



ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОГО ДИАЛОГА ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ УКРАИНЫ И ОТДЕЛЬНЫХ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

Галия ЧАНЫШЕВА,

доктор юридических наук, профессор,
декан социально-правового факультета
Национального университета «Одесская юридическая академия»

Summary

The forms of social dialogue in the field of labor are researched in the article on the basis of the analysis of current legislation and professional literature. The definition of forms of social dialogue in the field of labour is provided. The comparative analysis of legal regulation of forms of social dialogue under the legislation of Ukraine, the Republic of Moldova, the Republic of Lithuania, the Republic of Armenia and the Kyrgyz Republic is carried out. Specific proposals on improvement of provisions of current legislation regarding the regulation of forms of social dialogue in the field of labour were formulated, taking into account the positive legislative experience of the abovementioned countries.

Key words: social dialogue, field of labor, forms of social dialogue, legislation of Ukraine, legislation of certain foreign countries.

Анотация

В статье на основе анализа действующего законодательства и специальной литературы исследуются формы социального диалога в сфере труда. Определяется понятие форм социального диалога в сфере труда. Дается сравнительный анализ правового регулирования форм социального диалога по законодательству Украины, Республики Молдова, Литовской Республики, Республики Армения и Киргизской Республики. Формулируются конкретные предложения по совершенствованию положений действующего законодательства в части регламентации форм социального диалога в сфере труда с учетом положительного законодательного опыта указанных стран.

Ключевые слова: социальный диалог, сфера труда, формы социального диалога, законодательство Украины, законодательство отдельных зарубежных стран.

Постановка проблемы. Для обозначения процесса определения и сближения позиций, достижения общих договоренностей и принятия согласованных решений сторонами социального диалога, которые представляют интересы работников, работодателей и органов исполнительной власти и органов местного самоуправления по вопросам формирования и реализации государственной социальной и экономической политики, регулирования трудовых, социальных, экономических отношений, в национальном законодательстве используется термин «социальный диалог».

Социальный диалог осуществляется в предусмотренных законом формах. Вместе с тем законодательное закрепление форм социального диалога в сфере труда нуждается в усовершенствовании, поскольку недостаточно учитывает положения международных актов, в частности актов Международной организации труда, актов законодательства отдельных зарубежных стран.

Актуальность темы исследования. Тема исследования является актуальной в теоретическом и прикладном аспектах с учетом дальнейшего развития социального диалога в Украине, необходимости совершенствования соот-

ветствующих норм Закона Украины «О социальном диалоге в Украине».

Состояние исследования. Формы социального диалога являются предметом исследования таких отечественных и зарубежных ученых, как Н.Б. Болотина, И.Я. Киселев, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, К.Ю. Мельник, С.Н. Прилипко, Д.В. Примич, М.С. Сорочишин, О.А. Трюхан, О.Н. Ярошенко и др. Вместе с тем проблема форм социального диалога в сфере труда недостаточно исследована в сравнительно-правовом аспекте с учетом положений международных актов и актов законодательства зарубежных стран.

Целью статьи является определение понятия и перечня форм социального диалога в сфере труда, внесение конкретных предложений по совершенствованию их правовой регламентации с учетом законодательного опыта отдельных зарубежных стран.

Изложение основного материала. В литературе сформулированы различные определения понятия форм социального диалога в сфере труда. Так, О.А. Трюхан определяет организационно-правовые формы социального диалога как конкретные виды взаимодействия субъектов социального диалога с целью обеспечения их социально-эко-

номических прав и интересов и согласования регулирования отношений в сфере применения наемного труда [1].

М.В. Сорочишин предлагает определять организационно-правовые формы социального диалога в сфере труда как установленный законодательством или актом сторон механизм реализации коллективных трудовых прав сторон социального диалога в сфере труда с целью формирования социальной и экономической политики, регулирования трудовых, социальных и экономических отношений [2, с. 383].

По нашему мнению, под формами социального диалога в сфере труда следует понимать способы осуществления социального диалога, конкретные механизмы взаимодействия сторон социального диалога по согласованию их интересов.

Правовое регулирование форм социального диалога осуществляется международно-правовыми актами, актами национального законодательства и правовыми актами социального диалога.

Международная организация труда признает такие формы социального диалога, как переговоры, консультации, обмен информацией между правительством, работодателями и работниками



или на уровне МОТ по вопросам экономической и социальной политики, представляющих общий интерес. Соответствующие нормы содержатся в конвенциях и рекомендациях МОТ, в частности в Конвенции № 154 о содействии коллективным переговорам 1981 г. [3] и Рекомендации №163 о содействии коллективным переговорам 1981 г. [4]. МОТ рассматривает коллективные переговоры как процесс переговорного взаимодействия между работодателем или организациями работодателей и организациями работников. Такой процесс должен быть направлен на установление правил, которые определяют условия труда, политику рынка труда, взаимоотношения между работниками и работодателями, а также их представителями. По сути, коллективные переговоры рассматриваются как действие либо процесс, которые ведут к заключению коллективного договора [5, с. 9].

Проведение совместных консультаций на соответствующем уровне между сторонами социального диалога с целью выяснения своих позиций, выявления противоречий и поиска компромиссных решений признается МОТ действенной формой социального диалога. Круг вопросов, по которым проводятся консультации, не может ограничиваться. Это соответствует Рекомендации МОТ №94 относительно консультаций и сотрудничества между работодателями и работниками на уровне предприятия 1952 г. [6], которой предусмотрена необходимость принятия мер относительно проведения консультаций и развития сотрудничества по тем вопросам, которые интересуют работодателей и работников, но не охватываются процедурой коллективных переговоров. Рекомендацией МОТ № 113 относительно консультаций и сотрудничества между государственной властью и организациями работодателей и работников в отраслевом и в национальном масштабе 1960 г. [7] предусматривается принятие мер, которые соответствуют национальным условиям, для содействия в отраслевом и в национальном масштабе эффективным консультациям и сотрудничеству между государственными органами власти и организациями работодателей и работников, а также между этими организациями. Общей целью таких консультаций и сотрудничества должно

быть содействие взаимопониманию и добрым отношениями между государственными органами власти и организациями работодателей и работников, а также между этими организациями, с целью развития экономики в целом или её отдельных отраслей, улучшения условий труда и повышения жизненного уровня.

Рекомендацией МОТ № 129 относительно связей между администрацией и работниками на предприятии 1967 г. [8] установлено важное правило о том, что эффективная политика связей между администрацией и работниками и их представителями должна обеспечивать такое положение, чтобы до принятия администрацией решения по важным вопросам об этом предоставлялась информация и между заинтересованными сторонами состоялась консультация, поскольку передача такой информации не причиняет вреда ни одной из сторон. Рекомендацией № 129 установлен перечень вопросов, по которым администрация должна предоставлять информацию работникам и их представителям. Пунктом 15 предусматривается, что информация, которую предоставляет администрация, должна, в зависимости от своего типа, быть адресована или представителям работников, или работникам, и должна, по мере возможности, охватывать все вопросы, которые интересуют работников и касаются работы предприятия и его перспектив, а также положения работников в настоящее время и в будущем, поскольку передача такой информации не причинит вреда сторонам. Регулированию форм социального диалога посвящены и иные конвенции и рекомендации МОТ.

В ст. 8 Закона Украины «О социальном диалоге в Украине» от 23 декабря 2010 года [9] впервые на законодательном уровне закреплены формы осуществления социального диалога. В соответствии с частью первой указанной статьи социальный диалог осуществляется между сторонами социального диалога соответствующего уровня в формах: обмена информацией; консультаций; согласительных процедур; коллективных переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений.

В части второй указанной статьи закрепляются цель и порядок обмена

информацией. Цель и порядок проведения консультаций регулируются частью третьей ст. 8 Закона Украины «О социальном диалоге в Украине». Законодательное регулирование согласительных процедур осуществляется частью четвертой указанной статьи. О цели коллективных соглашений и коллективных договоров, которые заключаются по результатам коллективных переговоров, порядке их проведения речь идет в части пятой ст. 8 Закона. При этом указывается, что порядок проведения переговоров определяется законом. В настоящее время коллективные переговоры регулируются ст. 10 Закону Украины «О коллективных договорах и соглашениях» от 1 июля 1993 года [10].

Предусмотренные ст. 8 Закона Украины «О социальном диалоге в Украине» формы осуществления социального диалога отличаются по цели, способу регулирования, срокам, порядку проведения, правовым последствиям.

Вызывает возражение формулировка в ст. 8 Закона цели обмена информацией и консультаций как форм осуществления социального диалога. Так, предусматривается, что обмен информацией осуществляется с целью выяснения позиций, достижения договоренностей, поиска компромисса и принятия общих решений по вопросам экономической и социальной политики. Консультации проводятся по предложению стороны социального диалога с целью определения и сближения позиций сторон при принятии решений, которые относятся к их компетенции.

В данном случае цель обмена информацией частично совпадает с понятием социального диалога, закрепленном в ст. 1 Закона Украины «О социальном диалоге в Украине». Однако формулирование цели обмена информацией через суть понятия социального диалога представляется неприемлемым. Положения частей второй и третьей ст. 8 Закона в части закрепления цели обмена информацией и консультаций не согласуются с нормой, закрепленной в части пятой указанной статьи, о том, что коллективные переговоры проводятся с целью заключения коллективных договоров и соглашений. Целесообразно было бы



целью обмена информацией признать осуществление взаимного контроля за выполнением взятых обязательств, реализацией общих проектов и программ и т.п. Отсутствие четкой определенной на законодательном уровне цели данных форм социального диалога снижает их эффективность.

В ст. 8 Закона не содержится ссылка на иные формы социального диалога, можно только предположить, что закрепленный в статье перечень форм осуществления социального диалога не является исчерпывающим. Законами Украины предусмотрены и иные формы. Так, в ст. 2 действующего Кодекса законов о труде Украины среди основных трудовых прав работников предусмотрено право на участие в управлении предприятием, учреждением, организацией, а в ст. 245 Кодекса – отдельные формы его реализации. Провозглашенное в ст. 2 Кодекса право на разрешение коллективных трудовых конфликтов (споров) в установленном законом порядке реализуется через примирительно-посредническую процедуру, которая регулируется Законом Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) от 3 марта 1998 года.

Согласно части первой ст. 15 Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях» контроль за выполнением коллективного договора, соглашения проводится непосредственно сторонами, которые их заключили, или уполномоченными ими представителями. Часть вторая указанной статьи обязывает стороны в случае осуществления контроля предоставлять необходимую для этого информацию. Осуществление взаимного контроля за выполнением коллективного договора, соглашения также следует рассматривать как форму социального диалога в сфере труда.

Кроме этого, к формам социального диалога следует отнести участие представителей работников и работодателей в деятельности органов социального диалога, участие работников в распределении прибыли организации и др.

М.В. Сорочишин, кроме закрепленных в ст. 8 Закона форм осуществления социального диалога, выделяет такую форму, как создание и функционирование органов социального диалога в сфере труда [2, с.159–169].

Указанное позволяет сделать вывод о том, что в законодательстве Украины закреплен более широкий перечень форм социального диалога, чем перечень, предусмотренный в ст. 8 Закона Украины «О социальном диалоге в Украине». Это свидетельствует о необходимости внесения дополнений в указанную статью.

Правовое регулирование форм социального диалога осуществляется также коллективными соглашениями и коллективными договорами. Однако в содержании заключенных коллективных соглашений и коллективных договоров в большинстве случаев отсутствуют специальные нормы о порядке осуществления закрепленных Законом форм социального диалога. Так, частью второй ст. 8 Закона Украины «О социальном диалоге в Украине» устанавливается, что порядок обмена информацией определяется сторонами. Согласно п. 3.4 раздела III «Социальный диалог» Генерального соглашения о регулировании основных принципов и норм реализации социально-экономической политики и трудовых отношений в Украине на 2016–2017 годы [11] Стороны договорились осуществлять обмен информацией о выявленных фактах нарушений конвенций МОТ, других международных договоров, участником которых является Украина, и национального законодательства относительно обеспечения прав и гарантий деятельности профсоюзов, организаций работодателей и их объединений с целью принятия мер к их устранению. В п. 3.6 речь идет об осуществлении бесплатного обмена информацией, документами и материалами, статистическими данными по вопросам, определенным настоящим Соглашением, для выполнения взятых на себя обязательств и осуществления взаимного контроля.

Обращает на себя внимание то обстоятельство, что в приведенных пунктах Генерального соглашения устанавливаются цель обмена информацией, ее объем, но не предусматривается порядок обмена. В приложениях к Соглашению также нет порядка обмена информацией. Как представляется, такой порядок следовало бы предусмотреть Сторонам и для обмена информацией, что позволило бы повысить эффективность данной формы социального диалога в сфере труда.

Аналогичное замечание следует высказать и относительно урегулирования в коллективных соглашениях порядка осуществления иных форм социального диалога.

К формам социального партнерства в большинстве трудовых кодексах постсоциалистических стран отнесены коллективные переговоры по разработке проектов коллективных договоров, коллективных договоров и их заключению. Законодательное закрепление иных форм социального партнерства в определенной степени отличается. Так, в ст. 26 Трудового кодекса Кыргызской Республики [12] названы коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению; взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства; участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров. Статьей 19 Трудового кодекса Республики Молдова [13] предусмотрены еще три формы социального партнерства: участие в рассмотрении проектов нормативных актов и предложений, касающихся социально-экономических реформ, в совершенствовании трудового законодательства, обеспечении гражданского примирения, разрешении коллективных трудовых конфликтов; взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; участие работников (их представителей) в управлении предприятием.

Также четыре формы социального партнерства закреплены ст. 27 Трудового кодекса РФ, согласно которой социальное партнерство осуществляется в формах: коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений; взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных



правовых актов, содержащих нормы трудового права; участия работников, их представителей в управлении организацией; участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров. В Трудовом кодексе РФ, как и в большинстве трудовых кодексов постсоциалистических стран, отсутствует исчерпывающий перечень форм социального партнерства.

Статьей 42 Трудового кодекса Республики Армения [14], кроме проведения коллективных переговоров в связи с составлением проекта и заключением коллективного договора, закреплена еще такая форма социального партнерства, как проведение взаимных консультаций и взаимный обмен информацией.

Три формы социального партнерства предусмотрены ст. 43 Трудового кодекса Литовской Республики [15]. Кроме ведения коллективных переговоров и заключения коллективных договоров, в данной статье речь идет об участии в деятельности двусторонних или трехсторонних советов (комиссий, комитетов) и реализации представителями работников прав в сфере информирования и консультирования, а также других прав, связанных с участием в принятии работодателем решений.

Не все из названных форм подробно регулируются кодексами. Наиболее полно урегулированы на законодательном уровне коллективные переговоры по заключению коллективных соглашений и коллективных договоров. Что касается законодательного регулирования других форм, то им посвящены, как правило, отдельные статьи в главах о социальном партнерстве. Например, предоставление информации регулируется специальными нормами, содержащимися в отдельных главах, посвященных регулированию социального партнерства (например, в трудовых кодексах Республики Армения и Литовской Республики). Так, согласно части первой ст. 43 ТК Республики Армения работники имеют право на получение не запрещенной законом информации, касающейся трудовых отношений. Этой же статьей устанавливаются субъекты и объем получаемой информации, ее содержание, порядок и условия предоставления. Правда, в указанной статье говорится об одностороннем предоставлении информации работодателем представителям работников.

Выводы. Представляется необходимым дополнить часть первую ст. 8 Закона Украины «О социальном диалоге в Украине» такими формами осуществления социального диалога, как: участие работников, их представителей в управлении предприятием (учреждением, организацией), участие представителей работников в деятельности органов социального диалога, участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров, осуществление сторонами (их представителями) взаимного контроля за выполнением коллективных соглашений и коллективных договоров. При этом закрепленный в ст. 8 Закона перечень форм осуществления социального диалога не должен быть исчерпывающим. Целесообразно было бы дополнить часть первую указанной статьи отдельным предложением следующего содержания: «Социальный диалог может осуществляться в иных формах, предусмотренных законами, коллективными договорами, соглашениями».

Сравнительный анализ законодательства о социальном диалоге Украины и законодательства таких зарубежных стран, как Республика Молдова, Литовская Республика, Кыргызская Республика, Республика Армения, свидетельствует о том, что в указанных странах более полно урегулированы формы социального диалога в трудовых кодексах по сравнению с Законом Украины «О социальном диалоге в Украине».

Одним из недостатков действующего Кодекса законов о труде Украины от 10 декабря 1971 года является отсутствие в нем как самого термина «социальный диалог», так и специальных норм о нем (имеется в виду понятие, принципы, уровни, стороны, формы социального диалога и т.д.). В настоящее время эти вопросы регулируются Законом Украины «О социальном диалоге в Украине». Указанный недостаток не устранен в проекте Трудового кодекса Украины, в Книге шестой которого социальному диалогу посвящена глава 1 «Социальный диалог», включающая всего одну статью 341 «Социальный диалог». Данная статья состоит из одной части, в которой определяется понятие социального диалога и закрепляется норма о том, что социальный диалог осуществляется в порядке,

установленном законом. В данном случае разработчикам законопроекта следовало бы учесть законодательный опыт в регулировании социального диалога указанных выше стран.

Список использованной литературы:

1. Трюхан О.А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / О.А. Трюхан. – Одеса, 2006. – 20 с.
2. Сорочишин М.В. До питання визначення поняття «організаційно-правова форма соціального діалогу у сфері праці» / М.В. Сирочишин // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення. Зб. наук. праць. Матеріали І Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25-26 квіт. 2013 р.) / за ред. проф. М.І. Іншина, проф. Н.М. Хуторян, доц. В.І. Щербини. – К. : Ніка-Центр, 2013. – С. 383.
3. Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1180-1183.
4. Рекомендація МОП № 163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965-1999. Т.ІІ. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 1184-1185.
5. Жернигон Б., Одеро А., Гуидо Г. Коллективные переговоры: нормы МОТ и принципы деятельности контрольных органов / Б. Жернигон, А. Одеро, Г. Гуидо. – Женева, 2001.
6. Рекомендація МОП № 94 щодо консультацій та співробітництва між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства 1952 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919-1964. Т. I. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. – С. 580.
7. Рекомендація МОП № 113 щодо консультацій та співробітництва між державною владою та організаціями роботодавців і працівників у галузевому та в національному масштабі 1960 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці.