

Будівництво проактивних відносин: соціальний діалог, як ключовий елемент трудового права**Шардакова А. С.¹, Андрушко С. В.²*

Опубліковано	Секція	УДК
01.01.2024	Право	342.52

DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.10435414>

Ліцензовано за умовами Creative Commons BY 4.0 International license

Анотація. Сучасний світ визначений стрімкими змінами в різних сферах суспільства. Однією з ключових складових стабільності та розвитку є соціальний діалог. У контексті трудового права соціальний діалог виступає як механізм вирішення трудових спорів, забезпечення рівності та справедливості у сфері праці, а також сприяє покращенню умов праці та взаєморозумінню між роботодавцями та працівниками.

Соціальний діалог є не лише інструментом вирішення конфліктів, але й платформою для обговорення ключових питань, таких як умови праці, заробітна плата та соціальні вигоди. Важливість цього діалогу полягає в його спроможності забезпечувати взаєморозуміння та співпрацю між роботодавцями та працівниками.

Загальний інтерес до дослідження цієї теми полягає в пошуку оптимальних шляхів вирішення трудових конфліктів, забезпеченні гідних умов праці для всіх категорій населення та збалансованому розвитку ринку праці в Україні. Розуміння та аналіз соціального діалогу в контексті трудового права можуть допомогти удосконалити законодавчі та практичні аспекти взаємодії між роботодавцями та працівниками.

Соціальний діалог є не лише інструментом вирішення конфліктів, але й платформою для обговорення ключових питань, таких як умови праці, заробітна плата та соціальні вигоди. Важливість цього діалогу полягає в його спроможності забезпечувати взаєморозуміння та співпрацю між роботодавцями та працівниками.

Беззаперечно, що проактивні відносини в сфері праці є важливим елементом для досягнення стабільності та розвитку. Ця стаття аналізує, як соціальний діалог, визнаний та застосований в рамках трудового права, може стати визначальною силою у формуванні таких відносин.

Встановлення ефективного діалогу є необхідністю для досягнення збалансованих трудових відносин. Це стає вагомим кроком у будівництві сталого та гуманного суспільства, де працівники та роботодавці спільно сприяють підвищенню ефективності та якості трудового життя.

Дана робота розглядає невід’ємну роль соціального діалогу в трудовому праві та висвітлює його важливість у формуванні проактивних трудових відносин. Акцент

* Науковий керівник Остапенко Л.О. д.юр.н., професор кафедри цивільного права та процесу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти, доцент, Національний університет «Львівська Політехніка»

¹студентка II курсу бакалаврату, Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»

²студентка IV курсу бакалаврату, Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»

робиться на сучасних тенденціях, викликах та значущості цієї теми в контексті сталого розвитку суспільства та підвищення якості трудового життя.

Ключові слова: соціальний діалог, трудове право, проактивні відносини, роботодавці, працівники, умови праці, взаєморозуміння, співпраця.

Building Proactive Relations: Social Dialogue as a Key Element of Labor Law

Annotation. The modern world is characterized by rapid changes in various spheres of society. Social dialogue is one of the key components of stability and development. In the context of labor law, social dialogue acts as a mechanism for resolving labor disputes, ensuring equality and fairness in the workplace, and contributes to improving working conditions and mutual understanding between employers and employees.

Social dialogue is not only a tool for resolving conflicts, but also a platform for discussing key issues such as working conditions, wages and social benefits. The importance of this dialogue lies in its ability to ensure mutual understanding and cooperation between employers and employees.

The general interest in researching this topic is to find the best ways to resolve labor conflicts, ensure decent working conditions for all categories of the population, and ensure a balanced development of the labor market in Ukraine. Understanding and analyzing social dialogue in the context of labor law can help improve the legislative and practical aspects of interaction between employers and employees.

It is undeniable that proactive labor relations are an important element for achieving stability and development. This article analyzes how social dialogue, recognized and applied within the framework of labor law, can be a decisive force in shaping such relations.

Establishing an effective dialogue is essential for achieving balanced labor relations. This becomes an important step in building a sustainable and humane society where employees and employers jointly contribute to improving the efficiency and quality of working life.

This paper examines the integral role of social dialogue in labor law and highlights its importance in the formation of proactive labor relations. The emphasis is placed on current trends, challenges and significance of this topic in the context of sustainable development of society and improvement of the quality of working life.

Keywords: social dialogue, labor law, proactive relations, employers, employees, working conditions, mutual understanding, cooperation.

Вступ

Дослідження соціального діалогу у трудовому праві розкриває глибокий аспект людської природи – необхідність спілкування та взаєморозуміння. Ця тема відбиває важливість спільності в діалозі як способу пізнання та вдосконалення себе і свого оточення.

У контексті трудового права соціальний діалог виступає як механізм подолання соціальної напруженості та вирішення конфліктних ситуацій у трудових відносинах, забезпечення рівності та справедливості у сфері праці, а також сприяє покращенню умов праці як базової категорії життя.

Актуальність вивчення соціального діалогу в Україні насамперед зумовлена необхідністю забезпечення стабільності на ринку праці, вдосконаленням законодавства у сфері праці та соціального захисту працівників. Сприяння ефективному соціальному діалозі може відіграти ключову роль у розвитку соціальних та економічних зв'язків в країні.

Метою статті є вивчення ролі соціального діалогу у трудовому праві для покращення взаємин між роботодавцями та працівниками. Ми прагнемо розібратися, як

ефективний діалог може сприяти створенню позитивних трудових відносин та вирішенню актуальних викликів у сфері праці.

Результати

Соціальні відносини є невід'ємною частиною трудових відносин, які сьогодні де-факто є окремим правовим інститутом, що змінюється, доповнюється, в окремих випадках стає жорсткішим або, навпаки, лібералізується, тобто залежать від політичних, соціально-економічних та інших умов розвитку суспільства й держави.

Традиційним інструментом, легітимною формою вирішення соціально-економічних та політичних протиріч, зменшення рівня конфліктності та соціальної напруженості в суспільстві є інститут соціального діалогу.

Науковець В. Я. Буряк доводить, що соціальний діалог є засобом досягнення компромісу в регулюванні трудових чи інших соціально-економічних відносин та одним із етапів іншого соціального явища – соціального партнерства [1, с. 36]. О. Є. Костюченко, в свою чергу, аргументує, що «соціальне партнерство – це відносини між суб'єктами, а соціальний діалог – це процес» [2, с. 207]. Однак, ми погоджуємося з думкою Досіна Б. В. стосовно того, що подальше твердження авторки Костюченко О. Є. про те, що соціальний діалог є об'єктом соціально-партнерських відносин [2, с. 212], видається спірним, з огляду на те, що будь-який процес, який врегульований нормами права, є, безсумнівно, правовими взаємозв'язками між його суб'єктами, тобто соціальний діалог не може бути одночасно процесом, в якому взаємодіють у певній законодавчо визначеній послідовності сторони, та водночас не бути правовими відносинами між ними. З іншого боку, можна вказати, що соціальний діалог не є об'єктом соціального партнерства. Адже взаємодія сторін соціального діалогу, як впливає зі змісту ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», спрямована на «визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами» [3]. Таким чином, правильно зафіксовані у вигляді актів соціального діалогу спільні позиції чи домовленості або узгоджені рішення його сторін і є об'єктом правовідносин соціального діалогу [4, с. 27].

Загалом же, в сучасних теоріях діалог розглядається у двох аспектах. У широкому розумінні – як суспільний діалог між класами і соціальними групами щодо забезпечення умов для їх співіснування на основі узгодження інтересів. Він охоплює різноманітні питання, але зазвичай його акцент скерований на розвиток ключових соціальних сфер, таких як економіка, освіта, охорона здоров'я, зайнятість, умови праці та інші аспекти, що впливають на інтереси всіх членів або переважну більшість суспільства. Він виступає своєрідним інструментом у забезпеченні балансу інтересів найманих робітників, підприємців і влади на користь кожного із учасників діалогу та усього суспільства загалом. У більш вузькому розумінні – як спосіб узгодження інтересів соціальних груп у сфері застосування праці [5, с. 23]. Тобто, можна зробити висновок, що на соціальний діалог впливають два його важливі компоненти: склад учасників і сфера застосування.

Вважаємо за потрібне звернути увагу на те, що у структурі соціального діалогу вирізняють також різні рівні – міжнародний, загальнонаціональний, галузевий, регіональний, локальний. Стосовно форм, у яких втілюється соціальний діалог, то вони теж становлять невід'ємну частину його структури: обмін інформацією, консультації, переговори, укладання договорів і, відповідно, контроль за виконання домовленостей, урегулювання конфліктів. Поряд з цим, слід зазначити ідеологічну основу соціального діалогу:

- визнання як закономірності співіснування в суспільстві різних соціальних груп з їх протилежними інтересами;

- визнання об'єктивності виявлення і конфлікту інтересів, а також боротьби між соціальними групами;
- визнання перспективності вести цю боротьбу у цивілізований спосіб і досягнути в результаті конструктивного взаємовигідного компромісу, що відповідає майбутнім завданням розвитку суспільства [6, с. 12].

Важливе значення для забезпечення дієвості соціального діалогу має наявність відповідних чинників:

- 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;
- взаємна відповідальність сторін, їх представників за невиконання зобов'язань за колективними договорами і угодами;
- сприяння розвитку соціального діалогу з боку держав [6, с. 14].

Міжнародна спільнота вже майже сто років як визнала практичну дієвість договорів як інструменту врегулювання соціально-трудова питань. Адже у динамічному світі ринку праці лише діалог спроможний стати платформою для пошуку взаємоприйнятних рішень, вироблення домовленостей.

У Європейському Союзі соціальний діалог став прогресивною частиною загальної стратегії, яка забезпечила конкурентоспроможність Європи у стосунках з основними партнерами у світі. Однією з найхарактерніших особливостей розвитку політичних і соціальних процесів у країнах, які взяли орієнтацію на членство в ЄС, стало широке застосування вже успішно випробуваних на практиці форм соціальної демократії з участю громадян в ухваленні політичних і економічних рішень, контролю за їх реалізацією у важливих напрямках політичної діяльності владних інститутів. У сфері соціально-трудова відносин такою формою демократичного регулювання, прийнятною для всіх її суб'єктів, став соціальний діалог [7].

Україна, визнаючи демократичні принципи побудови відносин між усіма учасниками ринку, також активно розвиває інститут соціального діалогу.

Прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [3] у 2010 році окреслило новий напрям побудови соціально-трудова відносин – через взаємні домовленості зацікавлених суб'єктів, що свідчить про правильний шлях у становленні інститутів громадянського суспільства в Україні. У цьому напрямі Україна зробила великий крок уперед, незважаючи на недостатній рівень розвитку економічних відносин та нестабільну політичну ситуацію, що супроводжує існування України.

Основною проблемою, яка останнім часом додалася до загального проблемного кола функціонування системи соціального діалогу в Україні, стало пов'язане з війною руйнування зв'язків у системі соціального діалогу, особливо на локальному (виробничому), територіальному рівнях, що фактично звело до нуля його і так невисоку інтенсивність і дієвість. Тож на порядку денному – насамперед відновлення цих зв'язків і системи комунікацій між суб'єктами соціально-трудова відносин. У цих умовах актуалізується необхідність розроблення комплексних інноваційних рішень щодо принципового оновлення системи соціального діалогу в Україні на сучасній технологічній основі – залучення потенціалу сучасних цифрових, інформаційно-

комунікативних, мережевих технологій для відновлення та розвитку ефективної комунікації.

Повертаючись до засадничого для України документа МОП «Програма гідної праці 2020-2024 Україна» (МОП, 2020), слід акцентувати увагу на тому, наскільки важливою є роль соціального діалогу [8]. Так, серед трьох пріоритетів Програми гідної праці для України на 2020-2024 роки на перше місце було поставлено Пріоритет «Покращений соціальний діалог», критеріями досягнення якого виступають:

- Реформовані Національна і територіальні соціально-економічні ради як ефективні платформи для діалогу.
- Сильні соціальні партнери.
- Покращені колективні переговори на галузевому рівні.
- Зміцнення системи колективно-договірного регулювання.
- Регламентація індивідуалізованих трудових відносин.

Визначені пріоритети стратегічного рівня зберігають свою актуальність щодо забезпечення стійкості трудової сфери в умовах воєнного стану та повоєнного відновлення України. Перед українським суспільством постануть нові проблеми. Ідеться про необхідність повоєнного подолання таких руйнівних для демократичного суспільства феноменів, як корупція при розподілі міжнародної допомоги, політична радикалізація, мілітаризація свідомості, зростання тривожності, ворожості та агресії, чорно-біле світосприйняття, атмосфера підозрливості. Для їх подолання необхідно вибудовувати надійну систему багаторівневої безпеки і готувати підґрунтя до формування Нового суспільного договору в країні, закласти ці пріоритети в майбутнє реформування держави та суспільства з чітким розподілом і затребуваністю відповідальності сторін договору при виконанні домовленостей і реалізації взаємоузгоджених рішень [9, с. 96].

Новий суспільний договір спрямований на максимально справедливий розподіл результатів економічного зростання, прозорий діалог влади та бізнесу, детінізацію відносин, зниження нерівності й бідності населення, досягнення східноєвропейських параметрів якості життя, що має стати основою повоєнного відновлення України [9, с. 96]. Ефективна, відповідальна взаємодія роботодавців, профспілок, державних органів влади, спільних представницьких органів може стати вагомим важелем протидії новітнім ризикам та загрозам через пошук оптимальних рішень і збалансування інтересів партнерів заради перемоги у війні та подальшому повоєнному відновленні України.

Висновки

Отже, соціальний діалог в Україні є важливою складовою трудових відносин. Він забезпечує рівність та взаєморозуміння між працівниками та роботодавцями, сприяючи стабільності на ринку праці та покращенню умов праці. Важливо продовжувати розвивати законодавство, що регулює соціальний діалог, адаптувати його до міжнародних стандартів та забезпечити його ефективне використання у практиці.

Сутність соціального діалогу полягає у тому, що це та площина, де інтереси суб'єктів, зацікавлених у стабільному трудовому процесі, що приносить прибуток за якісними результатами праці, а отже і дає змогу платити заробітну плату, незважаючи на різне бачення врегулювання ситуації, мають перспективу знаходження спільного справедливого знаменника через спілкування та процедуру мирного вирішення проблем. Україна обрала шлях у реформуванні законодавства у цій площині, щоб рухатись в одному напрямі з міжнародною та передовою європейською спільнотою.

Модернізована система соціального діалогу в Україні – це підґрунтя забезпечення стійкості та повоєнного відновлення трудової сфери.

Створюючи дієві механізми для прийняття взаємовигідних рішень для профспілок та роботодавців, соціальний діалог забезпечує умови розбудови соціальної держави та закладає міцні підвалини для тривалого економічного розвитку суспільства у сучасному глобалізованому світі.

Список використаних джерел

1. Буряк В. Я. Соціальний діалог чи соціальне партнерство: співвідношення понять. Трудове право, право соціального забезпечення та сучасні проблеми проходження служби в органах внутрішніх справ: матеріали всеукраїнської наук.-практ. конф., м. Харків, 25 листопада 2011 р. Харків: ХНУВС. 2011. С. 35–37.
2. Костюченко О. Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні: монографія. Харків: Право. 2018. 392 с.
3. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>. (дата звернення: 11.12.2023 р.).
4. Досін Б. В. Юридичний зміст поняття соціальний діалог. Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія ПРАВО. Випуск 75: частина 3. 2023. С. 25–30.
5. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія. Київ: КНЕУ, 2010. 251 с.
6. Вісин В. В., Мартинюк Я. М. Соціальний діалог як механізм публічного управління у сфері соціально-трудових відносин. Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права. №. 6. 2022. С. 9-14.
7. Брюховецька Н. Ю., Булеєв І. П. Інтелектуалізація підприємств: концептуальні підходи та механізми стимулювання. Київ: НАН України, Ін-т економіки пром-сті. 2022. 424 с.
8. Програма гідної праці 2020-2024. Україна. МОП : Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи, 2020. 38 с.
9. Панькова О. В., Касперович О. Ю. Соціальний діалог і трудова сфера України в умовах воєнного стану, євроінтеграції, цифровізації: проблеми та перспективи для повоєнного відновлення. Економіка промисловості. № 2 (102). 2023. С. 78–104