УДК 349.2

Огієнко І. В.,
доцент кафедри трудового,
аграрного екологічного права та
соціального захисту населення
Харківського економіко-
правового університету,
кандидат юридичних наук

ДО ПИТАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ.

Робота над Трудовим кодексом України триває. Сучасна кодифікація трудового законодавства має передумови як історичного, так і соціально-економічного характеру. На сьогоднішній день українське суспільство, в якому за останні роки відбулося кілька економічних та соціальних криз, має багато невирішених проблем, в тому числі і в сфері трудового права. Враховуючи економічні і соціальні умови сьогодення, ми не можемо говорити про рівність і партнерство учасників соціального діалогу навіть на виробничому рівні, бо наймані працівники не мають ефективних інструментів протиставлення вимогам роботодавця і тому ми маємо велику кількість законів і підзаконних нормативно-правових актів, які повністю або частково ігноруються та не виконуються роботодавцями.

Процес обговорення проекту Трудового кодексу України має значний суспільний резонанс та викликає спори і спроби узгодити позиції сторін діалогу. Результатом цієї роботи стало внесення на розгляд до Верховної Ради України проекту Трудового кодексу від 26.12.2014 р. № 1658. 1

Аналізуючи главу першу книги шостої даного Проекту, яка присвячена соціальному діалогу, ми бачимо що вона складається з однієї статті, де надано визначення поняття соціального діалогу, яке є аналогічним тому, що міститься у Законі «Про соціальний діалог в Україні» - це процес визначення та зближення позицій, досягнення

[1] Трудовий кодекс України: Законопроект №1658 від 27.12.2014 р. (доопрацьований 20.05.2015) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

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. Далі міститься відсилання до норм закону, який повинен регулювати ці відносини.

За допомогою соціального партнерства, як одного з ефективних засобів політики сучасних держав можна досягти високого рівня життя громадян, а також забезпечити їх права і свободи, сталого функціонування систем охорони здоров'я, освіти, соціального забезпечення, а також соціальної стабільності у суспільстві. Тому з таким досить поверхневим висвітленням цього важливого питання в проекті Трудового Кодексу не можна погодитись.

Порівнюючи проект Трудового кодексу від 26.12.2014 р. № 1658 з проектом Трудового кодексу від 22.04.2013 р. № 2902 1 можемо дійти висновків, що питання пов'язані з регулюванням і забезпеченням процесу соціального діалогу висвітлені в останньому більш повно. В проекті Трудового кодексу №2902 визначались форми соціального діалогу, його сторони , а також встановлювались критерії їх репрезентативності, оцінку якої повинна була надавати Національна служба посередництва та примирення. Також необхідно відмітити, що в цьому проекті був визначений зміст генеральної, галузевої і територіальної угод, їх дія та порядок підписання. Можна дійти висновку, що проект Трудового кодексу №2902 в частині регулювання питань соціального партнерства та соціального діалогу був більш вдалим.

У проекті Трудового кодексу №1658 від 26.12.2014 р. ці, важливі для реалізації соціального діалогу, позиції відсутні, що, нанаш погляд, є значним недоліком проекту, тому що підвищення на законодавчому рівні ролі таких органів, як Національна тристороння соціально-економічна рада та Національна служба посередництва і примирення сприятимуть досягненню основної мети соціального діалогу.

[1] Трудовий кодекс України: Законопроект №2902 від 22.04.2013 р. (доопрацьований 27.08.2013) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746

Також слід відмітити, що в проекті Трудового кодексу, в редакції від 26.12.2014 поняття трудового колективу взагалі відсутнє, але на сьогоднішній день існує тенденція зростання повноважень трудових колективів у вирішенні більшості питань, що регулюють соціально-трудові відносини, і ми маємо застаріле і, здебільшого, декларативне законодавство про трудові колективи. Вважаємо, що роль та можливості трудового колективу не можна недооцінювати і потрібно вивести значення трудового колективу на новий удосконалений рівень, бо саме він повинен взяти на себе більшість питань з активізації соціальної свідомості й ролі найманих працівників як учасників соціального партнерства.

Прийняття Трудового кодексу України удосконалить правове регулювання соціального діалогу, дозволить підвищити його якість, створить передумови для забезпечення гармонізації національних стандартів якості трудового життя громадян з європейськими, вдосконалення системи взаємодії органів державної влади з інститутами громадянського суспільства.

Пошук балансу інтересів працівників і роботодавців при забезпеченні належного рівня захисту прав працівників та ефективного виробництва є найскладнішою проблемою, яку потрібно вирішити за допомогою нового Трудового кодексу. Все це може стати можливим тільки в умовах відносно стабільного економічного і соціального розвитку країни і сучасний соціально – економічний стан держави вимагає гармонізації інтересів працівників, роботодавців та держави найбільш безконфліктним шляхом, що зменшив би рівень соціальної напруги в суспільстві і соціальний діалог є прекрасним інструментом для досягнення цієї мети.

Література:

1. Трудовий кодекс України: Законопроект №1658 від 27.12.2014 р. (доопрацьований 20.05.2015) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

2. Трудовий кодекс України: Законопроект №2902 від 22.04.2013 р. (доопрацьований 27.08.2013) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.