

УДК 349.2:331.105

**Г.І. ЧАНИШЕВА,**

доктор юридичних наук, професор,  
член-кореспондент НАПрН України, заслужений діяч науки  
і техніки України, декан соціально-правового факультету  
Національного університету «Одеська юридична академія»

## **ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ**

**Анотація.** У статті визначаються поняття та значення основних принципів соціального діалогу у сфері праці. Анализується перелік основних принципів соціального діалогу у сфері праці та вносяться пропозиції щодо удосконалення його законодавчого закріплення з урахуванням міжнародних трудових стандартів.

**Ключові слова:** соціальний діалог у сфері праці, правовий інститут соціального діалогу у сфері праці, основні принципи соціального діалогу у сфері праці.

**Постановка проблеми.** Правовий інститут соціального діалогу у сфері праці є складовою колективного трудового права як структурного елементу у системі трудового права України. Як правовий інститут, соціальний діалог у сфері праці є сукупністю норм, що закріплюють поняття, основні принципи, рівні та сторони соціального діалогу, критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців, форми здійснення соціального діалогу, статус органів соціального діалогу, контроль та відповідальність сторін соціального діалогу. До колективного трудового права, крім зазначеного правового інституту, включаються наступні правові 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).

Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці досліджують вітчизняні вчені: В.В. Жернаков, В.І. Комарницький, В.В. Лазор, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, М.В. Сорочишин, Г.А. Трунова, О.А. Трюхан, О.М. Ярошенко та ін.

**Метою** даної статті є визначення переліку основних принципів соціального діалогу у сфері праці та внесення пропозицій щодо удосконалення їх законодавчого закріплення.

**Викладення основного матеріалу.** Основні принципи соціального діалогу передбачені у таких важливих міжнародних актах, як Загальна декларація прав людини 1948 р., Міжнародний пакт про громадянські та політичні права 1966 р., Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 р., Декларація МОП про основоположні принципи і права у сфері праці 1998 р., Конвенція МОП № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р., Конвенція МОП

№ 98 про застосування принципів права на організацію та на ведення колективних переговорів 1949 р., Конвенція МОП № 135 про представників працівників 1951 р., Конвенція МОП № 144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм 1976 р., Конвенція №154 про сприяння колективним переговорам 1981 р., Рекомендація МОП №91 про колективні договори 1951 р., Рекомендація МОП № 92 про добровільне примирення і арбітраж 1951 р., Рекомендація МОП №94 про співробітництво на рівні підприємства 1952 р., Рекомендація МОП № 113 про співробітництво у галузевому і у національному масштабах 1960 р., інші акти МОП, Європейська соціальна хартія 1961 р. та Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 р., Хартія основних соціальних прав трудящих 1989 р., Хартія основних прав ЄС 2000 р. тощо.

Основними принципами соціального діалогу у зазначених актах проголошено наступні принципи: принцип свободи об'єднання та захисту прав профспілок, інших представників працівників; принцип двостороннього і трьохстороннього співробітництва (біпартизм і трипартизм), багаторівневого співробітництва; принцип рівноправності представників суб'єктів соціального діалогу; принцип повноважності представників суб'єктів соціального діалогу; принцип забезпечення права на колективні переговори; принцип добровільного прийняття зобов'язань; принцип обов'язковості та належного виконання колективних договорів, які укладаються в результаті колективних переговорів; принцип примирного характеру вирішення розбіжностей, які виникають у відносинах соціального діалогу, та забезпечення права працівників і роботодавців на колективні засоби захисту.

У національному законодавстві основні принципи соціального діалогу у сфері праці вперше були закріплені у ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року [1]. У даній статті відсутнє визначення поняття основних принципів соціального діалогу, які слід розглядати як основоположні ідеї, вихідні положення, на яких базується соціальний діалог, тобто 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. Це передбачені законом основні засади, яким у своїй практичній діяльності мають слідувати сторони соціального діалогу, а саме профспілкова сторона, сторона роботодавців та сторона органів виконавчої влади.

Перелік основних принципів соціального діалогу, закріплений у ст. 3 Закону, в цілому відповідає міжнародним стандартам. Соціальний діалог здійснюється на принципах: 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.

Законодавче закріплення основних принципів соціального діалогу має велике значення, оскільки їх дотримання

на практиці дозволяє реалізувати цілі соціального діалогу — досягнення спільних домовленостей, прийняття узгоджених рішень та їх належне виконання. Принципи соціального діалогу, як основоположні засади, мають надзвичайно важливе значення для ефективного функціонування всього механізму соціального діалогу у сфері праці.

Зазначені принципи є основою формування взаємовідносин сторін соціального діалогу та їх представників. У такому розумінні принципи соціального діалогу відрізняються від розуміння самого соціального діалогу у сфері праці як одного з основних принципів правового регулювання трудових відносин. Як принцип правового регулювання трудових відносин принцип соціального діалогу у сфері праці належить до основоположних керівних засад, що визначають зміст сучасного трудового права та напрямки його подальшого розвитку.

Викликає заперечення висловлена в літературі точка зору про те, що одні з принципів соціального діалогу є загальними, оскільки є правовими основами взаємодії сторін для усіх рівнів і організаційно-правових форм соціального діалогу, інші є окремими, оскільки мають обмежену сферу дії та властиві тільки окремим організаційно-правовим формам [2, с. 9].

До основних принципів соціального діалогу в першу чергу належать ті положення, які мають системоутворюючий характер для усього інституту соціального діалогу. Такі принципи реалізуються на всіх рівнях соціального діалогу, передбачених ст. 4 Закону: національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація), та є властивими для усіх форм соціального діалогу. У ст. 8 Закону йдеться про такі форми, як обмін інформацією, консультації, узгоджувальні процедури, колективні перего-

вори з укладення колективних договорів і угод. Отже, основними принципами соціального діалогу визнаються такі основоположні засади, які покладено в основу кожної форми соціального діалогу, передбаченої Законом.

Водночас законодавством можуть бути передбачені й основні принципи, властиві окремій формі соціального діалогу. Зокрема, в міжнародних актах проголошені принципи ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів. У КЗпП, Законі України «Про колективні договори і угоди» відсутні спеціальні норми про принципи ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і колективних договорів. На відміну від актів національного законодавства, до багатьох трудових кодексів держав колишнього СРСР включено окрему статтю, в якій закріплено зазначені принципи. Так, відповідно до ст. 36 Трудового кодексу Киргизької Республіки принципами ведення колективних переговорів є: рівноправність і повага інтересів сторін; свобода вибору і обговорення питань, що складають зміст колективного договору, угод; добровільність прийняття сторонами зобов'язань; дотримання законодавства про працю. У ст. 30 Трудового кодексу Республіки Узбекистан міститься більш широкий перелік принципів, які іменуються основними принципами укладення колективних договорів і угод. Йдеться про такі принципи: дотримання норм законодавства; повноважність представників сторін; рівноправність сторін; свобода вибору і обговорення питань, які складають зміст колективних договорів, угод; добровільність прийняття зобов'язань; реальність забезпечення зобов'язань, які приймаються; систематичність контролю; невідворотність відповідальності.

Отже, законодавче закріплення основних принципів соціального діалогу

не виключає можливості закріплення принципів, властивих окремим формам соціального діалогу у сфері праці. Так, у літературі висловлюється пропозиція закріпити в Законі України «Про колективні договори і угоди» принципи ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод [3].

Враховуючи положення актів МОП, Ради Європи, перелік основних принципів соціального діалогу, передбачений ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», потребує удосконалення. Видається доцільним уточнення найменування окремих із передбачених у ст. 3 Закону основних принципів соціального діалогу. Так, у зазначеній статті закріплений принцип репрезентативності і правоможності сторін та їх представників. Виходячи зі змісту ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», принцип репрезентативності властивий одній із чотирьох передбачених ст. 8 Закону форм соціального діалогу ведення переговорів з укладення колективних договорів і угод.

Законом України «Про соціальний діалог в Україні» вперше передбачені критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців. Відповідно до частини третьої ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності.

Це означає, що суб'єктами таких видів колективних трудових правовідносин, як правовідносини із ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів, угод та правовідносини з формування та діяльності органів соціального діалогу у сфері праці можуть бути

не будь-які організації роботодавців, їх об'єднання, а тільки ті, що відповідають критеріям репрезентативності, встановленим Законом для визначеного рівня соціального діалогу — національного, галузевого, територіального.

У статтях 5, 6 і 7 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» закріплені загальні та спеціальні критерії репрезентативності. Загальні критерії репрезентативності визначені у ст. 5 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» та поширюються на всіх суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців. Спеціальні критерії передбачені ст. 6 Закону і поширюються на суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців відповідного рівня соціального діалогу (національного, галузевого, територіального, локального).

Виходячи з цього, видається доцільним уточнити найменування принципу репрезентативності і правоможності сторін та їх представників та іменувати його принципом повноважності сторін та їх представників. Зазначений принцип у сучасних умовах набуває великого практичного значення, оскільки не можна визнати юридично значимими колективну угоду чи колективний договір, укладений представниками, які не мають відповідних повноважень. Зміст даного принципу полягає у наступному: представники суб'єктів соціального діалогу повинні мати повноваження брати зобов'язання, що мають юридичну силу і для них самих, і для осіб, яких вони представляють. Як відзначав І.С. Войтінський, сторони, які домовляються, бажають, щоб правові наслідки тарифного договору поширювалися в повному обсязі на кожного робітника і роботодавця даної категорії... Представництво осіб, які не дали на те своє повноваження, може, звісно, набувати правового значення лише у разі наступного затвердження угоди [4, с. 20].

Викликає заперечення віднесення у ст. 3 Закону до основних принципів соціального діалогу принципів законності та верховенства права, які є загальноправовими і поширюються на всю систему права, є правовою основою взаємодії суб'єктів усіх видів правовідносин, у тому числі й правовідносин із соціального діалогу.

Враховуючи положення міжнародних актів, доцільно найменування принципу обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей доповнити положенням про належне виконання зазначених домовленостей.

Не повністю відповідає міжнародним нормам найменування принципу конструктивності та взаємодії, передбаченого ст. 3 Закону. Одним із основних принципів правового регулювання як індивідуальних, так і колективних трудових відносин є принцип заборони зловживання правами. Застосовуючи його до регулювання відносин із соціального діалогу у сфері праці, слід підкреслити значення довіри та добросовісності у взаємодії сторін соціального діалогу, що передбачають ширість та конструктивність, виключення будь-якого невинного зволікання у вирішенні назрілих питань, прагнення дістати згоди.

Крім того, видається некоректним застосування у найменуванні зазначеного принципу слова «взаємодія», враховуючи те, що відносини із соціального діалогу вже передбачають взаємодію його сторін. Тому видається доцільним сформулювати зазначений принцип як принцип довіри і добросовісності у взаємодії сторін та їх представників.

Комітет експертів із застосування конвенцій і рекомендацій МОП звернув особливу увагу на те, що свобода колективних переговорів, визнання права представників працівників брати участь у переговорах тісно пов'язані з обов'язком вести переговори, який у

законодавстві деяких зарубіжних країн набув форми обов'язку сторін вести переговори сумлінно [5, с. 114].

Під час роботи з підготовки Конвенції № 154 про сприяння колективним переговорам Комітет із питань колективних переговорів відзначив, що колективні переговори можуть функціонувати ефективно тільки в тому випадку, коли обидві сторони проводять їх сумлінно, і підкреслив той факт, що не можна зобов'язати за законом бути сумлінним, можна тільки добитися сумлінності в результаті вільних і наполегливих зусиль обох сторін [6].

Серед принципів, що стосуються свободи об'єднання [7], Комітет зі свободи об'єднання дуже велику увагу приділяє необхідності дотримання сторонами колективних переговорів принципу сумлінності. При цьому під принципом сумлінного ведення колективних переговорів Комітет розуміє визнання представницьких організацій, які намагаються досягнути угоди, ведуть ширі та конструктивні переговори, уникають невинних зволікань у переговорах та взаємно визнають прийняті зобов'язання, повною мірою враховують результати переговорів [8, с. 87]. Отже, цей принцип означає, що роботодавцям і профспілкам слід уникати будь-якого невинного зволікання у веденні переговорів і вживати усіх можливих заходів для досягнення домовленості.

У законодавстві багатьох країнах закріплюється не тільки загальний принцип сумлінності, а й деякі орієнтовні параметри його дотримання. Так, наприклад, у ст. 32 новозеландського закону «Про трудові відносини» 2000 р., яка визначає критерії сумлінного ведення колективних переговорів, містяться наступні обов'язки сторін переговорів: а) докладати максимальних зусиль для укладення угоди, якомога швидко після початку переговорів; б) ...час від

часу зустрічатися один з одним для здійснення переговорів; с) розглядати і відповідати на пропозиції один одного; d)...визнавати роль і авторитет будь-якої особи, обраною кожною зі сторін, бути їхнім представником або адвокатом; не повинні зривати або робити що-небудь, що може зірвати процес переговорів або авторитет іншої сторони; е) повинні забезпечувати на вимогу один одного інформацією, яка необхідна для підтримання...вимог або відповідей на вимоги...» [9].

Таким чином, принцип довіри і сумлінності у взаємодії сторін соціального діалогу та їх представників є одним з основних принципів, який має бути закріпленим у ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

**Висновки.** На нашу думку, доцільно було б доповнити ст. 3 Закону України

«Про соціальний діалог в Україні» наступними принципами: забезпечення права на колективні переговори; свобода вибору при обговоренні питань у сфері праці; сприяння розвитку соціального діалогу з боку держави на демократичній основі; принцип примирно-третейського і арбітражного розгляду трудових конфліктів; забезпечення права працівників і роботодавців на колективні засоби захисту. Зазначені принципи соціального діалогу передбачені в актах МОП та Ради Європи.

Положення ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» повністю відтворено у ст. 325 «Основні принципи соціального діалогу» Книги шостої «Колективні трудові відносини» проекту Трудового кодексу України, тому висловлені пропозиції стосуються також змісту зазначеної статті законопроекту.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 р. №2862-VI // Відомості Верховної Ради України. — 2011. — № 28. — Ст. 255.
2. Трюхан О.А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. — Одеса, 2006. — 20 с.
3. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект. — Одеса : Юридична літ-ра., 2001. — С. 325; Приміч Д.В. Право на колективні переговори і укладення колективних договорів: міжнародні стандарти і законодавство України : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. — Одеса, 2013. — С. 25-26.
4. Войтинский И. Коллективные соглашения об условиях труда (тарифный рабочий договор) как проблема законодательства. — СПб., 1911.
5. Свобода объединения и коллективные переговоры : Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций Международной конференции труда. 81-я сессия МОТ. — Женева, 1995.
6. Международная конференция труда: Record of Proceeding, 1981.
7. ILO. Freedom of Association Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO. Fifth (revised) edition. — Geneva, 2006. — Para 934-943. P. 186-187.
8. Жернигон Б. Коллективные переговоры: Нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов. — Женева : Международное бюро труда, 1999.
9. New Zeland Employment Relations Act 2000 [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://rangi.knowledge-basket.co.nz/gpacts/public/text/2000/ari/024.html>.

**Чанышева Г.И.**

**Основные принципы социального диалога в сфере труда.**

**Аннотация.** В статье определяется понятие и значение основных принципов социального диалога в сфере труда. Анализируется перечень основных принципов социального диалога в сфере труда и вносятся предложения по совершенствованию его законодательного закрепления с учетом международных трудовых стандартов.

**Ключевые слова:** социальный диалог в сфере труда, правовой институт социального диалога в сфере труда, основные принципы социального диалога в сфере труда.

**Chanysheva G.I.**

**The main principles of social dialogue in the sphere of labour.**

**Summary.** The definition and meaning of basic principles of social dialogue in the in the sphere of labour are provided in the article. The list of main principles of the social dialogue in the field of labour is being analyzed and the proposals on improvement of its legal regulation with regard to the international labour standards are introduced.

**Keywords:** social dialogue in the sphere of labour, legal institute of social dialogue in the sphere of labour, basic principles of social dialogue in the sphere of labour.

