

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНОЇ ФУНКЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА

SOCIAL DIALOGUE AS INSTRUMENT FOR IMPLEMENTATION OF THE SOCIAL FUNCTION OF LABOR LAW

Цуварев О.Ф., аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін
і трудового права імені професора О.І. Процевського

Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди

Метою статті є дослідження принципу соціального діалогу трудового права, його особливостей та тенденцій розвитку. Робиться акцент на необхідності реалізації соціального призначення трудового права. Визначаються проблеми, які виникають при дослідженні та реалізації принципів трудового права та принципу соціального діалогу зокрема. Принципи права визначаються як концептуальні ідеї, вихідні засади, які виражають природу, призначення та найважливіші закономірності права як центрального регулятора суспільних відносин. Принципи трудового права визначаються як, в рівному значенні, основоположні та загально визнані керівні начала, які закріплені в правових нормах, юридичній практиці та у суспільному праворозумінні, які становлять собою фундаментальну основу трудового права, характеризують його соціальне призначення та сутність, відображають його історичний розвиток та шлях. Підтримується класична класифікація принципів трудового права, з поділом на загальні, міжгалузеві й галузеві. Зазначається, що саме галузеві принципи чітко характеризують всю специфіку та унікальність трудового права. Сформовано суть принципу соціального діалогу, яка полягає у ефективному процесі взаємозв'язку працівників, роботодавців (їх представників), органів державної влади та органів місцевого самоврядування для спільного, договірного регулювання трудових відносин. Констатовано, що момент діалогу має найбільше значення у цивілізованому суспільстві, а договірне регулювання має більш якісний вплив на досягнення ефективності та стабільності у відносинах в сфері праці. Звертається увага на те, що соціальна функція трудового права виражається у встановленні та реалізації певних соціальних гарантій та стандартів, заснованих на соціальній справедливості, соціальній безпеці, соціальному партнерстві та гідній праці. Зазначається, про необхідність прийняття Трудового кодексу України та детального зазначення в ньому принципів трудового права, та в першу чергу принципу соціального діалогу, та про необхідність внесення змін до Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Робиться висновок, що ефективна реалізація принципу соціального діалогу має прямий позитивний вплив на реалізацію соціальної функції трудового права – центрального засобу у досягненні соціальної справедливості.

Ключові слова: трудове право, функції трудового права, соціальна функція трудового права, працівник, роботодавець, трудові відносини, соціальне призначення права, право на працю, трудові права, соціальна політика, соціальний діалог, держава, людський капітал, трудовий договір, громадянське суспільство, гідна праця.

The purpose of the article is to study the principle of social dialogue of labor law, its features and development trends. Emphasis is placed on the need to implement the social purpose of labor law. The problems that arise during the study and implementation of the principles of labor law and the principle of social dialogue in particular are defined. The principles of law are defined as conceptual ideas, basic principles that express the nature, purpose and most important regularities of law as a central regulator of social relations. The principles of labor law are defined as, in the same sense, fundamental and universally recognized guiding principles, which are enshrined in legal norms, legal practice and in public legal understanding, which constitute the fundamental basis of labor law, characterize its social purpose and essence, reflect its historical development and path. The classical classification of the principles of labor law is supported, divided into general, inter-branch and branch. It is noted that the sectoral principles clearly characterize all the specifics and uniqueness of labor law. The essence of the principle of social dialogue has been formed, which consists in the effective process of interaction between employees, employers (their representatives), state authorities and local self-government bodies for joint, contractual regulation of labor relations. It was established that the moment of dialogue is of the greatest importance in a civilized society, and contractual regulation has a more qualitative impact on achieving efficiency and stability in labor relations. Attention is drawn to the fact that the social function of labor law is expressed in the establishment and implementation of certain social guarantees and standards based on social justice, social security, social partnership and decent work. It is noted about the need to adopt the Labor Code of Ukraine and detail the principles of labor law in it, and first of all the principle of social dialogue, and about the need to make changes to the Law of Ukraine «On Social Dialogue in Ukraine». It is concluded that the effective implementation of the principle of social dialogue has a direct positive impact on the implementation of the social function of labor law – a central tool in achieving social justice.

Key words: labor law, functions of labor law, social function of labor law, employee, employer, labor relations, social purpose of law, right to work, labor rights, social policy, social dialogue, state, human capital, labor contract, civil society, decent work.

Постановка проблеми. Принцип соціального діалогу, як різновид регулювання трудових відносин, прийнятий та доволі успішно функціонує у всіх цивілізованих державах Європи та світу. В той же час, в Україні даний принцип до сих пір не набув істинного втілення та сприйняття як фундаментального, у процесі реалізації трудових відносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання, щодо принципу соціального діалогу неодноразово підіймалося у науці трудового права та досліджувалося у працях О. О. Коваленко [1], Г. І. Чанишевої [2], М. О. Мішука [3], О. А. Трюхан [4] та інших. Однак, враховуючи позитивний, домінуючий вплив даного принципу на ефективну реалізацію соціальної функції трудового права та усвідомлюючи необхідність прийняття нового, фундаментального нормативно-правового акту з регулювання відносин у сфері праці, наявна потреба окремого наукового дослідження принципу соціального діалогу.

Мета статті. Необхідно окреслити концептуальний зміст принципу соціального діалогу та дослідити його як інструмент реалізації соціальної функції трудового права.

Виклад основного матеріалу дослідження. Дослідження принципу соціального діалогу, для більш чіткого розуміння термінів та їх суті, необхідно розпочати з визначення терміну «принцип».

Слово «принцип» (лат. «*principium*») традиційно використовується в значеннях «основа», «начало», «правило», «фундаментальна основа» та інші.

Принцип, по суті, є вихідним елементом будь якого фундаментального явища, стійкість якого, є свого роду, гарантією його функціонування.

Як вдало зазначав давньогрецький філософ Геракліт Ефеський: «Усе плине, усе змінюється». Принципи права, в цьому контексті, є унікальним явищем, оскільки вони є одночасно і стійкою і динамічною категорією. Дана категорія рухається з історичним розвитком суспільства,

однак в той же час, соціальна спрямованість та соціальне призначення якої залишається незмінною та є орієнтиром у подальших наукових та законодавчих процесах, які є неминучими у розрізі того прогресу який переживає наразі весь цивілізований світ.

Враховуючи, що право це регулятор суспільних відносин, під принципами права необхідно розуміти концептуальні ідеї, вихідні засади, які виражають природу, призначення та найважливіші закономірності права як центрального регулятора суспільних відносин, які можуть виражатися або безпосередньо в правових нормах або трактуватися з них шляхом їх тлумачення.

Тож, принципи права фактично консоліднують в собі основні характеристики права, перебувають в основі дій правової держави та скріплюють собою всі правові норми. Вони є основою всієї законодавчої діяльності, а у випадку прогалин права є дієвим орієнтиром в процесах життєдіяльності держави та суспільства.

Стосовно принципів трудового права вченими – правниками висловлюються наступні думки.

О. А. Марушева зазначає, що «принципи трудового права слід трактувати як основоположні керівні засади, закріплені в чинному законодавстві, що виражають сутність норм трудового права й головні напрями діяльності держави щодо правового регулювання відносин у сфері праці» [5, с. 57].

«Принципи трудового права України, – з погляду В. І. Щербини, – це основоположні керівні ідеї, що виражають сутність норм трудового права й головні напрями політики держави в галузі правового регулювання суспільних відносин, пов'язаних із застосуванням та організацією праці людей» [6, с. 28].

О. Я. Лаврів принципи трудового права визначає як «закріплені у нормах або таких, що виводяться з них, основних і керівних положень, які відображають найбільш істотні риси змісту і застосування норм трудового права та напрями його подальшого розвитку, характеризуються універсальністю, імперативністю загальнозначущістю, об'єктивною обумовленістю, регулятивністю, взаємоузгодженістю, системністю та визначеністю предмета правового регулювання» [7, с. 185].

«Принципами трудового права, – зазначає В. С. Ковригін, – є керівні положення, виражені в цій галузі права, які зумовлюють її системну єдність і віддзеркалюють основні підходи до правової регламентації трудових і пов'язаних з ними відносин» [8, с. 79].

В цілому погоджуючись з вищезазначеними позиціями, все ж необхідно більш чітко сформулювати дане поняття. Так, на наш погляд, принципи трудового права – це, в рівному значенні, основоположні та загальновизнані керівні начала, які закріплені в правових нормах, юридичній практиці та у суспільному праворозумінні, які становлять собою фундаментальну основу трудового права, характеризують його соціальне призначення та сутність, відображають його історичний розвиток та шлях.

Для того, щоб більш чітко зрозуміти місце та значення принципів трудового права існує їх класифікація. Саме класифікація дозволяє краще орієнтуватись у великій кількості об'єктів, які до того ж, як у нашому випадку, є багатогранними.

Найбільш поширеною класифікацією принципів трудового права, є поділ на загальні, міжгалузеві й галузеві принципи. Даний поділ відбувається в залежно від того, поширюються принципи на всю систему права, на декілька галузей або ж тільки на одну галузь.

С. В. Венедіктов [9, с. 19], С. М. Прилипко й О. М. Ярошенко [10, с. 42–44], К. Ю. Мельник [11, с. 34], Н. Б. Болотіна [12, с. 93, 94], саме так класифікують принципи трудового права. Вчені беруть до уваги саме сферу дії принципів трудового права та поділяють їх на:

– загальноправові – принципи, які притаманні всім галузям права, які, по суті, встановлюють основи регулю-

вання суспільних відносин в цілому. До останніх відносять принцип справедливості, верховенства права, демократизму, законності, пріоритету прав і свобод людини, рівності, гуманізму;

– міжгалузеві – принципи, які притаманні декільком галузям права. До них можна віднести принципи гласності, охорони власності, тощо;

– галузеві – характеризують специфіку норм трудового права. До даної категорії принципів належать принцип соціального діалогу або партнерства, принцип свободи праці, принцип заборони примусової праці, недопущення дискримінації.

І. П. Жигалкін пропонує власну класифікацію принципів трудового права. «Систему принципів трудового права, – зазначає вчений, – утворюють фундаментальні, загальні та спеціальні принципи. Фундаментальними є ті, що лежать в основі всього трудового права як загальнообов'язкового соціального регулятора трудових і пов'язаних із ними відносин. Вони є втіленням найважливіших цінностей, притаманних цій галузі права. До них належать гуманізм, соціальна справедливість і рівність. Загальні і спеціальні принципи трудового права є похідними від фундаментальних і забезпечують їх реалізацію. Загальні принципи відбивають специфіку трудового права як самостійної галузі, її місце і призначення в національній системі праці, а також визначають спрямованість її норм. Спеціальними принципами трудового права є відправні ідеї, що розкривають суть норм одного чи декількох інститутів (підінститутів) цієї галузі права» [13, с. 171].

Таким чином, підтримуючи класичну форму кваліфікації, необхідно зазначити, що галузеві принципи чітко характеризують всю специфіку та унікальність трудового права.

Є відомий вислів «*Primus inter pares*» який з латині буквально означає «Перший серед рівних». Саме так потрібно сказати про принцип соціального діалогу серед принципів трудового права.

Адже, в умовах політичної та соціальної дестабілізації, принцип соціального діалогу набуває особливого значення, та характеризується як спосіб цивілізованого узгодження інтересів учасників трудових відносин.

Позиції вчених стосовно оцінки принципу соціального діалогу різняться.

Н. Б. Болотіна вважає, що принцип соціального партнерства є характерним саме для колективного трудового права. Крім того, вчена додає, що даний принцип є комплексним, та включає такі принципи права: свобода об'єднання; рівність прав і можливостей; право працівників і роботодавців на об'єднання для захисту своїх прав та інтересів [14, с. 107].

З даним твердженням не можна погодитися в повній мірі, оскільки твердження щодо направленості принципу лише на колективні трудові права є обмеженим. На наш погляд, даний принцип притаманний і для регулювання індивідуальних трудових відносин, оскільки вбачається в таких інститутах трудового права як охорона здоров'я, робочий час, час відпочинку працівників.

Д. А. Паньков також звертає увагу, що принцип соціального діалогу має комплексний характер. До його складу він включає принципи реального визнання права на колективні переговори і забезпечення участі працівників та їх представників в управлінні організацією [15, с. 11].

М. В. Сорочишин, принцип соціального діалогу пов'язує з колективно-договірним регулюванням трудових відносин і вирішенням колективних трудових спорів [16, с. 91].

Комплексно досліджують соціальне партнерство С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, Н. М. Клименчук. Вчені розглядають соціальне партнерство як правовий інститут; як принцип, який відображає ідею; і як зв'язок між учасниками трудових відносин [17, с. 11].

На думку А. І. Кудряченка, «соціальне партнерство – це дієва форма регулювання соціально-трудових відносин, яка постала внаслідок еволюції суспільства і в результаті якої непримиримі класові протистояння трансформуються у протиріччя та конфлікти значно нижчого рівня, що вирішуються організаціями–профспілками і об'єднаннями роботодавців за умов контролю держави» [18, с. 135].

Незважаючи на різноманіття вищезазначених поглядів, принцип соціального діалогу потребує більш фундаментального аналізу.

Суть принципу соціального діалогу, на наш погляд, полягає у ефективному процесі взаємозв'язку працівників, роботодавців (їх представників), органів державної влади та органів місцевого самоврядування для спільного, договірного регулювання трудових відносин. Момент діалогу має найбільше значення у цивілізованому суспільстві, а договірне регулювання має більш якісний вплив на досягнення ефективності та стабільності у відносинах в сфері праці.

Завдяки соціальному діалогу втілюється у життя соціальна функція трудового права, яка полягає у «встановленні та реалізації певних соціальних гарантій та стандартів, заснованих на соціальній справедливості й соціальній безпеці (мінімальний рівень заробітної плати, максимальна тривалість робочого часу, створення рівних умов на ринку праці, гарантійні та компенсаційні виплати, організація діяльності з урахуванням сучасних форм господарювання, державна підтримка», безпечні умови праці, соціальні гарантії, зайнятість і соціальна стабільність у сфері трудових відносин, заборона будь якої форми дискримінації тощо)... Соціальна функція трудового права виражається у встановленні та реалізації певних соціальних гарантій та стандартів, заснованих на соціальній справедливості, соціальній безпеці, соціальному партнерстві та гідній праці.» [19, с. 141, 142].

Вищезазначені процеси неможливо, у період сучасності, проводити імперативним, владним шляхом. Саме принцип соціального діалогу дозволяє враховувати всі вищезазначені потреби, та дозволяє будувати взаємовигідні умови для всіх учасників трудових відносин.

Нажаль, законодавець також не сприяє становленню чіткого розуміння суті принципу соціального діалогу.

Незважаючи на прийняття та функціонування Закону України «Про соціальний діалог в Україні» (далі – Закон), в якому задекларовано що він «визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві» [20, с. 91], принцип соціального діалогу не набув повного смислового насичення та визначення.

Відповідно до статті 1 Закону, соціальний діалог – це «процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин» [20].

Даний Закон має як технічну, однак важливу в правозусвідомленні, так і фундаментальну проблему.

О. О. Коваленко, зазначає: «Закон «Про соціальний діалог в Україні» присвячує принципам соціального діалогу лише одну статтю – статтю 3 за назвою «Основні принципи соціального діалогу». Одразу зазначимо, що навряд чи слід визнати вдалим такий добір слів законодавця для назви як правової конструкції, так і для назви статті, бо, очевидно, що в цьому випадку ми маємо справу з тавтологією» [1, с. 11].

Як ми розуміємо тавтологія в назві статті є технічним недоліком. Однак, в такому важливому для кожної людини явищі як трудове право, навіть невеликі, на перший погляд, недоліки впливають на неточне сприйняття явища, а отже є недопустимими.

Втім, глобальним недоліком є наступне. «Визначення принципів соціального діалогу у ст. 3 Закону «Про соціальний діалог в Україні», як і в інших його статтях, на жаль, не міститься. Це прогалина, яка може свідчити про те, що принципам соціального діалогу відведена у Законі не головна, як, власне, закладено у їх природу, а, у найкрашому випадку, другорядна роль у практичній площині. Бо, як свідчить зміст Закону «Про соціальний діалог в Україні», що складається з 20 статей, мета останнього, визначена у преамбулі, а саме: «Цей Закон визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві» ним швидше залишається задекларованою, а не досягнутою. І справа тут, звичайно, не у такій кількості статей, а у тому, що їх зміст свідчить про те, що його автори писали текст, а народні депутати голосували за нього мимохідь, не дуже звертаючи увагу на визначення правових конструкцій та механізми їх застосування» [1, с. 12].

Дійсно, статтею 3 Закону, яка має назву «Основні принципи соціального діалогу» визначаються принципи: «законності та верховенства права; репрезентативності і правоможності сторін та їх представників; незалежності та рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії; добровільності та прийняття реальних зобов'язань; взаємної поваги та пошуку компромісних рішень; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету узгоджувальних процедур; відкритості та гласності; обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань» [20]. Однак роз'яснення даних принципів Закон не передбачає.

Крім того, принцип соціального діалогу, як до речі і інші принципи, прямо не закріплені у Кодексі законів про працю України, що безумовно є глобальним недоліком.

Вищезазначені проблеми чітко показують стратегічну необхідність прийняття Трудового кодексу України та детальне зазначення в ньому принципів трудового права, та в першу чергу принципу соціального діалогу. Крім того, враховуючи вищевикладене, наявна потреба у внесенні зміни до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» для чіткого розуміння його направлення.

Ефективні законодавчі дії щодо цього питання встановлять необхідну правову базу та будуть слугувати підґрунтям для практичної реалізації принципу соціального діалогу у сфері праці.

Висновки. На підставі проведеного дослідження було виявлено місце принципу соціального діалогу у системі принципів трудового права та визначено концептуальний зміст принципу соціального діалогу, який полягає у ефективному процесі взаємозв'язку працівників, роботодавців (їх представників), органів державної влади та органів місцевого самоврядування для спільного, договірного регулювання трудових відносин. Момент діалогу має найбільше значення у цивілізованому суспільстві, а договірне регулювання має більш якісний вплив на досягнення ефективності та стабільності у відносинах в сфері праці.

Крім того, констатовано, що ефективна реалізація принципу соціального діалогу має прямий позитивний вплив на реалізацію соціальної функції трудового права – центрального засобу у досягнення соціальної справедливості.

ЛІТЕРАТУРА

1. Коваленко О.О. Окремі проблеми здійснення соціального діалогу в Україні через призму характеристики його принципів у світі лі входження до ЄС. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. «Право». 2018. Вип. 28. С. 10–14.
2. Чанишева Г.І. Соціальний діалог у сфері праці як один з основних принципів трудового права. *Часопис цивілістики*. 2017. Вип. 27. С. 162–166.
3. Міщук М.О. Проблеми правового регулювання соціального партнерства у трудовому праві України: дис. ... докт. юрид. наук 12.00.05. Київський національний ун-т імені Тараса Шевченка. Київ, 2015. 428 с.
4. Трюхан О.А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеська національна юридична академія. Одеса, 2006. 200 с.
5. Марушева О.А. Поєднання централізованого та локального правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.056 НДІ правов. забезп. інновац. розвитку НАПрН України. Х., 2013. 202 с.
6. Щербина В.І. Трудове право України: підруч. К.: Істина, 2008. 384 с.
7. Лаврів О.Я. Система принципів трудового права України: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. ІДП ім. В.М. Корецького НАН України. К., 2006. 211 с.
8. Ковригін В.С. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві: дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Київський нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. К., 2012. 221 с.
9. Венедіктов С.В. Трудове право України: підручник. Київ: «Видавництво Людмила», 2021. 216 с.
10. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підруч.. 5-те вид., перероб. і доп. Х.: ФІНН, 2012. 800 с.
11. Мельник К.Ю. Трудове право України: підруч. Х.: Діса плюс, 2014. 480 с.
12. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підруч. 4-те вид., стер. К.: Вікар, 2006. 725 с.
13. Жигалкін І.П. Система принципів трудового права в умовах формування нової правової доктрини в Україні: дис. ... докт. юрид. наук: спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Сєверодонецьк, 2016. 449 с.
14. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 5-те вид., перероб. і доп. К.: Знання, 2008. 860 с.
15. Паньков Д.А. Принципи правового регулювання трудових відносин: автореф. дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2007. 20 с.
16. Сорочишин М.В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: Монографія. Одеса: Юридична література, 2014. 208 с.
17. Прилипко С.М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку) С.М Прилипко, О.М Ярошенко, Н.М Клименчук. Харків: ФІНН, 2011. 256 с.
18. Кудряченко А.І. Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна. Стратегічні пріоритети. 2008. № 3 (8). С. 132–141.
19. Цуварев О.Ф. Генеза соціальної функції трудового права. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С. Сковороди «Право». Х. 2023. Вип.38. С.138-145.
20. Про соціальний діалог в Україні: *Верховна Рада України*; Закон України від 23 груд. 2010 р. № 2862-VI. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>.