

4. Про охорону земель [Текст]: закон України від 19 червня 2003 р. №962-IV // Відомості Верховної Ради. – 2003. – № 39. – Ст. 349.
5. Земельний кодекс України [Текст]: закон України від 25 жовтня 2001 р. №2768-III // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – №3–4. – Ст. 27.

Олег Олександрович Єланкін – студент I курсу факультету № 6
Харківського національного університету внутрішніх справ
Науковий керівник: **Сергій Станіславович Лукаш** – директор Сумської
філії Харківського національного університету внутрішніх справ,
доктор юридичних наук, професор

ФОРМИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ

Соціальний діалог у первинному вигляді виник як механізм сприяння вирішенню конфліктів між працівниками та роботодавцями. З часом завдяки передусім зусиллям Міжнародної організації праці відбулася відмова від радикальних способів вирішення проблем, що виникають у сфері праці, та була визнана необхідність ведення соціального діалогу на постійній основі для врахування інтересів усіх суб'єктів соціально-економічних відносин, і досягнення, в кінцевому результаті, суспільного миру [3, с. 327].

Поняття соціального діалогу у сфері праці визначається у двох значеннях: як система колективних трудових відносин і як правовий інститут. У першому значенні соціальний діалог у сфері праці визначається як система колективних трудових відносин між працівниками (їх представниками), роботодавцями (їх представниками), органами державної влади, органами місцевого самоврядування, іншими учасниками цих відносин, що засновані на взаємному врахуванні та узгодженні інтересів сторін (суб'єктів) при регулюванні трудових і пов'язаних з ними соціально-економічних відносин, а також при вирішенні трудових спорів.

Як правовий інститут соціальний діалог являє собою сукупність правових норм, що визначають поняття, предмет, суб'єкти, принципи, систему, організаційно-правові форми соціального діалогу, відповідальність його сторін [2, с. 244].

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. № 2862-УІ: *соціальний діалог — 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* [1].

Предмет соціального діалогу складають всі питання трудової і соціально-економічної сфер, крім питань, для яких встановлений особливий порядок їхнього врегулювання (встановлюються імперативними правовими нормами, віднесені до компетенції відповідних органів і т. ін.) [3, с. 329].

Система соціального діалогу у сфері праці включає сторін та інших учасників (суб'єктів), об'єкт (предмет), принципи, рівні, організаційно-правові форми, акти соціального діалогу, процедури їх розробки і укладення.

Суб'єктами соціального діалогу у сфері праці є сторони та інші учасники соціального діалогу. Ними виступають: працівники та їх представники; роботодавці та їх представники; органи виконавчої влади; органи місцевого самоврядування; трудові колективи; спеціалізовані органи соціального діалогу; органи з вирішення трудових спорів; інші суб'єкти (незалежні посередники, трудові арбітри та ін.).

Основними принципами соціального діалогу у сфері праці є: рівноправність та паритетність сторін соціального діалогу; відкритість, добровільність та конструктивність соціального діалогу; дотримання суб'єктами соціального діалогу законів та інших нормативно-правових актів; сприяння розвитку соціального діалогу з боку держави [2, с. 246].

Соціальний діалог здійснюється його сторонами у таких основних формах: формування і діяльність органів соціального діалогу; колективні переговори; укладення колективних угод і колективних договорів; взаємні консультації та інформування сторін соціального діалогу; участь працівників та їх представників в управлінні організаціями; участь працівників у розподілі прибутку, доходів організації; участь представників працівників і роботодавців у досудовому або позасудовому вирішенні трудових спорів; здійснення сторонами контролю за виконанням зобов'язань, спільних рішень; інші форми, визначені законами, колективною угодою, колективним договором, іншим локальним нормативно-правовим актом організації.

Працівники та їх представники беруть участь в управлінні організаціями у наступних основних формах: участь представників працівників у роботі колегіальних органів управління організації; одержання від роботодавця інформації з питань, що безпосередньо зачіпають інтереси працівників; проведення через представників консультацій з роботодавцем при прийнятті рішень, що зачіпають інтереси працівників; внесення пропозицій з питань соціально-культурного і побутового обслуговування, а також щодо удосконалення роботи організації [4, с. 367].

Таким чином, організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці є досить різноманітними. Вони охоплюють як дії із прийняття зобов'язань, так і діяльність щодо сумісного здійснення прийнятих зобов'язань, а також контроль за їх виконанням.

Література

1. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011. – № 28. – Ст. 255.
2. Право працівників на участь в управлінні організацією: міжнародні стандарти і законодавство України //Актуальні проблеми держави і права: Зб. наук. праць. Вип. 18. – Одеса: Юридична література, 2007. – С. 242-252.
3. Трюхан О.А. Юридичні гарантії права працівників на участь в управлінні організацією //Актуальні проблеми держави і права: Зб. наук. праць. Вип. 22. – Одеса: Юридична література, 2010. – С. 327-331.
4. Трюхан О.А. Поняття та форми соціального партнерства у сфері праці //Актуальні проблеми політики: Зб. наук. праць. Вип. 29 / Голов. ред. С.В. Ківалов; відп. за вип. Л.І. Кормич. – Одеса: ПП «Фенікс», 2006. – С. 366-369.

Анастасія Вікторівна Іванющенко – студентка I курсу факультету № 6
Харківського національного університету внутрішніх справ
Науковий керівник: **Сергій Станіславович Лукаш** – директор Сумської
філії Харківського національного університету внутрішніх справ,
доктор юридичних наук, професор

ОХОРОНА ПРАЦІ ОСІБ ІЗ ОБМЕЖЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ

Охорона праці – це система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності [1]. Особливу категорію працівників, що потребують разом із загальними заходами забезпечення нормальних умов праці ще й спеціальних, становлять інваліди.

Охорона праці інвалідів врегульована ст. 12 Закону України «Про охорону праці» та іншими нормативно-правовими актами. Так, підприємства, які використовують працю інвалідів, зобов'язані створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії та індивідуальних програм реабілітації, вживати додаткових заходів безпеки праці, які відповідають специфічним особливостям цієї категорії працівників [1].

Згідно зі ст. 2 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21 березня 1991 р., інвалідом є особа зі стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, наслідком