

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України
Національний університет «Одеська юридична академія»

СОРОЧИШИН Михайло Васильович

УДК 349.2:331.105(477)

ПРАВОВІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ
У СФЕРІ ПРАЦІ

Спеціальність: 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Одеса – 2012

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України.

Науковий керівник доктор юридичних наук, професор
ЧАНИШЕВА Галія Інсафівна,
Національний університет
«Одеська юридична академія»,
декан соціально-правового факультету

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
РОТАНЬ Володимир Гаврилович,
Таврійський національний університет
ім. В.І.Вернадського,
завідувач кафедри цивільного та трудового права;

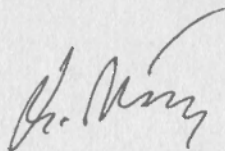
кандидат юридичних наук, доцент
ПОТОПАХІНА Ольга Миколаївна,
Одеський національний університет
імені І.І. Мечникова,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Захист відбудеться «26» квітня 2012 р. о 12.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Національного університету «Одеська юридична академія» за адресою: 65009, м. Одеса, вул. Фонтанська дорога, 23.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного університету «Одеська юридична академія» за адресою: м. Одеса, вул. Піонерська, 2.

Автореферат розісланий «12» березня 2012 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради



В.В.Тіщенко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. 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.

Соціальний діалог, являючи собою демократію участі, органічно доповнює парламентарну демократію. Дозволяючи соціальним партнерам брати участь у формуванні державної соціально-економічної політики, соціальний діалог являє собою гнучкий механізм, який сторони соціального діалогу можуть використовувати у разі необхідності. У зв'язку з цим соціальний діалог є дієвим заходом подолання кризи, але розглядати соціальний діалог тільки у даному аспекті є неприпустимим, оскільки соціальний діалог має ґрунтуватися на взаємній довірі сторін, яка, як свідчить практика, виробляється тільки при постійній взаємодії соціальних партнерів.

Сутністю соціального діалогу є встановлення форуму для ведення переговорів, консультацій, обміну інформацією відносно інтересів між окремими його учасниками. Обсяг та форма участі соціальних партнерів у кожній країні можуть бути різними, але в принципі йдеться про будь-які форми регулярних контактів та узгоджень між роботодавцями і працівниками (їх представниками).

Соціальний діалог як дієвий механізм регулювання відносин між соціальними партнерами вже вийшов за рамки трудових відносин і у багатьох країнах почав застосовуватися як механізм взаємодії всього громадянського суспільства з державою.

Становлення законодавства про соціальне партнерство в Україні пов'язується з початком 90-х рр. минулого сторіччя. Визначальним етапом у розвитку соціального діалогу у сфері праці в нашій країні стало прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Разом з тим, прийняття даного законодавчого акту залишило невизначеними багато питань щодо самого поняття соціального діалогу, його організаційно-правових форм, рівнів, сторін та суб'єктів, критеріїв репрезентативності представників сторін. У чинному КЗпП відповідні норми відсутні. Проект Трудового кодексу України (далі – проект ТК), який знаходиться на розгляді у Верховній Раді України, також не вирішує дані питання, оскільки до Глави 1 Книги 6 проекту були включені відповідні положення проекту Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання соціального партнерства досліджуються у роботах відомих вітчизняних та зарубіжних вчених: Н.Б. Болотіної, І.І. Бородіна, Р.С. Гринберга,

К.М. Гусова, В.В. Жернакова, Дж. Ішікава, А.М. Колота, І.Я. Кисельова, Дж. Минета, В.В. Лазора, І.О. Лосиці, А.М. Лушникова, М.В. Лушнікової, В.Г. Ротаня, П.Д. Пилипенка, С.М. Прилипка, Ж.-М. Сервайса, І.О. Снігирьової, О.В. Смирнова, Г.А. Трунової, О.А. Трюхан, В.Ф. Цитульського, Г.І. Чанишевої, Т.В. Чубарової, С.Ю. Чучі, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенка та ін.

Водночас більшість наукових напрацювань щодо правових аспектів соціального діалогу у сфері праці було здійснено ще до прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні» та інших нормативно-правових актів, прийнятих у розвиток зазначеного Закону. У зв'язку з цим існує необхідність спеціального комплексного дослідження соціального діалогу у сфері праці як системи колективних трудових відносин між соціальними партнерами на підґрунті нового законодавства, а також внесення теоретично обґрунтованих пропозицій щодо його вдосконалення.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є визначення поняття, принципів, організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці, характеристика правового статусу його суб'єктів на різних рівнях, а також внесення пропозицій щодо удосконалення правового регулювання соціального діалогу у сфері праці з урахуванням міжнародних стандартів та позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Для досягнення зазначеної мети в дослідженні ставляться такі завдання: з'ясувати юридичну природу та сутність соціального діалогу у сфері праці;

визначити та охарактеризувати етапи становлення і розвитку законодавства про соціальний діалог у сфері праці;

визначити поняття та ознаки соціального діалогу у сфері праці, його співвідношення з поняттями «соціальне партнерство», «колективне трудове право», «корпоративізм»;

встановити перелік та з'ясувати зміст принципів соціального діалогу у сфері праці з урахуванням міжнародних трудових стандартів;

визначити поняття суб'єктів і сторін соціального діалогу у сфері праці;

охарактеризувати правовий статус суб'єктів соціального діалогу у сфері праці;

проаналізувати критерії репрезентативності сторін соціального діалогу у сфері праці та порядок оцінки відповідності зазначеним критеріям;

дослідити організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці;

визначити поняття та здійснити класифікацію органів соціального діалогу у сфері праці;

розробити науково обґрунтовані пропозиції щодо удосконалення актів чинного законодавства України про соціальний діалог у сфері праці, відповідних положень проекту ТК з урахуванням міжнародних стандартів і позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Об'єктом дослідження є трудові правовідносини із соціального діалогу у сфері праці.

Предметом дослідження є правові аспекти соціального діалогу у сфері праці.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження є дві групи методів наукового пізнання: загальнонаукові (діалектичний, історичний, комплексний, структурно-функціональний, формально-логічний, системного аналізу) та спеціальні (порівняльно-правовий і метод тлумачення правових норм). Застосування діалектичного та історичного методів дозволило проаналізувати процес становлення та розвитку системи соціального діалогу, а також засад його правового регулювання. За допомогою формально-логічного методу та методу системного аналізу досліджувалися поняття соціального діалогу у сфері праці, його суб'єктів та сторін, перелік та зміст принципів соціального діалогу у сфері праці. Комплексний та структурно-функціональний методи дозволили виділити організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці. Порівняльно-правовий метод та метод тлумачення правових норм використовувались при дослідженні законодавства України про соціальний діалог у сфері праці, міжнародних актів та актів законодавства зарубіжних країн.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є першим спеціальним комплексним дослідженням правових аспектів соціального діалогу у сфері праці на підставі Закону України «Про соціальний діалог в Україні», підзаконних нормативно-правових актів, прийнятих у його розвиток, та практики їх застосування.

У межах здійсненого дослідження одержано такі результати, що мають наукову новизну:

вперше:

охарактеризовано сучасну нормативну базу соціального діалогу у сфері праці, яку можна буде вважати повністю сформованою із прийняттям Трудового кодексу України;

з'ясовано зміст принципів соціального діалогу, які містяться в ст. 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»;

досліджено критерії репрезентативності, передбачені ст. 6 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», та обґрунтовано доцільність зменшення кількісних критеріїв репрезентативності на територіальному рівні, закріплення в Законі можливості визначення репрезентативності індивідуальними актами (тобто підтвердження критеріїв репрезентативності нерепрезентативних професійних спілок та організацій роботодавців за допомогою актів органу соціального діалогу) та покладення обов'язку здійснювати перевірку відповідності критеріям репрезентативності на Національну тристоронню соціально-економічну раду та територіальні тристоронні соціально-економічні ради;

розглянуто рівні здійснення соціального діалогу у сфері праці за Законом України «Про соціальний діалог в Україні» та обґрунтовано доцільність визнання, крім передбачених Законом, корпоративного та міжнародного рівнів;

досліджено організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці за Законом України «Про соціальний діалог в Україні», зокрема, порядок

проведення узгоджувальних процедур та запропоновано доповнити проект Трудового кодексу України окремою главою, якою б здійснювалось правове регулювання узгоджувальних процедур на різних рівнях соціального діалогу;

досліджено правові аспекти соціального діалогу у сфері праці у країнах Центральної та Східної Європи, зокрема, у Польщі, Словаччині, Румунії, Болгарії, Хорватії, а також систему соціального діалогу та механізм вирішення колективних трудових спорів у Швеції, певні елементи яких пропонується запровадити в Україні;

удосконалено:

поняття соціального діалогу у сфері праці, який запропоновано визначити як систему колективних трудових відносин між працівниками і роботодавцями (їх представниками) та державою; як правовий інститут; як принцип взаємодії працівників і роботодавців (їх представників); як метод правового регулювання індивідуальних і колективних трудових відносин;

висновок про розуміння соціального діалогу у сфері праці та соціального партнерства як тотожних понять;

класифікацію органів, що беруть участь у соціальному діалозі у сфері праці, які запропоновано розділити на дві групи: органи соціального діалогу у сфері праці та органи, що сприяють соціальному діалогу у сфері праці;

положення про правове регулювання обміну інформацією та консультацій як організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці, у зв'язку з чим запропоновано доповнити Книгу 6 проекту ТК окремою главою, до якої включити норми про критерії інформації, форми та строки обміну інформацією та проведення консультацій, а також встановити відповідальність за надання недостовірної інформації, розголошення конфіденційної інформації, порушення строків надання інформації та форм її надання;

порядок та принципи укладання Генеральної угоди та запропоновано синхронізувати укладання Генеральної угоди з розробкою та прийняттям Закону України «Про Державний бюджет України»;

положення про відповідальність суб'єктів соціального діалогу у сфері праці та доцільність закріплення у Кодексі України про адміністративні правопорушення відповідальності за перешкоджання проведенню примирних процедур;

дістало подальшого розвитку:

положення про етапи становлення та розвитку законодавства України про соціальний діалог у сфері праці;

поняття «орган соціального діалогу у сфері праці», який пропонується визначити як постійний або тимчасовий орган, що утворюється на двосторонній чи трьохсторонній основі, складається з рівної кількості представників сторін соціального діалогу, і діяльність якого спрямована на регулювання відносин у трудовій та соціально-економічній сферах на певному рівні соціального діалогу;

положення про порядок проведення примирних процедур з вирішення колективних трудових спорів, запропоновано встановлення медіації у проекті ТК як додаткового виду зазначених процедур;

висновок про необхідність визнання у проекті ТК суб'єктами трудових правовідносин і стороною соціального діалогу у сфері праці на локальному рівні трудові колективи та їх органи;

формулювання теоретично обґрунтованих пропозицій та рекомендацій щодо удосконалення чинного законодавства України та проекту ТК у сфері соціального діалогу з урахуванням міжнародних трудових стандартів та позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Правове регулювання трудових відносин і відносин у сфері соціального захисту в умовах ринкової економіки та його ефективність» на 2006-2010 роки, яка була складовою плану науково-дослідної роботи Одеської національної юридичної академії «Традиції та новачі у сучасній українській державності і правовому житті» на 2006-2010 роки (державний реєстраційний номер 0106U004970) та плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці та соціального забезпечення» на 2011-2015 роки, що є складовою плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку української державності та права» на 2011-2015 роки (державний реєстраційний номер 0110U000671).

Практичне значення одержаних результатів. Наукові результати, отримані дисертантом, можуть бути використані у законотворчій діяльності, в тому числі, при доопрацюванні проекту ТК, розробці Закону України «Про трудові колективи», при внесенні змін та доповнень до законів України «Про соціальний діалог в Україні», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців» та Кодексу України про адміністративні правопорушення.

Висновки і пропозиції, що містяться у дисертації, можуть бути корисними у науково-дослідній роботі для подальшого дослідження теоретичних і практичних проблем правового регулювання відносин соціального діалогу у сфері праці, а також у практиці застосування чинного законодавства про працю.

Результати дослідження можуть бути використані у навчальному процесі при викладанні нормативного курсу «Трудове право України» і спеціальних курсів «Правові основи соціального діалогу у сфері праці», «Порівняльне трудове право», а також при підготовці робочих програм, підручників, навчально-методичних посібників із зазначених дисциплін.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації доповідалися і обговорювалися на засіданнях науково-теоретичного семінару кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національ-

ного університету «Одеська юридична академія», на науково-практичних конференціях, зокрема: ІІ-й Міжнародній студентській науковій конференції «Правова держава в дослідженнях правників-початківців» (м. Одеса, 22-23 травня 2009 р.); Міжнародній науковій конференції «Восьмі осінні юридичні читання» (м. Хмельницький, 13-14 листопада 2009 р.); І Міжнародній науковій конференції студентів та аспірантів «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 26-27 березня 2010 р.); ІІ Міжнародній науково-практичній конференції «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення» (м. Харків, 8-9 жовтня 2010 р.); ІІ Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів і молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 25-26 березня 2011 р.); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу Національного університету «Одеська юридична академія» (м. Одеса, 20-21 травня 2011 р.); ІІІ Міжнародній науково-практичній конференції «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення» (м. Харків, 7-8 жовтня 2011 р.); Науково-практичній конференції «Актуальні проблеми надання юридичної допомоги в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку» (м. Харків, 21-22 січня 2011 р.).

Публікації. Основні положення дисертації викладені у 12 публікаціях, у тому числі 4 статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях.

Структура роботи. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, поділених на десять підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертаційної роботи складає 205 сторінок, з яких основний зміст – 184 сторінки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність теми дослідження, визначаються мета роботи і завдання, які необхідно вирішити для досягнення поставленої мети, предмет і методи дослідження, висвітлюються наукова новизна одержаних результатів та їх практичне значення, апробація результатів дослідження.

Перший розділ «Становлення та розвиток законодавства про соціальний діалог у сфері праці» складається з трьох підрозділів. У підрозділі 1.1. «Міжнародно-правові акти про соціальний діалог у сфері праці» досліджується міжнародно-правове регулювання відносин соціального діалогу у сфері праці в актах ООН, МОП, Ради Європи, інших регіональних організацій.

Ключова роль у міжнародно-правовому регулюванні відносин соціального діалогу у сфері праці належить актам Міжнародної організації праці, основним принципом організації та діяльності якої є саме принцип соціального діалогу. Проте в актах МОП не визначено поняття «соціальний діалог» і не встановлено жодних вимог щодо інституціональної структури соціального діалогу у сфері праці, оскільки, на думку експертів МОП, поняття,

концепція та інституціональна структура соціального діалогу у сфері праці прямо залежать від політичних, економічних, культурних особливостей певної держави. Через це правові інструменти МОП головним чином спрямовані на закріплення основоположних прав та принципів у сфері праці, що дають можливість працівникам та роботодавцям брати участь у соціальному діалозі. Крім того, в актах МОП встановлено принципи соціального діалогу у сфері праці, регламентовано окремі його форми.

У підрозділі також досліджуються роль та значення актів ООН, Ради Європи, СНД у регулюванні соціального діалогу у сфері праці. Дисертант звертає увагу на те, що в актах СНД поряд із термінами «соціальне партнерство» та «соціальний діалог» застосовуються терміни «соціальне співробітництво» та «соціальна взаємодія». Виходячи з аналізу положень модельного Трудового кодексу, автор доходить висновку, що дані терміни не є тотожними. Соціальне співробітництво означає взаємодію між урядом, організаціями роботодавців та профспілками у визначенні та втіленні в життя соціально-економічної політики, політики в галузі трудових відносин, а також двосторонні відносини між роботодавцями та профспілками, для яких держава визначає параметри взаємодії сторін, а соціальна взаємодія може мати консультативний характер або здійснюватися на основі переговорів, націлених на досягнення домовленостей, відповідно до яких сторони беруть на себе зобов'язання і несуть відповідальність за їх невиконання.

У підрозділі 1.2. «Становлення та розвиток законодавства України про соціальний діалог у сфері праці» визначаються етапи становлення та розвитку національного законодавства у сфері соціального діалогу. Становлення законодавства України дисертант пов'язує із прийняттям Закону України «Про зайнятість населення», в якому вперше було передбачено створення такого органу соціального діалогу як Координаційний комітет сприяння зайнятості населення.

У підрозділі виділяються три етапи становлення національного законодавства про соціальний діалог у сфері праці: 1) 1991-1993 рр. – побудова первинної інституційної структури соціального діалогу у сфері праці; 2) 1993-2005 рр. – розвиток різних організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці та закріплення деяких з них на законодавчому рівні; визначення правового статусу представників сторін соціального діалогу у сфері праці; 3) 2005 р. – теперішній час – подальший розвиток соціального діалогу у сфері праці, пов'язаний з підвищенням ролі професійних спілок і організацій роботодавців та їх об'єднань у формуванні економічної та соціальної політики держави; прийняття спеціального законодавства про соціальний діалог у сфері праці, спрямованого на глибоке впровадження соціального діалогу на різних рівнях.

Дисертант відзначає, що формування національного законодавства у сфері соціального діалогу не можна вважати послідовним процесом, який відбувався з дотриманням принципу системності через відсутність спеціальних норм про поняття, принципи, суб'єкти та сторони, рівні, організаційно-правові

форми соціального діалогу, відповідальності його сторін. За відсутності Закону «Про соціальний діалог в Україні», відповідних норм у чинному КЗпП в Україні тривалий час діяли і продовжують діяти окремі законодавчі акти: «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців». Тобто спочатку було врегульовано окремі форми соціального діалогу і тільки після цього – правовий статус представників його сторін. Одним з недоліків процесу формування законодавства про соціальний діалог у сфері праці є також його значна розтягнутість у часі.

Водночас із прийняттям Закону України «Про соціальний діалог в Україні» не можна стверджувати, що в Україні повністю сформовано нормативну базу про соціальний діалог у сфері праці. Завершення даного процесу пов'язується із прийняттям нового Трудового кодексу України.

У підрозділі 1.3. «Законодавство зарубіжних країн про соціальний діалог у сфері праці: досвід для України» досліджуються моделі соціального діалогу у сфері праці та їх правове регулювання у законодавстві зарубіжних країн.

Кожна модель соціального діалогу має свої недоліки та переваги. Ідеальна модель соціального діалогу у сфері праці повинна бути гнучкою для того, щоб могла швидко пристосовуватися до необхідності змін міжнародної конкуренції, національної економіки та політичної ситуації. Тому протягом останніх років централізовані моделі поступаються місцем децентралізованим.

Правовою основою для функціонування соціального діалогу в ЄС є ст.ст. 151-155 Договору про функціонування Європейського Союзу, який є зміною Договору про заснування Європейського економічного співтовариства. Статтею 151 даного акту встановлюється, що Союз та країни-члени ставлять однією зі своїх цілей розвиток соціального діалогу. Положення зазначених статей Договору про функціонування Європейського Союзу мають важливе значення для розуміння поняття соціального діалогу з позиції соціальних партнерів у ЄС. Так, соціальні партнери в ЄС чітко відмежовують наступні поняття: «соціальний діалог», який є двосторонньою співпрацею соціальних партнерів, незважаючи на те, чи продиктована дана співпраця необхідністю офіційних консультацій з Комісією на підставі статті 153 і 154 Договору про функціонування Європейського Союзу; «тристороннє узгодження», що означає взаємодію між соціальними партнерами і європейськими органами державної влади, та «консультації», які соціальні партнери відносять до діяльності консультативних комітетів та офіційних консультацій у дусі ст. 153 Договору про функціонування Європейського Союзу.

Правове регулювання соціального діалогу у сфері праці в більшості країн здійснюється трудовими кодексами або іншими кодифікованими нормативно-правовими актами, що регулюють трудові відносини, наприклад, Законом про працю (Македонія, Чорногорія), Законом про трудові відносини (Словенія). У трудових кодексах зарубіжних країн, зазвичай, міститься окрема глава чи розділ, присвячені соціальному діалогу у сфері праці.

У більшості зарубіжних країн не прийнято спеціальних законодавчих актів про соціальний діалог у сфері праці, а відтак відсутнє і законодавче визначення поняття «соціальний діалог». У багатьох країнах правове регулювання соціального діалогу здійснюється також законами, які визначають правовий статус професійних спілок, оскільки у даних законах також містяться положення, що регулюють порядок укладання колективних договорів, проведення консультацій, створення трьохсторонніх органів соціального діалогу. (Великобританія, Японія), або законами, що регулюють колективні трудові відносини на локальному рівні і передбачають можливість участі працівників у управлінні організацією (Німеччина, Швеція).

Другий розділ «Поняття, принципи та сторони соціального діалогу у сфері праці» складається з трьох підрозділів. У підрозділі 2.1. «Поняття та принципи соціального діалогу у сфері праці» формулюється поняття «соціальний діалог у сфері праці», досліджується співвідношення понять «соціальний діалог», «соціальне партнерство», «колективне трудове право», «корпоративізм», розкривається зміст принципів соціального діалогу у сфері праці.

Поняття соціального діалогу у сфері праці розглядається у дисертації у чотирьох аспектах: як система колективних трудових відносин, як правовий інститут колективного трудового права, як принцип взаємодії працівників і роботодавців (їх представників), як метод правового регулювання індивідуальних і колективних трудових відносин.

Визначення соціального діалогу, яке міститься у ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», на думку дисертанта, має ряд суттєвих недоліків. Соціальний діалог у сфері праці не можна розглядати як процес, так як у даному разі йдеться не про процес, а про якісно нові відносини, що складаються у суспільстві і мають за мету досягнення взаєморозуміння та прийняття узгоджених рішень із питань, що стосуються трудових та соціально-економічних відносин. У зв'язку з цим соціальний діалог у сфері праці пропонується визначити як систему колективних трудових відносин між працівниками та роботодавцями (їх представниками), органами державної влади, органами місцевого самоврядування з питань формування та реалізації соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Автор не підтримує існуючу в науці трудового права точку зору про розмежування понять «соціальне партнерство» та «соціальний діалог». Якщо розглядати поняття «соціальне партнерство» і «соціальний діалог» як систему колективних відносин між працівниками, роботодавцями, державою і органами місцевого самоврядування у сфері праці, то дані поняття доцільно визнати тотожними. Слід також враховувати те, що у національній юридичній практиці термін «соціальне партнерство» замінено терміном «соціальний діалог» Указом Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» від 29 грудня 2005 року. Законодавець також зайняв чітку позицію, використовуючи термін «соціальний діалог» у Законі від 23 грудня 2010 року.

Соціальний діалог у сфері праці та колективне трудове право співвідносяться як частина і ціле, оскільки предмет колективного трудового права є ширшим за предмет соціального діалогу у сфері праці. У цей час відбувається формування колективного трудового права як підгалузі трудового права.

У підрозділі 2.2. «Рівні соціального діалогу у сфері праці» визначається поняття «рівні соціального діалогу у сфері праці» та розглядаються особливості кожного з них.

У ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визначено чотири рівні соціального діалогу: національний, галузевий, територіальний та локальний. Перелік рівнів соціального діалогу у сфері праці, на думку дисертанта, потребує доповнення. Окремими рівнями соціального діалогу у сфері праці пропонується вважати корпоративний і міжнародний рівні. Необхідність виділення корпоративного рівня соціального діалогу у сфері праці обумовлюється тим, що в Україні на даний час вже діють декілька професійних спілок, які мають статус всеукраїнських, але об'єднують працівників лише одного підприємства. Активний розвиток міжнародного рівня соціального діалогу у сфері праці безпосередньо пов'язаний з процесом глобалізації. Прикладами соціального діалогу на міжнародному рівні є соціальний діалог на рівні МОП, а також зростаюча кількість міжнародних рамкових угод між глобальними профспілками і транснаціональними корпораціями.

На думку дисертанта, визначення в Законі вичерпного переліку рівнів соціального діалогу є суттєвим недоліком, так як це суперечить ст. 4 Конвенції МОП № 98 про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів 1949 року, оскільки питання визначення рівня переговорів повинно вирішуватися сторонами соціального діалогу у сфері праці, а відповідно рівень переговорів не повинен встановлюватися законом. З огляду на це, ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» пропонується доповнити наступним положенням: «Сторони соціального діалогу вправі обирати інші рівні взаємодії, крім встановлених цим Законом».

У підрозділі 2.3. «Суб'єкти та сторони соціального діалогу у сфері праці» досліджується поняття та правовий статус суб'єктів та сторін соціального діалогу у сфері праці.

Дисертант відзначає, що у Законі України «Про соціальний діалог в Україні» не розмежовані сторони та суб'єкти соціального діалогу. При аналізі змісту положень ст.1 Закону можна дійти висновку, що сторонами соціального діалогу є представники працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування. При підготовці проекту ТК положення Закону України «Про соціальний діалог в Україні» були повністю включені в Главу 1 Книги 6 законопроекту. Проте визначення в Законі професійних спілок (їх об'єднань) та організації роботодавців (їх об'єднань) сторонами соціального діалогу у сфері праці прямо суперечить положенням проекту ТК, згідно із ст.19 якого сторонами трудових відносин є працівник і роботодавець, а професійні спілки (їх об'єднання) та організації роботодавців (їх об'єднання)

є суб'єктами трудових відносин, а не їх сторонами, а також положенням законів «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та «Про організації роботодавців», якими профспілки та організації роботодавців визнано представниками відповідно працівників і роботодавців.

Недоліком Закону України «Про соціальний діалог в Україні» та проекту ТК є невизнання трудового колективу суб'єктом соціального діалогу та колективних трудових правовідносин. Дисертант не погоджується з такою позицією законодавця і пропонує визнати трудовий колектив окремим суб'єктом соціального діалогу на локальному рівні. Визнаючи право працівників на участь у соціальному діалозі на локальному через непрофспілкове представництво, законодавець у ст.4 Закону передбачив, що у випадку відсутності на підприємстві професійної спілки, представляти інтереси працівників у соціальному діалозі можуть вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників. Ведення колективних переговорів і укладання колективних договорів і угод – це лише одна з чотирьох організаційно-правових форм соціального діалогу, які визначені у ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Отже, зі змісту Закону випливає, що у випадку, коли на підприємстві, в установі, організації не створена первинна профспілкова організація, працівники не можуть брати участі в обміні інформацією, консультаціях та інших формах соціального діалогу на локальному рівні, що, на думку дисертанта, є також суттєвим недоліком даного законодавчого акту. З огляду на це, необхідним є розробка та прийняття Закону України «Про трудові колективи», яким слід надати право органам трудового колективу представляти інтереси працівників у соціальному діалозі у сфері праці на підприємстві, в установі, організації, а також визнання трудового колективу суб'єктом трудових правовідносин у ст.19 проекту ТК.

Новелою Закону України «Про соціальний діалог в Україні» є встановлення критеріїв репрезентативності сторін соціального діалогу. Репрезентативність сторін соціального діалогу – це їх особлива здатність виступати з визначених питань у певних організаційно-правових формах та на певному рівні соціального діалогу. Автор пропонує доповнити понятійно-категоріальний апарат зазначеного Закону терміном «суб'єкти соціального діалогу», до яких віднести професійні спілки (їх об'єднання), організації роботодавців (їх об'єднання), органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, як представників сторін, а також органи соціального діалогу. У зв'язку з цим у Законі України «Про соціальний діалог в Україні» доцільно встановлювати критерії репрезентативності певних суб'єктів соціального діалогу, а не його сторін.

У дисертації відзначається, що визначені Законом критерії репрезентативності сторін соціального діалогу у сфері праці на територіальному рівні є занадто жорсткими і фактично унеможливлюють участь у соціальному діалозі професійних спілок та організацій роботодавців, які представляють інтереси працівників та роботодавців окремих професій (авіаційний транспорт, залізничний транспорт та ін.).

Другий розділ «Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці» складається з чотирьох підрозділів. У підрозділ 3.1. «Обмін інформацією та консультації між сторонами соціального діалогу у сфері праці» визначаються поняття обміну інформацією та консультацій, досліджується порядок здійснення даних організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці.

Обмін інформацією є базовою формою соціального діалогу. Наявність налагодженого і систематичного обміну інформацією є необхідною умовою здійснення інших організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці, фактором створення більш високого рівня довіри між соціальними партнерами.

У ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» передбачено, що обмін інформацією здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики. Разом з тим, визначивши поняття обміну інформацією, законодавець залишив поза увагою порядок здійснення обміну інформацією між суб'єктами соціального діалогу, встановивши лише, що порядок даного обміну визначається сторонами, тим самим залишаючи неврегульованими багато правових та організаційних питань щодо форм, строків обміну інформацією та критеріїв інформації.

Дисертант пропонує доповнити ст. 8 Закону наступними частинами: «1. Обмін інформацією здійснюється в усній і письмовій формах. Обмін інформацією може також відбуватись шляхом висвітлення певних відомостей у засобах масової інформації. Надання інформації стороні соціального діалогу повинно відбуватись у тій формі, в якій її вимагає сторона. 2. Строки обміну інформацією встановлюються за угодою сторін, якщо інше не передбачено законом. 3. Інформація, що надається стороною соціального діалогу іншим сторонам, повинна бути достовірною, повною та об'єктивною».

Можливість надання сторонам інформації з обмеженим доступом потребує, на думку дисертанта, додаткової правової регламентації. Залишається неврегульованим питання про відповідальність за розголошення зазначеної інформації. З огляду на це, в проєкті ТК доцільно було б передбачити відповідальність за шкоду, заподіяну розголошенням або неналежним зберіганням інформації з обмеженим доступом.

У підрозділі 3.2. «Колективні переговори з укладання колективних угод і колективних договорів» досліджуються порядок ведення колективних переговорів з укладання колективних угод і колективних договорів, особливості колективних угод і колективних договорів як актів соціального діалогу у сфері праці.

На підставі аналізу положень Закону України «Про колективні договори і угоди» та колективно-договірної практики виділено етапи колективних переговорів з укладання колективних угод і колективних договорів: ініціювання переговорів однією зі сторін; початок колективних переговорів та розробка проєкту колективної угоди чи колективного договору; узгодження розбіжностей; проведення примирних процедур і вирішення колективних трудових спорів;

підписання колективної угоди, підписання і схвалення колективного договору та їх реєстрація.

У підрозділі досліджуються особливості укладання окремих видів колективних угод. Дисертант відзначає особливе значення Генеральної угоди як основного акту соціального діалогу у сфері праці. Для ефективності виконання положень Генеральної угоди у проєкті ТК видається доцільним закріпити особливості порядку укладання зазначеної угоди: синхронізувати процес укладання угоди з процесом розробки та прийняття Закону України «Про Державний бюджет України»; укладення Угоди повинно відбуватися в максимально стислі строки та терміном на один рік, що викликано непередбачуваністю кризових явищ та їх наслідків і неможливістю встановлення зобов'язань на тривалий строк; збереження конкурентоздатності української економіки; завчасність доведення та незмінність тарифно-цінової політики суб'єктів природних монополій протягом року та основних державних соціальних гарантій з відповідним коригуванням на індекси споживчих цін.

У підрозділі 3.3. «Створення та функціонування органів соціального діалогу у сфері праці» визначається поняття «орган соціального діалогу у сфері праці», досліджуються порядок створення та діяльності органів, які беруть участь у соціальному діалозі у сфері праці, їх правовий статус.

У підрозділі пропонується визначити поняття «орган соціального діалогу у сфері праці» як постійний або тимчасовий орган, що утворюється на двосторонній чи трьохсторонній основі, складається з рівної кількості представників сторін соціального діалогу, діяльність якого спрямована на регулювання відносин у трудовій та соціально-економічній сферах на певному рівні соціального діалогу.

У зв'язку з тим, що Національна служба посередництва і примирення є державним органом, до складу якого не входять представники сторін соціального діалогу у сфері праці, пропонується визнати таке поняття, як органи, що є суб'єктами соціального діалогу у сфері праці. Дані органи пропонується розділити на дві групи: органи соціального діалогу у сфері праці та органи, які сприяють соціальному діалогу у сфері праці. До органів соціального діалогу можна віднести Національну трьохсторонню соціально-економічну раду, територіальні трьохсторонні соціально економічні ради, Координаційний комітет сприяння зайнятості населення та комісії з ведення колективних переговорів та укладання колективних угод і колективного договору, а до органів, що сприяють соціальному діалогу – Національну службу посередництва і примирення та її регіональні відділення. Органи соціального діалогу також можна класифікувати: залежно від строку їх повноважень – на постійні і тимчасові; залежно від виконуваних даними органами завдань – на органи загальної та спеціальної компетенції.

Статтею 7 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» обов'язок оцінки відповідності критеріям репрезентативності профспілок та їх об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань покладено на Національну службу посередництва і примирення. Експерти МОП при аналізі проєкту Закону

України «Про соціальний діалог в Україні» відзначили, що підтвердження або перевірка репрезентативності профспілки найкращим чином забезпечується, якщо є сильні гарантії конфіденційності та неупередженості. Таким чином, перевірка репрезентативного характеру профспілки має апіорі здійснюватися незалежним та неупередженим органом. Дисертант відстоює позицію, що обов'язок оцінки відповідності критеріям репрезентативності профспілок та їх об'єднань, організацій роботодавців та їх об'єднань доцільно було б покласти на Національну тристоронню соціально-економічну раду та територіальні тристоронні соціально-економічні ради.

У підрозділі 3.4. «Узгоджувальні процедури як одна з організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці» визначається поняття узгоджувальних процедур та досліджується порядок здійснення даної організаційно-правової форми соціального діалогу у сфері праці.

Узгоджувальні процедури є порівняно новою формою соціального діалогу, яка була введена в українське законодавство Законом України «Про соціальний діалог в Україні». У ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» не дається чіткого визначення поняття «узгоджувальні процедури», а лише встановлюється, що узгоджувальні процедури здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів.

Дисертант відстоює позицію, що узгоджувальні процедури по суті є сукупністю консультацій та обміну інформацією між сторонами соціального діалогу у сфері праці з метою спільної розробки проектів нормативно-правових актів. У практиці зарубіжних країн не застосовується поняття узгоджувальні процедури у тому значенні, як воно використано в Законі України «Про соціальний діалог в Україні». Термін «узгоджувальні процедури» (англ. conciliation) в законодавстві зарубіжних країн використовується в значенні особливого виду примирної процедури. Національна служба посередництва і примирення досить часто проводить узгоджувальні зустрічі, які можна вважати також своєрідною формою примирних процедур. Спільна діяльність соціальних партнерів щодо розробки проектів нормативно-правових актів у законодавстві зарубіжних країн та практиці МОП розглядається як різновид консультацій. У зв'язку з цим дану організаційно-правову форму соціального діалогу у сфері праці доцільно визначити як «участь представників сторін соціального діалогу у нормотворчій діяльності».

Законом України «Про соціальний діалог в Україні» порядок здійснення узгоджувальних процедур не врегульовано. У зв'язку з тим, що проект ТК містить окремі глави, які регулюють порядок ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод, вирішення колективних трудових спорів, пропонується в окремій главі проекту ТК передбачити порядок здійснення узгоджувальних процедур, в якій визначити строки та форми надання інформації представникам сторін соціального діалогу, особливості участі представників сторін у розробці проектів окремих видів нормативно-правових актів.

ВИСНОВКИ

У **Висновках** викладаються найбільш важливі теоретичні положення дисертаційного дослідження, формулюються пропозиції щодо удосконалення правового регулювання соціального діалогу у сфері праці.

Соціальний діалог – це система колективних трудових відносин між працівниками та роботодавцями (їх представниками), органами державної влади, органами місцевого самоврядування з питань формування та реалізації соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Поняття соціального діалогу потрібно розуміти у трудовому праві у трьох аспектах: як систему колективних трудових відносин, як правовий інститут колективного трудового права, як принцип взаємодії працівників і роботодавців (їх представників), як метод правового регулювання індивідуальних і колективних трудових відносин.

Терміни «соціальне партнерство» і «соціальний діалог» як систему відносин між працівниками, роботодавцями, державою і органами місцевого самоврядування у сфері праці слід визнати тотожними. Соціальний діалог у сфері праці та колективне трудове право потрібно розглядати як частину та ціле, оскільки предмет колективного трудового права є ширшим за предмет соціального діалогу у сфері праці.

Визначення в Законі України «Про соціальний діалог в Україні» чотирьох рівнів соціального діалогу (національний, галузевий, територіальний, локальний) не повинно виключати можливість сторін взаємодіяти на інших рівнях, які не визначені Законом. Перелік рівнів соціального діалогу доцільно доповнити корпоративним та міжнародним рівнями.

Під організаційно-правовою формою соціального діалогу у сфері праці слід розуміти спосіб реалізації колективних трудових прав сторонами соціального діалогу (їх представниками). Перелік форм соціального діалогу, передбачений ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», не можна вважати вичерпним. У зв'язку з цим пропонується доповнити зазначену статтю положенням про інші форми соціального діалогу. На практиці застосовуються такі форми соціального діалогу як участь працівників в управлінні організацією, примирні процедури з розгляду трудових спорів, участь працівників у розподілі прибутку організації; сумісний контроль за виконанням зобов'язань за колективними угодами та колективними договорами та ін. Проте більшість із зазначених форм у цей час залишаються поза увагою законодавця.

Термін «узгоджувальні процедури», який використовується в Законі України «Про соціальний діалог в Україні» як організаційно-правова форма соціального діалогу у сфері праці, пропонується замінити на «участь представників сторін соціального діалогу у нормотворчій діяльності».

Сторонами соціального діалогу у сфері праці виступають наймані працівники, роботодавці, держава. Поняття «суб'єкти соціального діалогу»

є ширшим за змістом, ніж поняття «сторони соціального діалогу», оскільки включає в себе сторін соціального діалогу, а також їх представників.

Для розвитку соціального діалогу у сфері праці на локальному рівні необхідно врегулювати на законодавчому рівні питання непрофспілкового представництва найманих працівників. У зв'язку з цим існує необхідність розробки та прийняття Закону «Про трудові колективи», яким слід передбачити повноваження органів трудового колективу як його представників. Видається доцільним визнання трудового колективу одним із суб'єктів трудових правовідносин у ст.19 проекту ТК.

Для забезпечення більш активної участі сторін у сфері праці на територіальному рівні існує необхідність перегляду критеріїв репрезентативності на зазначеному рівні. У ст.5 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» доцільно встановити можливість суб'єктів соціального діалогу самостійно визначати репрезентативність один одного шляхом прийняття індивідуальних актів органами соціального діалогу (Національною тристоронньою соціально-економічною радою, територіальними тристоронніми соціально-економічними радами).

З метою сприяння сторонам соціального діалогу у проведенні консультацій та обміну інформацією видається необхідним: доповнити Книгу 6 проекту ТК окремою главою, в якій детально врегулювати механізм реалізації зазначених організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці; закріпити у ст. 26 проекту ТК право роботодавця на отримання від професійних спілок будь-якої інформації що стосується трудових та соціально-економічних відносин; доповнити ст.8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» положенням про критерії інформації: повнота, об'єктивність, достовірність; у цій же статті встановити строки надання визначити в проекті ТК строки надання сторонами соціального діалогу інформації, а також закріпити обов'язок сторін, у випадках, коли неможливе оперативне надання інформації, розпочати та погодити з іншою стороною у п'ятиденний строк питання про підготовку та строк надання інформації, або надати відповідь, що певна інформація не може бути надана, оскільки належить до інформації з обмеженим доступом; визначити форми, в яких повинна надаватись інформація і випадки обов'язкового надання інформації у тій чи іншій формі; визначити у ст.8 зазначеного Закону строки та особливості порядку проведення консультацій на різних рівнях соціального діалогу.

У ст. 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» необхідно закріпити поняття органу соціального діалогу, який пропонується визначити як постійний або тимчасовий орган, що утворюється на двосторонній чи трьохсторонній основі, складається з рівної кількості представників сторін соціального діалогу, діяльність якого спрямована на регулювання відносин у трудовій та соціально-економічній сферах на певному рівні соціального діалогу. Видається доцільним виділяти органи соціального діалогу у сфері праці, та органи, які сприяють соціальному діалогу у сфері праці. До складу перших входять представники сторін соціального діалогу у сфері праці (Національна

тристороння соціально-економічна рада, територіальні тристоронні соціально-економічні ради, координаційні комітети сприяння зайнятості населення, комісія з розробки колективних угод чи колективних договорів). До органів, які сприяють соціальному діалогу у сфері праці, відносяться Національна служба посередництва та примирення, її регіональні відділення, які є державними органами.

У дисертації сформульовані інші конкретні пропозиції щодо удосконалення чинного законодавства України про соціальний діалог у сфері праці та проекту Трудового кодексу України.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Сорочишин М.В. Узгоджувальні процедури як одна з основних форм соціального діалогу / М.В. Сорочишин // Актуальні проблеми держави і права : збірник наукових праць. Вип. 57 / редкол.: С.В. Ківалов (голов. ред.) та ін. ; відп. за вип. В.М. Дрьомін. – Одеса : Юридична література, 2011. – С. 216-221.
2. Сорочишин М.В. Пріоритетність примирних процедур при вирішенні колективних трудових спорів як принцип соціального діалогу / М.В. Сорочишин // Актуальні проблеми права: теорія і практика: Збірник наукових праць № 21. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2011. – С. 454-459.
3. Сорочишин М.В. Розвиток соціального діалогу в Україні в сучасний період / М.В. Сорочишин // Актуальні проблеми права: теорія та практика. Збірник наукових праць №19. – Луганськ : Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2011. – С. 509-514.
4. Сорочишин М.В. Міжнародне врегулювання спорів, що виникають унаслідок конфлікту інтересів (на прикладі Швеції) / М.В. Сорочишин // Публічне право : Науково практичний юридичний журнал. – 2011. – № 4. – С. 374-379.
5. Сорочишин М.В. Поняття та суб'єкти соціального діалогу у сфері праці / М.В. Сорочишин // Правова держава в дослідженнях правників-початківців : Матер. 11-ої Міжнар. наук.-практ. конф. 22-23 травня 2009 р. – Одеса: Юридична літ-ра, 2009. – С. 250-253.
6. Сорочишин М.В. Правові основи соціального діалогу у сфері праці / М.В. Сорочишин // Актуальні проблеми юридичної науки: Збірник тез Міжнародної наукової конференції «Восьмі осінні юридичні читання» (м. Хмельницький, 13-14 листопада 2009 року): У 4-х частинах. – Частина друга: «Конституційне право. Адміністративне право. Фінансове право. Інформаційне право. Земельне право. Аграрне право. Екологічне право. Природоресурсне право. Трудове право та право соціального забезпечення». – Хмельницький: Видавництво Хмельницького університету управління та права, 2009. – С.391-392.

7. Сорочишин М.В. Суб'єкти соціального діалогу / М.В. Сорочишин // Правове забезпечення соціальної сфери : Матер. І Міжнар. наук. конф. студентів та аспірантів (26-27 березня 2010 р.). – О.: «Фенікс», 2010. – С. 69-72.

8. Сорочишин М.В. Умови становлення дієвої системи соціального діалогу в Україні / М.В. Сорочишин // Правове забезпечення соціальної сфери : зб. матер. ІІ Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молодих вчених / за заг. ред. д.ю.н., професора В.М. Дрьоміна. – О.: «Фенікс», 2011. – С. 106-109.

9. Сорочишин М.В. Судовий порядок розгляду колективних трудових спорів / М.В. Сорочишин // Правове життя сучасної України: матеріали Міжнародної наукової конференції професорсько-викладацького складу, 20-21 травня 2011 р., м. Одеса. Т.2 / відп. ред. д-р юрид. наук В.М. Дрьомін // Національний університет «Одеська юридична академія». – О. : «Фенікс», 2011. – С. 426-429.

10. Сорочишин М.В. Вирішення колективних трудових спорів щодо невиконання заборгованої заробітної плати: окремі питання / М.В. Сорочишин // Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень ІІІ Міжнародної науково-практичної конференції, 7-8 жовтня 2011 року / За ред. к.ю.н., доц. В.В. Жернакова. – Харків: Кроссруд, 2011. – С. 301-303.

11. Сорочишин М.В. Наднаціональний рівень соціального діалогу у сфері праці / М.В. Сорочишин // Трудове право, право соціального забезпечення та сучасні проблеми проходження служби в органах внутрішніх справ : матеріали Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Харків, 25 листоп. 2011 р.) / за заг. ред. К.Ю.Мельника. – Х. : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2011. – С. 215-218.

12. Сорочишин М.В. Поняття соціального діалогу за проектом Трудового кодексу України / М.В. Сорочишин // Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників ІІ Міжнародної наукової конференції; м. Харків, 8-9 жовтня 2010р. / За ред. к.ю.н., доц. В.В. Жернакова. – Харків: Кроссруд, 2010. – С.410-413.

АНОТАЦІЯ

Сорочишин М.В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці.

– Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2012.

Дисертація є спеціальним комплексним дослідженням теоретичних та практичних проблем правового регулювання соціального діалогу у сфері праці.

У дисертації з'ясовуються юридична природа і сутність соціального діалогу у сфері праці, визначаються поняття та ознаки соціального діалогу у сфері праці, його організаційно-правові форми, принципи, рівні, сторони та

суб'єкти. Характеризується правовий статус суб'єктів соціального діалогу у сфері праці, аналізуються критерії репрезентативності сторін та порядок оцінки відповідності визначеним критеріям. Досліджується порядок здійснення організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці. Визначається поняття та здійснюється класифікація органів соціального діалогу у сфері праці, розглядаються порядок їх створення та функціонування.

На підставі аналізу спеціальної літератури, чинного законодавства та практики його застосування, міжнародних нормативно-правових актів та позитивного зарубіжного законодавчого досвіду формулюються пропозиції щодо удосконалення чинного законодавства про соціальний діалог та проекту Трудового кодексу України.

Ключові слова: соціальний діалог у сфері праці, принципи соціального діалогу у сфері праці, суб'єкти та сторони соціального діалогу у сфері праці, органи соціального діалогу у сфері праці, обмін інформацією, консультації, колективні переговори з укладення колективних угод і колективних договорів, узгоджувальні процедури.

АННОТАЦІЯ

Сорочишин М.В. Правовые аспекты социального диалога в сфере труда. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право, право социального обеспечения. – Национальный университет «Одесская юридическая академия», Одесса, 2012.

Диссертация является специальным комплексным исследованием теоретических и практических проблем правового регулирования социального диалога в сфере труда.

Исследуются международно-правовое регулирование социального диалога в сфере труда в актах ООН, МОТ и региональных международных организаций, а также уровень имплементации международных стандартов в сфере социального диалога в законодательство Украины. Анализируется правовое регулирование социального диалога в зарубежных странах и выделяются особенности указанного регулирования в странах с различными моделями социального диалога.

В диссертации определяются понятие социального диалога в сфере труда, его соотношение с понятиями «социальное партнерство», «коллективное трудовое право», «корпоративизм», перечень принципов социального диалога в сфере труда и раскрывается их содержание.

Раскрывается понятие субъектов и сторон социального диалога в сфере труда, характеризуется правовой статус субъектов социального диалога в сфере труда.

В работе определяется понятие организационно-правовых форм социального диалога в сфере труда, рассматривается порядок осуществления

форм, предусмотренных законодательством. Выделяются этапы ведения коллективных переговоров по заключению коллективных соглашений и коллективных договоров. Определяется понятие согласительных процедур и рассматривается порядок их проведения на разных уровнях социального диалога в сфере труда.

Формулируется авторское определение понятия органов социального диалога в сфере труда, осуществляется классификация указанных органов и рассматриваются их полномочия.

На основании анализа специальной литературы, действующего законодательства и практики его применения, международных нормативно-правовых актов и позитивного зарубежного законодательного опыта формулируются предложения по совершенствованию законодательства о социальном диалоге и проекта Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: социальный диалог в сфере труда, принципы социального диалога в сфере труда, органы социального диалога в сфере труда, обмен информацией, консультации, коллективные переговоры по заключению коллективных соглашений и коллективных договоров, согласительные процедуры.

SUMMARY

Sorochyshyn M. V. Legal Aspects of Social Dialogue in the Sphere of Labour. – Manuscript.

Thesis on seeking of a Candidate of Law degree in the specialty 12.00.05 – labor law, social security law. – National University "Odessa Law Academy", Odessa, 2012.

The thesis is a special complex research of theoretical and practical problems of legal regulation of social dialogue in the sphere of labour.

In the thesis the legal nature, essence, concept and features of the social dialogue in the sphere of labour, its legal forms, principles, levels, parties and subjects are defined.

The legal status of subjects of the social dialog in the sphere of labour and the criteria of representativeness of parties of the social dialog in the sphere of labour are characterized. In the thesis the order of exercise of forms of the social dialog in the sphere of labour is researched. The thesis also provides the concept of bodies of social dialogue in the sphere of labour, the order of establishment and functioning of such bodies.

The thesis contains proposals for improving current legislation on social dialogue in the sphere of labour and the draft Labour Code, which is based on the analysis of literature, current legislation and its application, international standards and positive foreign legislative experience.

Key words: social dialogue in the sphere of labour, principles of social dialogue in the sphere of labour, information sharing, consultation, collective bargaining, collective agreements, conciliation.