

адміністративного права тощо. Проте визначальним у віднесенні таких правовідносин до сфери дії права соціального забезпечення є їхня висока спеціалізація, спрямованість на отримання та надання соціального забезпечення.

УДК 349.2:331.101

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА РЕГУЛЮВАННЯ УМОВ ПРАЦІ

Яковлев О. А.,

*доцент кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого, канд. юрид. наук, доцент
ORCID: 0000-0003-1084-3741*

В останнє десятиліття значного поширення набула категорія «соціальний діалог». Вперше на законодавчому рівні цей термін був запроваджений Указом Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» від 19 грудня 2005 р.¹ 3 метою підвищення ролі професійних спілок і організацій роботодавців та їх об'єднань у формуванні економічної та соціальної політики держави, дальшого розвитку соціального діалогу як одного з головних чинників забезпечення соціальної стабільності, розвитку громадянського суспільства, запобігання суспільним конфліктам та відповідно до п. 28 ч. 1 ст. 106 Конституції України² Глава держави, зокрема, постановив: а) утворити Національну тристоронню соціально-економічну раду і затвердити Положення про неї; б) Кабінету Міністрів України, Раді міністрів АРК, обласним, Київській та Севастопольській міським державним адміністраціям ужити відповідних заходів щодо створення умов для формування на галузевому і регіональному рівнях на паритетних засадах тристоронніх допоміжних органів із соціально-економічних питань для узгодженого вирішення проблем, що виникають у соціально-економічній сфері, стосуються прав та інтересів працівників і роботодавців; в) рекомендувати органам місцевого самоврядування сприяти розвитку співробітництва з організаціями професійних

¹ Про розвиток соціального діалогу в Україні: указ Президента України від 29.12.2005 р., №1871/2005 // *Офіц. вісн. України*. 2005. №52. Ст. 3271.

² Конституція України від 28.06.1996 р., №254к/96-ВР // *Відом. Верхов. Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.

спілок та роботодавців, створенню умов для узгодженого вирішення питань, що виникають у соціально-економічній сфері.

Соціальний діалог як специфічний інструмент розвитку соціально-трудових відносин має важливе практичне значення, оскільки фактично йдеться про: (а) реальне забезпечення прав і свобод громадян (права на свободу об'єднання та ведення колективних переговорів), (б) сприятливе середовище для соціально-трудових відносин, а також (в) визнання ролі соціальних партнерів у процесі вироблення та розподілу суспільних благ. На погляд Г. І. Чанишевої, соціальний діалог у сфері праці варто визначати як систему колективних трудових відносин між працівниками, роботодавцями (їх представниками), органами виконавчої влади, іншими суб'єктами цих відносин, що виникають у процесі реалізації їх колективних трудових прав та інтересів¹. О. А. Трюхан правовідносини соціального діалогу у сфері праці розцінює як врегульовані нормами трудового права колективні трудові відносини між суб'єктами соціального діалогу, спрямовані на узгодження їх інтересів при регулюванні трудових і пов'язаних з ними соціально-економічних відносин, а також при вирішенні трудових спорів². Соціальний діалог як система колективних відносин у соціально-трудої сфері охоплює не тільки питання застосування найманої праці, а й більш широкий спектр питань соціальної сфери – питання зайнятості, охорони праці, оплати праці, соціального забезпечення тощо.

У ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»³ соціальний діалог визначається 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 місцевого самоврядування з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики та регулювання соціально-трудових відносин.

¹ Чанишева Г. І. Колективні трудові права за Проектом Трудового кодексу України // *Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення*: тези доп. та наук. повідомл. учасників II Міжнар. наук. практ. конфер.; м. Харків, 8-9 жовтня 2010 р. Х.: Кроссруд, 2010. С. 63-64.

² Трюхан О. А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Одеса, 2006. С. 6.

³ Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р., №2862-VI// *Офіц. вісн. України*. 2011. №3. Ст. 168.

Соціальний діалог здатний виступати досконалим інструментом впровадження соціальної політики держави. В. А. Скуратівський, О. М. Палій, Е. М. Лібанова останнє поняття вважають суспільним феноменом, видом практичної діяльності і трактують його як систему управлінських, регулятивних, організаційних, саморегулятивних заходів, дій і, насамперед, цілеспрямованої діяльності суб'єктів, які сформувалися в суспільстві на певному етапі його історичного розвитку. Соціальна політика здійснюється на підставі певних принципів і засад, її мета – забезпечення оптимального функціонування й розвитку соціального буття, зокрема соціальних відносин, умов для їх самовідтворення й самоздатності, всесторонньої саморегуляції соціального потенціалу особистості, соціальної безпеки людини, її соціального захисту¹. Значну роль соціальний діалог відіграє у досягненні соціального миру та злагоди, що є важливою умовою забезпечення соціальної та політичної стабільності у суспільстві. Важливим є не тільки те, що соціальний діалог регулює відносини між працею і капіталом, знижує рівень конфліктів між різними верствами суспільства, а і, що важливо, підвищує відповідальність працівників за ефективність виробництва і результати праці. Соціальний діалог: (а) в економічній сфері сприяє поліпшенню економічних показників, більшій збалансованості бюджету, зниженню рівня інфляції; (б) у соціальній сфері – скороченню рівня безробіття, розвитку середнього класу, соціальному захисту працівників, підвищенню мотивації праці; (в) у політичній сфері – падінню страйкової активності, участі груп інтересів у процесі прийняття рішень, забезпеченню політичної стабільності.

Незважаючи на те, що Закон України «Про соціальний діалог в Україні»² словосполучення «умови праці» використовує два рази (галузева (міжгалузева) рада здійснює дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом вироблення пропозицій і рекомендацій з урахуванням інтересів сторін соціального діалогу щодо забезпечення гідних умов праці та регулювання соціально-економічних питань галузі – ч. 1 ст. 16; територіальна рада здійснює дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом вироблення пропозицій і рекомендацій з урахуванням інтересів сторін соціального діалогу щодо забезпечення гідних умов праці на підприємствах, в установах і організаціях, розташованих на те-

¹ Скуратівський В. А., Палій О. М., Лібанова Е. М. Соціальна політика: навч. посіб. К.: Вид-во УАДУ, 1997. С. 5.

² Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р., №2862-VI // *Офіц. вісн. України*. 2011. №3. Ст. 168.

риторії відповідної адміністративно-територіальної одиниці – ч. 1 ст. 18), він значною мірою сприяє їх установленню.

Таким чином, соціальний діалог у сфері праці є самостійним інститутом трудового права. Він виступає важливим регулятором умов праці в системі трудового права України. Змістом інституту соціального діалогу є правові норми, що закріплюють поняття, основні принципи соціального діалогу, рівні та сторони, критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців, форми здійснення соціального діалогу, правовий статус органів соціального діалогу, контроль і відповідальність сторін соціального діалогу.

УДК 342.734

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДПУСТОК ЯК ГАРАНТІЇ ДЕРЖАВИ, ЩО НАДАЄТЬСЯ ПРАЦІВНИКУ

Ярошенко А. С.,
*старший викладач кафедри
цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
канд. юрид. наук*

Право на відпустку мають всі працівники, які перебувають з підприємством, установою чи організацією в трудових відносинах, незалежно від місця роботи, займаної посади, форми оплати праці, режиму роботи, умов праці й терміну трудового договору. Право на відпустку мають і позаштатні працівники за умови, що вони працюють за трудовою угодою і, в зв'язку з цим, підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню. Працівники, які працюють за сумісництвом, мають право на відпустку як за основною, так і за сумісною роботою. Обидва види відпустки надаються, як правило, одночасно.

Питанню дослідження правової природи відпустки присвячені праці таких вчених, як В. В. Готра, Л. П. Грузінова, В. Г. Короткий, В. І. Прокопенко, О. М. Ярошенко та ін. Наразі, у зв'язку з розвитком суспільних відносин та законодавчими змінами, дане питання набуває додаткової актуальності та потребує подальших досліджень.

Метою даної роботи є дослідження особливостей правового регулювання відпусток як гарантії держави, що надається працівнику.

Право на відпустку – конституційне право працюючих, вони не можуть бути позбавлені його за жодних обставин. Дане поло-