннях роботодавців, профспілках.

Принцип свободи вибору при обговоренні питань у сфері праці є приватним принципом. Він включає і право вільно обирати і обговорювати питання, що складають зміст колективних угод і колективних договорів. Зміст принципу полягає в тому, що ніякі треті особи не вправі диктувати рішення, що приймаються у ході соціального діалогу, або зобов'язати представників суб'єктів соціального діалогу провести переговори з якихось певних питань. Це також означає, що державні органи не можуть зобов'язати учасників переговорів взяти на себе ті чи інші зобов'язання. Даний принцип відображується у нормах ст. 7 та ст. 8 Закону

України «Про колективні договори і угоди», з яких випливає, що зміст і структура колективних угод і колективних договорів визначаються сторонами самостійно в межах їх компетенції. Передбачені даними статтями види зобов'язань носять рекомендаційний характер.

Принцип пріоритетності примирних процедур та компромісних рішень при узгодженні різних інтересів і вирішенні трудових спорів (конфліктів) означає, що конфліктна ситуація, яка виникла під час взаємодії суб'єктів соціального діалогу, вирішується на підставі загальних принципів і процедур, котрі склалися в їх відносинах. Юридичне закріплення цей принцип знайшов у Законі України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Із цього принципу випливає, що конфлікти, що виникають, повинні вирішуватися самими суб'єктами соціального діалогу. Державні органи у даному випадку не приймають по суті конфлікту рішення, обов'язкового для сторін спору, а обмежуються лише здійсненням посередницьких функцій. Така позиція засновується на характері самих конфліктів, що виникають у відносинах соціального діалогу. Фактично вони є не конфліктами прав, пов'язаних із здійсненням суб'єктивних прав та виконанням суб'єктивних обов'язків, а конфліктами інтересів, обумовлених встановленням або зміною колективних умов праці. Водночас щодо конфліктів права, то у цих випадках сторонам повинна бути надана можливість захищати колективні права та інтереси у судовому порядку.

Принципи соціального діалогу пропонується закріпити у Книзі 6 проекту Трудового кодексу України та Законі України «Про соціальний діалог». Легальний перелік основних принципів соціального партнерства передбачено у ст. 24 ТК Російської Федерації. Дана сукупність принципів за своєю суттю об'єднує як принципи взаємодії сторін соціального партнерства, так і принципи законодавчого регулювання відносин соціального партнерства.

Література

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. О. В. Смирнова. 3-е изд. — М.: «Кнорус», 2005. — С. 81.
2. Трудовое право России: учеб. / Н. А. Бриллиантова и др.; под ред. О. В. Смирнова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. — С. 148.
3. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. — М.: Юрист, 2003. — С. 151.
4. Положення про Національну тристоронню соціально-економічну раду: Затв. Указом Президента України від 29 грудня 2005 року // Урядовий кур'єр. — 25 січня 2006 року.
5. Андрущенко А., Дубровський І. Місце, роль і функції соціального партнерства в механізмі регулювання соціально-трудових відносин // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. — 2005. — № 2. — С. 24-32.
6. Дубровський І. Короткий термінологічний словник з питань соціального партнерства // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. — 2005. — № 4. — С. 46.
7. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. — М.: Юрист, 2003. — С. 151.
8. Войтинский И. Коллективные соглашения об условиях труда (тарифный рабочий договор) как проблема законодательства. — СПб., 1911. — С. 20.