

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОЇ СУТНОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Даниліна Ю. С.,

*аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін,
господарського та трудового права
Харківського національного педагогічного
університету ім. Г. С. Сковороди*

Сьогодні Україна прагне в усіх сферах права досягти тих європейських та міжнародних стандартів, які були імplementовані в національні законодавства багатьох країн, довели свою демократичність і в цілому позитивно вплинули на рівень життя громадян та на стан правової культури в державі. Розвиток у цьому напрямку неможливий без застосування соціального діалогу, ефективність та дієвість якого підтверджена не лише Міжнародною організацією праці, а й науковцями, які здійснювали дослідження у сфері правового регулювання соціального діалогу.

Цінність діалогу полягає в тому, що він заохочує людей висловлюватись. Діалог спонукає слухати, сприяє уточненню власної позиції. Діалог означає думати, розв'язувати проблеми, шукати рішення разом. У разі вдалого проведення діалогу сторони знаходять взаєморозуміння, розв'язують проблеми та, як наслідок, знаходять спільні взаємовигідні рішення.

Аналізуючи завдання України як соціальної держави, доходимо висновку, що «соціальність» діалогу полягає в тому, що він здійснюється з метою не просто ведення спору та обстоювання своїх позицій кожною із сторін, а задля знаходження компромісу та досягнення спільних узгоджених рішень.

Кожен зі спорів може призвести у своєму кінцевому результаті до виникнення конфлікту між сторонами. Соціальний діалог, у свою чергу, спрямований на здійснення взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання питань, що виникають, зокрема, між працівником і роботодавцем.

За визначенням Міжнародної організації праці, соціальний діалог являє собою всі типи переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками урядів, соціальних партнерів або між соціальними партнерами з питань економічної та соціальної політики, що становлять спільний інтерес.

До законодавства України поняття «соціальний діалог» увійшло разом із прийняттям у 2010 р. Закону України «Про соціальний діалог в Україні», стаття 1 якого визначає соціальний діалог як «... 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».

Наведена в Законі дефініція соціального діалогу достатньо повно відображає його сутність. Так, в ньому зазначаються і форми, в яких здійснюється соціальний діалог, і його сторони, і сфери застосування соціального діалогу.

Але вважаємо, що дане визначення є дещо змішаним, оскільки поняття «визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей» та «прийняття узгоджених рішень» не є однорідними; процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей завжди буде передувати прийняттю узгоджувальних рішень сторонами соціального діалогу.

Вважаємо більш доцільним викласти поняття «соціальний діалог» у наступній редакції: «соціальний діалог – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей з метою 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».

Таким чином, ці процеси розмежуються шляхом зазначення, що процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей здійснюється з метою прийняття узгоджувальних рішень.

Преамбула до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визначає мету соціального діалогу як вироблення та реалізацію державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві.

Мета соціального діалогу в даному контексті є достатньо масштабною. Скоріше, таку позицію законодавця можна визначити як те, до чого Україна як соціальна держава має прагнути постійно.

Якщо визначати мету соціального діалогу більш локально, то соціальний діалог покликаний допомогти сторонам висловити свою позицію, зауваження і пропозиції, та шляхом переговорів і консультацій знайти компроміс та відшукати спільне рішення, яке задовольнить вимоги обох сторін.

Разом з тим у ході здійснення будь-яких відносин між сторонами можуть виникати протиріччя, і ніяке явище не здатне цього уникнути. А враховуючи особливості відносин між працівником та роботодавцем, взагалі неможливо стверджувати про однастайність їх поглядів на гідний розмір заробітної плати, нормальні умови праці, необхідний

час відпочинку тощо. Все це обумовлює виникнення колективних трудових спорів (конфліктів), що веде до нестабільності на підприємстві, в установі, організації. Більш серйозні колективні трудові спори (конфлікти) можуть поширюватися у межах конкретної галузі та, як наслідок, охопити всю країну.

Одним із дієвих засобів попередження колективних трудових спорів (конфліктів) є соціальний діалог, який покликаний урегулювати існуючі протиріччя між працівником та роботодавцем.

Своєчасне врегулювання існуючих протиріч не допустить їх переростання у конфлікти та дозволить, не зупиняючи трудовий (виробничий) процес, максимально врахувати зауваження сторін одна до одної та ефективно вирішити їх.

Враховуючи вищевикладене, вбачається, що основним призначенням соціального діалогу є те, що він виступає засобом попередження виникнення конфлікту між роботодавцем та працівником. Адже більш логічним є застосування заходів усунення існуючих протиріч, аніж урегулювання конфлікту, що вже виник. І в даному випадку соціальний діалог є найбільш ефективним засобом попередження конфліктів.