

УДК 349.2

<http://doi.org/10.5281/zenodo.1171364>

[orcid.org/0000-0002-5449-577X](https://orcid.org/0000-0002-5449-577X)

© Даниліна Ю.С., 2017

**Ю.С. Даниліна**

## **ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ЯК ЗАСОБУ ПОБУДОВИ ВІДНОСИН МІЖ ПРАЦІВНИКОМ ТА РОБОТОДАВЦЕМ**

**Анотація.** У статті автор досліджує соціальний діалог як засіб побудови відносин між працівником та роботодавцем; соціальний діалог розглядається як основа, на якій сторони мають змогу побудувати такі відносини, коли будь-які питання можуть вирішуватись постійно в робочому процесі, тобто до виникнення суперечностей та без застосування заходів вирішення трудових спорів. Крім того, автор аналізує соціальний діалог як тривалий процес з метою досягнення сторонами спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень.

**Ключові слова:** діалог, соціальний діалог, Міжнародна організація праці, права працівників.

**Аннотация.** В статье автор исследует социальный диалог как средство построения отношений между работником и работодателем; социальный диалог рассматривается в качестве основы, на которой стороны могут построить такие отношения, когда любые вопросы могут решаться постоянно в рабочем процессе, то есть до возникновения противоречий и без применения мер решения трудовых споров. Кроме того, автор анализирует социальный диалог как длительный процесс с целью достижения сторонами совместных договоренностей и принятия согласованных решений.

**Ключевые слова:** диалог, социальный диалог, Международная организация труда, права работников.

**Abstract.** In this article, the author examines social dialogue as a means of building relationships between an employee and an employer; social dialogue is considered as the basis on which the parties are able to build such relationships when any issues can be resolved permanently in the normal working process, that is, until conflicts arise and without the application of measures for resolving labor disputes. In addition, the author analyzes social dialogue as a certain long process, in particular, negotiation, information exchange, the results of which determine their positions among the parties; in the future, the parties are aimed at converging positions in order to reach common agreements and make agreed decisions; the achievement of joint agreements and the adoption of concerted solutions are what the parties must strive for in the process of social dialogue.

**Key words:** dialogue, social dialogue, international labor organization, workers' rights.

**Постановка проблеми та дослідження публікацій.** У широкому сенсі соціальний діалог являє собою динамічний процес, що складається з сукупності практичних методів і форм узгодження інтересів соціальних партнерів, які беруть у ньому участь і забезпечують їхню конструктивну взаємодію. Це

процес узгодження між сторонами на різних рівнях напрямів розвитку економічної та соціальної політики країни, галузі, регіону або окремих підприємств. Він включає комплекс дій партнерів при прийнятті рішень, визначенні стратегічних цілей і розробці програм розвитку з урахуванням інтересів працівників, роботодавців та держави.

У вузькому сенсі, на думку більшості науковців, які займаються дослідженнями у цій сфері, зокрема, В.А. Давиденко, А.А. Сіліна, Г.А. Трунової, О.А. Трюхан, Г.І. Чанишевої, соціальний діалог виступає механізмом урегулювання конфліктів між працівником та роботодавцем.

Проте, науковцями у своїх публікаціях не приділено достатньо уваги розгляду соціального діалогу в інших аспектах його застосування, що обумовило вибір теми дослідження.

**Метою статті** є дослідження соціального діалогу як засобу побудови відносин між працівником та роботодавцем з метою уникнення суперечностей та без застосування заходів вирішення трудових спорів.

Відповідно до положень Конституції України людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави Україна, при цьому держава відповідає перед людиною за свою діяльність; утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави, а носієм суверенітету і єдиним джерелом влади в Україні є народ.

Розділ II Конституції України гарантує людині та громадянину забезпечення їх прав та свобод, у тому числі право на працю, на відпочинок, на соціальний захист тощо [1].

Отже, Основний закон закріплює зазначені основоположні принципи України як демократичної та соціальної держави.

Вважаємо, що Україна, реалізуючи соціальні напрями своєї діяльності, має бути спрямована на створення рівних умов, «ідеального» середовища для надання можливості кожній людині реалізувати закріплені Конституцією України права і свободи.

При цьому пріоритетними, на наш погляд, є напрями діяльності держави, спрямовані на забезпечення дотримання прав працівників, оскільки, по-перше, основоположні права працівників потребують особливої уваги з боку держави з огляду на незахищеність цієї категорії осіб у порівнянні з роботодавцями; по-друге, забезпечення державою дотримання прав працівників свідчить про високий життєвий рівень у державі, соціальну стабільність та відсутність соціальної напруги з боку працівників, що становлять основний пласт суспільства; по-третє, спрямування державою своїх зусиль на гарантування працівнику дотримання його прав та свобод свідчить про намір держави досягти європейських та міжнародних стандартів щодо захисту прав працівників, зокрема, встановлених Міжнародною організацією праці, таких, як право на відпочинок, скорочення робочого часу, оплату праці, безпечні умови праці, право на організацію і ведення колективних переговорів тощо.

Україна є членом Міжнародної організації праці з 12.05.1954 року та ратифікувала понад 60 конвенцій МОП.

Генеральний директор Міжнародної організації праці Хуан Сомавія зазначив, що засобом для досягнення усіх стратегічних цілей Міжнародної організації праці – прав людини, повної зайнятості, соціального захисту працівників – є соціальний діалог [2].

Глосарій із трудового права та соціально-трудова відносин трактує поняття «соціальний діалог» як «процес, що включає всі типи переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками урядів, роботодавців та працівників з питань, що становлять взаємний інтерес і пов'язані з соціально-економічною політикою» [3].

На думку І.О. Лосиці, соціальний діалог – перевірений інструмент дієвої політики сучасних правових демократичних держав, за допомогою якого досягається створення й стабільне функціонування систем освіти, охорони здоров'я, культури, соціального забезпечення, високий рівень життя громадян, забезпечення їх прав і свобод, а також соціальна злагода у суспільстві [4, с. 105].

Враховуючи вищезазначене, доходимо висновку, що соціальний діалог – це засіб для вирішення важливих соціальних та правових питань, спрямованих на захист прав людини, у тому числі, працівників; досягнення соціальної і виробничої стабільності, підвищення економічного прогресу; успішний соціальний діалог може бути ключем до формування консенсусу і досягнення спільних цілей між працівником та роботодавцем.

Отже, можна припустити, що соціальний діалог є тим «ідеальним» середовищем, в якому відбуваються трудові відносини між працівником та роботодавцем та в якому працівник може не лише реалізувати закріплені законодавством права і свободи, а й сподіватись на їх захист та гарантії дотримання.

Перше визначення діалогу дав Сократ – це «розмова двох людей, які по-різному думають» [5, с. 205].

Сучасне поняття «діалогу» (від грецького dialogos – «бесіда»), зазвичай, визначається як форма усного чи письмового обміну думками в розмові між двома і більше людьми. За тлумачним словником діалог – це:

- 1) розмова між двома або кількома особами;
- 2) розмова, обмін думками (звичайно на громадсько-політичні теми);
- 3) переговори; бесіди в порядку взаємного зондажу [6].

На нашу думку, цінність діалогу полягає в тому, що діалог заохочує людей висловлюватись, при цьому діалог спонукає слухати, сприяє уточненню власної позиції; діалог означає думати, розв'язувати проблеми, шукати рішення разом. Метою діалогу може бути повідомлення однієї із сторін певної інформації, отримання поради, обіцянки, відповіді на запитання тощо. Проте, для реалізації своєї мети учасники діалогу не лише обмінюються інформацією, висловлюють свої твердження, а й спонукають свого співрозмовника до вчинення певних мовленнєвих дій, тобто прагнуть надати необхідну партнеру

інформацію, пораду, обіцянку, відповідь на запитання тощо. У разі вдалого проведення діалогу сторони досягають своєї мети, знаходять взаєморозуміння, розв'язують проблеми та знаходять спільні взаємовигідні рішення.

Вважаємо, що за таких умов, коли працівник має можливість висловити роботодавцю свою позицію щодо питань, що виникають у ході виконання ними своїх трудових обов'язків, і позиція працівника буде, щонайменше, прийнята до уваги роботодавцем, відносини між працівником та роботодавцем будуть базуватись на довірливих та партнерських засадах, що, безсумнівно, стане наслідком не лише вирішення працівником та роботодавцем питань, щодо яких відбувся діалог, а й сприятиме досягненню сторонами взаємовигідних цілей, таких як: підвищення продуктивності праці, відповідно, збільшення розміру заробітної плати; створення нормальних умов праці, відповідно, відсутність з боку працівників невдоволення щодо умов праці.

Отже, ситуація перебування працівника та роботодавця у стані діалогу є тією основою, на якій сторони матимуть змогу побудувати такі відносини, коли будь-які питання можуть вирішуватись постійно в нормальному робочому процесі, тобто, до виникнення суперечностей та без застосування заходів вирішення трудових спорів.

«Соціальність» змісту діалогу виражається у визнанні його соціальної природи, соціальної сутності діяльності людей, їх інтересів та потреб.

Суспільство – це не будь-яка механічна сукупність людей, а таке їх поєднання, в межах якого відбувається постійний, стійкий і досить тісний їх взаємовплив і взаємодія; це сукупність людей, які поєднані з метою задоволення потреб, і характеризуються стійкістю, саморегулюванням і саморозвитком, досягненням такого рівня культури, коли виникають особливі соціальні норми та цінності, що лежать в основі взаємозв'язку і взаємодії людей [5, с. 547].

Отже, людина, перебуваючи у суспільстві, не може існувати відокремлено, вона є взаємозалежною з іншою людиною; в залежності від того, який соціальний статус має та чи інша особа, люди вчиняють певний вплив одне на одного. Такий вплив може мати різний характер. Для врегулювання відносин між людьми законодавством встановлюються правила, виконання яких є обов'язковим для кожного; за умови дотримання людьми цих правил, суспільство являє собою злагоджений та єдиний механізм.

Соціальність держави проявляється через принципи людської гідності, соціальної справедливості, солідарності, автономії суспільних відносин і соціальних зобов'язань; завданнями соціальної держави є реальне забезпечення таких прав людини, як право на працю, справедливі умови праці, соціальне забезпечення, гідний людини прожитковий мінімум тощо.

Аналізуючи завдання України як соціальної держави, закріплені у Конституції України, приходимо до визначення діалогу, під час якого сторони вирішують питання щодо умов праці, соціального забезпечення, оплати праці тощо, саме як «соціального», оскільки суспільство, будучи єдиною системою взаємовідносин між людьми, забезпечує існування «соціальних» прав; держава,

у свою чергу, закріплює ці права у нормативно-правових актах та встановлює відповідальність за їх порушення. «Соціальність» діалогу полягає в тому, що він здійснюється з метою не просто ведення бесіди та відстоювання своїх позицій кожною із сторін, а задля вирішення, зокрема, між працівником та роботодавцем, питань у ході робочого процесу та досягнення спільних узгоджених рішень.

За визначенням Міжнародної організації праці, соціальний діалог являє собою всі типи переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками урядів, соціальних партнерів або між соціальними партнерами з питань економічної та соціальної політики, що становлять спільний інтерес [7].

Важко не погодитися із даним визначенням, оскільки, виходячи із самої сутності діалогу, – це є процес спілкування сторін з метою вирішення тих чи інших питань, узгодження своїх позицій, прийняття спільних рішень або ж просто обміну інформацією та досвідом.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», соціальний діалог є процесом визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [8].

Аналізуючи поняття соціального діалогу в Законі України «Про соціальний діалог в Україні», вважаємо, що наведена в законі дефініція соціального діалогу є дещо змішаною, оскільки сама по собі правова природа соціального діалогу передбачає наявність певного процесу, зокрема, ведення переговорів, обміну інформацією, за результатами чого між сторонами визначаються їх позиції; у подальшому сторони мають бути спрямовані на зближення позицій з метою досягнення спільних домовленостей. Увесь цей процес і становить сутність соціального діалогу, а прийняття сторонами соціального діалогу узгоджувальних рішень може бути як одним з етапів процесу здійснення соціального діалогу, хоча і не обов'язковим, оскільки сам по собі процес соціального діалогу не передбачає обов'язкового прийняття сторонами узгоджувального рішення; у процесі ведення соціального діалогу сторони вже на етапі узгодження та зближення своїх позицій можуть вирішити питання, що виникли в ході робочого процесу.

Процес здійснення соціального діалогу може бути довготривалим, зокрема, на одному з етапів ведення соціального діалогу сторони можуть лише обмінятися інформацією з приводу певного питання, у подальшому розпочати переговори та визначити позицію кожної сторони; вважаємо, що найголовнішим є етап зближення позицій, оскільки саме в цьому і полягає суть діалогу: шляхом взаємних поступок, висловлення своєї обґрунтованої позиції, можливо, переконання іншої сторони, зблизити свої позиції настільки, щоб мати змогу досягти спільних домовленостей та якомога найкращим способом для сторін соціального діалогу вирішити питання без виникнення суперечностей та спорів.

Тобто, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень – це те, до чого мають прагнути сторони в процесі здійснення соціального діалогу.

Аналізуючи відносини між працівником та роботодавцем, вважаємо, що за наявності встановлених законодавством правових норм, що регулюють їх взаємовідносини, та спрямовані на захист прав працівника, сторони при цьому мають можливість урегулювати більшість питань, що виникають в ході робочого процесу за допомогою діалогу, що є більш прогресивним, оскільки сторони одразу після виникнення певного питання мають змогу його обговорити, знайти шляхи його вирішення, прийняті рішення викласти у відповідному акті та в подальшому дотримуватись досягнутих домовленостей.

При цьому в такому випадку вирішення сторонами робочих питань не звужуються гарантії прав працівників, оскільки в силу положень Конституції України кожному гарантовано право на захист своїх прав та свобод в суді; кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб (стаття 55) [1].

Зазначене узгоджується також з правовою позицією Урядів держав – членів Ради Європи, викладеною у Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, стаття 6 якої визначає, що кожен має право на справедливий і публічний розгляд його справи упродовж розумного строку незалежним і безстороннім судом [9].

Для розвитку України у європейському напрямку та на шляху побудови громадянського суспільства розвиток соціального діалогу є як ніколи актуальним, а його широке практичне застосування – вкрай необхідним у цьому процесі.

Саме соціальний діалог може слугувати дієвим засобом побудови таких «ідеальних» відносин між працівником та роботодавцем, коли інтереси сторін дотримані, побудовані на партнерських довірливих засадах, коли соціальний діалог є таким звичним явищем для вирішення усіх питань, що виникають між працівником та роботодавцем.

Враховуючи вищевикладене, доходимо **висновку**, що соціальним діалогом є процес, у ході якого сторони мають змогу обмінятися інформацією, висловити свої доводи і міркування, окреслити власні позиції; у разі наявності певних розбіжностей або виникнення питань, зокрема, у робочому процесі, сторони при здійсненні соціального діалогу мають бути спрямовані на зближення своїх позицій настільки, щоб мати змогу їх узгодити та досягти певних домовленостей, які б враховували інтереси сторін; за необхідності сторони мають змогу прийняти рішення щодо питань, окреслених та узгоджених у ході здійснення соціального діалогу. Така модель поведінки сторін соціального діалогу є «ідеальною» для побудови партнерських та довірливих відносин між працівником та роботодавцем, забезпечення нормального робочого процесу та досягнення сторонами взаємовигідних цілей.

---

### Література

1. Конституція України [Електронний ресурс]: від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР // Верховна Рада України : офіц. веб-портал. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-вр>. – Заголовок з екрана; 2. Best practices in social dialogue. Role of social dialogue [Електронний ресурс]: Edited by A. Sivananthiran, C.S. Venkata Ratnam // International Labour Organization, 2003. – Режим доступу : <http://www.mol.gov.tw/upload/cht/attachment/819fb2e5c25a8ad48a9882626757352c.pdf>. – Заголовок з екрана; 3. Глосарій із трудового права та соціально-трудова відносин (з посиланням на досвід Європейського Союзу). – К.: Вид. дім «Стилос», 2006. – 431 с.; 4. Лося І.О. До питання соціального діалогу: аналіз новітнього законодавства / І.О. Лося // Вчені зап. Тавр. нац. ун-ту ім. В.І. Вернадського: юрид. науки. – 2010. – Т. 24 (63). – № 1. – С. 105–112; 5. Філософія: підручник для вищої школи / За заг. ред. В.Г. Кременя, М.І. Горлача. – Х.: Прапор, 2004. – 736 с.; 6. Діалог // Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К.: Ірпінь: Перун, 2005. – 1728 с.; 7. International Labour Organization [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.ilo.org/public/english/dialogue](http://www.ilo.org/public/english/dialogue). – Заголовок з екрана; 8. Про соціальний діалог в Україні [Електронний ресурс]: Закон України від 23 груд. 2010 р. № 2862-VI // Верховна Рада України: офіц. веб-портал. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>. – Заголовок з екрана; 9. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод [Електронний ресурс] // Верховна Рада України: офіц. веб-портал. – Режим доступу: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995\\_004](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_004) – Заголовок з екрана.