

СТАРЮК КАТЕРИНА АНАТОЛІЙВНА

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ОСОБЛИВОСТІ АКТИВ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ЯК ДЖЕРЕЛ ТРУДОВОГО ПРАВА

Складовою системи активів трудового законодавства, розташованих у певній ієрархічній послідовності залежно від їх юридичної сили, є акти соціального діалогу, що займають проміжне місце між підзаконними та локальними нормативно-правовими актами.

Аналіз чинного законодавства України дає підстави для висновку, що до активів соціального діалогу у сфері праці належить досить широке коло активів. Нормами глави II КЗпП України [1] регламентовано низку питань щодо колективного договору як акту соціального діалогу у сфері праці. Зі змісту Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року [2] випливає, що до таких активів належать колективні договори та угоди. Останні укладаються на національному, галузевому та територіальному рівнях.

До активів соціального діалогу слід віднести акти, що розміщені в додатках до Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин на 2019-2021 роки від 14 травня 2019 року [3]. Ідеться, зокрема, про такі акти, як Регламент ведення колективних переговорів щодо встановлення розміру мінімальної заробітної плати (Додаток 4), Порядок здійснення узгоджувальних процедур під час розроблення законодавчих та інших нормативно-правових актів (Додаток 5), Регламент здійснення контролю за виконанням Генеральної угоди (Додаток 6). На практиці між сторонами соціального діалогу укладаються й інші угоди, меморандуми з різних питань регулювання трудових, соціальних та економічних відносин.

Наявність у системі активів трудового законодавства активів соціального діалогу є однією з її особливостей. Водночас акти соціального діалогу мають низку характерних ознак, які відрізняють їх від інших джерел трудового права. Акти соціального діалогу приймаються в договірному порядку між сторонами соціального діалогу у сфері праці. Акти соціального діалогу, що містять правові норми, є юридичним результатом досягнення спільних домовленостей сторонами соціального діалогу.

Різні акти соціального діалогу у сфері праці об'єднує те, що вони укладаються між сторонами соціального діалогу на національному, галузевому, територіальному, локальному рівнях, так, як вони (сторони) визначені у ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Зазначені акти укладаються в письмовій формі, тому можуть бути визначені як письмові угоди між сторонами соціального діалогу. Строк їхньої дії, зміст і структуру визначають самі сторони соціального діалогу. Так, особливістю змісту колективних угод і колективних договорів є

те, що його складають, крім правових норм, конкретні зобов'язання сторін із зазначенням терміну їх виконання та відповідальних за це. Тому у змісті колективних угод і колективних договорів виокремлюються нормативні, зобов'язальні, інформаційні, організаційні умови.

Акти соціального діалогу завжди приймаються на визначений строк. Тому до закінчення терміну їхньої дії сторони домовляються або про продовження дії зазначених актів, або про укладення на новий термін.

Водночас не всі із актів соціального діалогу можуть бути віднесені до нормативно-правових актів, а тільки ті з них, які поряд із конкретними зобов'язаннями сторін містять норми права. Саме такі акти є складовою системи актів трудового законодавства України, а відповідно й джерелами трудового права.

Акти соціального діалогу як джерела трудового права і складова системи актів трудового законодавства мають бути закріплені на законодавчому рівні. Про акти соціального діалогу не згадується у ст. 4 «Законодавство про працю» КЗпП України. Зазначену статтю пропонується викласти в такій редакції: «Трудове законодавство складається з Конституції України, міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, Кодексу законів про працю України, інших законів України, підзаконних нормативно-правових актів, актів соціального діалогу, локальних нормативно-правових актів».

Незважаючи на те, що у ст. 11 проекту Трудового кодексу України [4] закріплений більш повний перелік актів трудового законодавства порівняно зі ст. 4 КЗпП України, цей перелік також слід визнати неповним, оскільки в ньому не зазначаються акти соціального діалогу і локальні нормативно-правові акти.

Спеціальний Закон України «Про соціальний діалог в Україні» необхідно доповнити окремою статтею «Акти соціального діалогу», в якій потрібно передбачити перелік таких актів і порядок їх прийняття.

Таким чином, акти соціального діалогу відрізняються від інших джерел трудового права за правовою природою, способом прийняття, рівнями, на яких вони приймаються, сферою дії, суб'єктною ознакою, структурою і змістом, строком дії, повідомною реєстрацією (у випадках, передбачених законодавством) та деякими іншими ознаками.

Список використаної літератури:

1. Кодекс законів про Кодекс законів про працю України: Затверджений Законом № 322-VIII від 10.12.71. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2852-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.
3. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки від 14 травня 2019 року. *Урядовий кур'єр* від 13.07.2019. № 132.

4. Проект Трудового кодексу України № 2410 від 08.11.2019.
https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331

Ключові слова: трудове право, джерела трудового права, система актів трудового законодавства, акти соціального діалогу.

Ключевые слова: трудовое право, источники трудового права, система актов трудового законодательства, акты социального диалога.

Key words: labour law, sources of labour law, system of acts of labour legislation, acts of social dialogue.

ГУДЗЬ ОКСАНА ОЛЕКСАНДРІВНА

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ПОНЯТТЯ КОЛЕКТИВНОЇ УГОДИ У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ

Про існування прототипу сучасного колективного договору (угоди) як специфічного регулятора соціально-трудових відносин говорив у своїх роботах Л.С. Таль ще більше ста років тому. У 1918 році науковець зазначав про особливий ріст ролі та поширення нормативних одно- та двосторонніх волевиявлень, якими встановлюється абстрактний порядок. До них вчений відносив, окрім правил внутрішнього трудового розпорядку, тарифний або колективний договір, більше того, вказуючи на пріоритетність їх значення над індивідуальними (ненормативними) актами [1, с. 45-46].

Пізніше вченою М.І. Смирновою, дисертація якої була присвячена джерелам права соціального забезпечення [2], справедливо зазначалося, що особливістю джерел даної галузі права є існування поряд із централізованими нормативними актами загального характеру – й інших [3, с. 68].

Питання ролі та значення колективних угод у праві соціального забезпечення, на нашу думку, абсолютно невиправдано залишаються поза увагою сучасних теоретиків права, адже, в дійсності, вони займають своє місце серед джерел даної галузі, що важливо – виступають дієвим механізмом покращення соціально-економічного становища працівників.

Слід розпочати з того, що у міжнародній практиці колективні договори та колективні угоди не розмежовуються, щодо цих актів використовується загальний термін – колективний договір (англ. collective agreement) [4].

Відповідно до Рекомендації МОП № 91 про колективні договори (1951 р.) колективним договором визначається будь-яка угода у письмовій формі щодо умов праці, найму, що укладається між роботодавцем, їх групою чи однією/кількома організаціями роботодавців – з одного боку, однією/кількома організаціями працівників чи, за їх