Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv.
Legal Studies, 2020; 2 (113): 56-61
УДК: 349.2
DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2020/2.113-11>

ISSN 1728-2195
© Taras Shevchenko National University of Kyiv,
Publishing center "Kyiv University", 2020

І. Сахарук, канд. юрид. наук, доц.
ORCID ID: 0000-0002-9146-2491

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ОСНОВА РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ

Досліджено соціальний діалог як елемент концепції гідної праці та засіб для ефективної реалізації інших елементів концепції. Установлено взаємозв'язки інституту соціального діалогу з такими вимірами концепції гідної праці, як основоположні принципи та права у сфері праці, зайнятість і умови праці, соціальний захист. Проаналізовано правові основи соціального діалогу у стратегічних документах Міжнародної організації праці, його специфіку для майбутнього сфери праці та особливу роль в умовах протидії пандемії COVID-19. З'ясовано значення реального втілення у законодавстві й на практиці принципу свободи асоціації та реального визнання права на ведення колективних переговорів для ефективності соціального діалогу. Визначено особливості впливу соціального діалогу на реалізацію концепції гідної праці на національному та виробничому рівнях. Обґрунтовано взаємозалежність економічного розвитку та соціального прогресу і якісного соціального діалогу. Досліджено особливості застосування і специфічну роль соціального діалогу для управління складними ситуаціями та кризами.

Ключові слова: концепція гідної праці, соціальний діалог, основоположні принципи у сфері праці, свобода асоціації, організації роботодавців, організації працівників, колективні переговори, соціальна справедливість, соціальний розвиток, COVID-19.

ВСТУП. Концепція гідної праці МОП є одним із ключових напрямів розвитку сучасного трудового права. Її завданням є забезпечення належних умов праці й соціального захисту, гідної заробітної плати, гармонійного поєднання трудового й особистого життя тощо на засадах рівності та соціальної справедливості. Погоджуємось із І. Чернишевим, що впровадження гідної праці є ключовим для зменшення бідності. Концепція, у тому числі, дає працівникам свободу організовуватись і брати участь у прийнятті рішень, які впливають на їхнє життя [1, с. 10]. Саме тому однією з чотирьох складових концепції гідної праці є соціальний діалог, покликаний сприяти досягненню консенсусу між державою, представниками працівників і роботодавців у питаннях регулювання соціально-трудових відносин.

Як наголошує Міжнародна організація праці, надійні виробничі відносини й ефективний соціальний діалог є засобом забезпечення миру і соціальної справедливості, допомагаючи створити сприятливе середовище для реалізації гідної праці на національному рівні [2]. У той же час концентрація економічної влади і зменшення впливу організацій працівників і колективних переговорів провокують зростання нерівності всередині країн [3, с. 41].

"Лева частина проблем соціально-економічного та соціально-психологічного характеру, з якими стикається економічно активна людина на сучасному етапі, прямо чи опосередковано пов'язана з дефіцитом гідних робочих місць і гідної праці... – праці, з якою пов'язаний прогрес у всіх сферах економічного та суспільного життя" [4, с. 19]. Ефективне розв'язання таких проблем можливе завдяки соціальному діалогу, який сприяє реалізації соціальної функції держави і дозволяє знаходити компроміс між інтересами працівників та роботодавців. Саме тому серед ключових напрямів, що дозволяють реалізувати мету концепції гідної праці, розглядаємо необхідність дотримання міжнародних трудових стандартів (у тому числі щодо свободи асоціації) і сприяння соціальному діалогу [5, с. 65].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання соціального партнерства та соціального діалогу достатньо досліджені у вітчизняній науці трудового права. Проте лише окремі наукові праці присвячені аналізу ролі соціального діалогу в реалізації концепції гідної праці. Так, О. А. Дороніна вивчала ефективність соціального діалогу для забезпечення гідної праці на прикладі аналізу Генеральної угоди [6]. Ю. Чабан [7], А. В. Калина [8] досліджували роль соціального діалогу в соціально-трудових відносинах, їхні висновки коре-

люються і з визначенням місця соціального діалогу в реалізації концепції гідної праці. Соціальний діалог як складову концепції гідної праці аналізували А. М. Колот, О. О. Герасименко [4], О. Гостюк [9], Т. А. Коляда [10]. Водночас фактично не дослідженим залишається питання сутності соціального діалогу не лише як елементу, але й засобу реалізації концепції гідної праці.

Метою даної статті є комплексний аналіз ролі соціального діалогу в реалізації концепції гідної праці, дослідження сутності та завдань соціального діалогу на національному і виробничому рівні в контексті підходів Міжнародної організації праці, у тому числі в умовах кризи, спричиненої пандемією COVID-19.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ. **Правові основи соціального діалогу у стратегічних актах МОП.** Згідно із визначенням Міжнародного бюро праці, соціальний діалог – це процес, у рамках якого представники урядів, роботодавців і працівників обмінюються інформацією, консультуються і проводять переговори один з одним з метою досягнення консенсусу і розв'язання ключових економічних і соціальних проблем (МБП, 2013) [3, с. 59]. Коли соціальний діалог функціонує належним чином, він сприяє справедливості й законності, дозволяє знаходити справедливі та довготривалі рішення найскладніших проблем у сфері праці, які надалі реально застосовуються тими, хто брав участь у їх розробці [3, с. 23].

У доповіді Генерального директора МОП "Гідна праця" 1999 року, яка стала першоосновою концепції гідної праці, наголошено, що метою створення Організації у 1919 році була побудова соціальної основи для миру та стабільності, у рамках якої економічні процеси могли б забезпечити процвітання в умовах соціальної справедливості для працівників [11]. І хоча у Статуті МОП прямо не визначається важлива роль соціального діалогу, вони закріплені **Декларацією щодо цілей та завдань МОП** (Філадельфійською декларацією) 1944 року, яка є додатком до Статуту. Серед принципів діяльності МОП установлено такі: 1) свобода профспілкової діяльності як необхідна умова постійного прогресу; 2) боротьба із бідністю має здійснюватись із забезпеченням рівності прав представників працівників і підприємців із представниками урядів [12]. У Філадельфійській декларації також визначено зобов'язання МОП сприяти прийняттю національних програм, які будуть мати на меті, у тому числі, якісний соціальний діалог (ефективне визнання права на колективні переговори, співпраця підприємців і працівників для постійного пок-

ращення організації виробництва і співпраця працівників та підприємців у підготовці й застосуванні заходів соціального та економічного характеру) [12].

Правовою основою ефективного соціального діалогу є дві фундаментальні конвенції МОП: № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року [13] та № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 року [14].

Конвенція № 87 закріплює:

- право працівників та роботодавців створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації (ст. 2) з єдиним обмеженням – відповідні організації повинні діяти на умовах законності (ст. 8);

- обов'язок державної влади утримуватись від втручання у діяльність відповідних організацій працівників та роботодавців (ст. 3), у тому числі здійснювати їх розпуск або тимчасову заборону в адміністративному порядку (ст. 4) [13].

Конвенція № 98 гарантує для працівників захист від дискримінації за ознакою належності до профспілок (ст. 1) і деталізує гарантії заборони втручання держави в діяльність організацій працівників та роботодавців (ст. 2) [14]. Без належного закріплення у національному законодавстві гарантій для свободи об'єднання працівників та роботодавців соціальний діалог не може бути реалізований. Адже він передбачає дво- або тристоронні консультації та переговори суб'єктів, які повинні бути незалежними та вільними у своїй діяльності. У протилежному випадку соціальний діалог є формальним, легітимізацією рішень органів державної влади через колективні переговори та колективні угоди.

Одночасно Конвенцією МОП № 98 закладено правові основи здійснення соціального діалогу для регламентації соціально-трудових відносин. Так, згідно зі ст. 4 Конвенції, країни повинні здійснювати заходи для заохочення та сприяння використанню процедури ведення колективних переговорів між організаціями працівників та роботодавців з метою регулювання умов праці [14]. Оскільки зайнятість та умови праці є елементом концепції гідної праці, у даному випадку соціальний діалог є одним із засобів його реалізації та впровадження.

Важливе значення для становлення концепції гідної праці та соціального діалогу як її елементу мало прийняття у 1998 році Декларації основних принципів та прав у світі праці [15]. Так, у Преамбулі Декларації наголошується, що для зусиль зі збереження зв'язків між соціальним прогресом та економічним зростанням особливе значення має гарантія дотримання фундаментальних принципів і прав у світі праці, оскільки вона дає змогу зацікавленим особам відкрито та на рівних умовах вимагати свою справедливую частку в багатстві, накопиченню якого вони допомагали, а також надає їм можливість повністю реалізувати свій людський потенціал [15].

Основоположні принципи та права у сфері праці на сьогодні є ще однією зі складових концепції гідної праці, а серед цих принципів, закріплених Декларацією 1998 року, – **і свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів**. Указаний принцип є ключовим для соціального діалогу, оскільки, як наголошує МОП, передумовами для міцного соціального діалогу є сильні, незалежні організації працівників і роботодавців (про що вказувалося вище – *прим. авт.*), що володіють технічним потенціалом і доступом до відповідної інформації, а також повага основних прав на свободу асоціації та ведення колективних переговорів [2].

Як указував Генеральний директор МОП ще у 1999 році, ефективна реалізація Декларації може стати

важливим кроком уперед для глобальної реалізації основних прав [11]. Ключове значення Декларації МОП 1998 року полягає в тому, що застосування закріплених у ній основоположних принципів, зокрема і принципу свободи асоціації та реального визнання права на ведення колективних переговорів, впливає вже із самого факту членства держав у Організації, незалежно від ратифікації фундаментальних конвенцій МОП. Водночас кожному із визначених Декларацією принципів відповідають дві такі конвенції, які й розкривають їхній зміст. Так, принципу свободи асоціації та реального визнання права на ведення колективних переговорів відповідають такі фундаментальні конвенції МОП, як Конвенція № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію і Конвенція №98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів, проаналізовані нами вище.

Соціальний діалог як складова концепції гідної праці. У доповіді "Гідна праця" 1999 року вперше визначено соціальний діалог і трипатризм як одну із чотирьох стратегічних цілей на шляху до гідної праці. Також, відповідно до п. 4 розділу 2, підкреслюється важливе значення розробки шляхів укріплення інституційного потенціалу трьохсторонніх учасників МОП [11], тобто підкреслено важливість соціального діалогу і на рівні Міжнародної організації праці. При цьому в доповіді наголошено на необхідності успішного використання соціального діалогу як у традиційних, так і нових цілях. Дані з різних країн свідчать, що наявність профспілок може сприяти впровадженню новітніх методів управління персоналом. Одним із класичних завдань соціального діалогу є досягнення консенсусу щодо законодавчих змін у сфері праці. Професійна підготовка є ще однією природною сферою партнерських відносин, у яких беруть участь роботодавці, навчальні заклади та профспілки [11].

Деталізовано сутність і зміст соціального діалогу як складової концепції гідної праці у **Декларації МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації** [16]. Соціальний діалог і трипатризм у Декларації розглядаються як належний спосіб: а) розробки рішень для стратегічних завдань згідно з потребами та можливостями кожної країни; б) налагодження взаємного впливу економічного розвитку на соціальний прогрес, і навпаки; в) підвищення ефективності трудового законодавства, у тому числі створення ефективно діючих систем інспекції праці. Як було обґрунтовано в попередніх публікаціях, згідно з Декларацією МОП 2008 року ключова роль у реалізації концепції гідної праці відведена саме соціальному діалогу та свободі асоціації як його складовій [напр. 5, с. 64].

Реалізація концепції гідної праці тісно пов'язана також із Цілями сталого розвитку 2016-2030 (детально про взаємозв'язок цілей гідної праці зі сталим розвитком див. у [17]). У доповіді Генерального директора МОП "Гідна праця для сталого розвитку" 2007 року наголошується, що тристоронність МОП сприяє надійному управлінню ринком праці з метою досягнення справедливої, продуктивної та конкурентоспроможної ринкової економіки. Тому це може зіграти ключову роль у формуванні публічної політики та ринкових механізмів, необхідних для досягнення балансу і забезпечення сталого розвитку [18, с. 3]. При цьому соціальний діалог є важливим засобом для досягнення низки Цілей сталого розвитку, зокрема: 1. "Подолання бідності у всіх її формах та усюди". 4. "Забезпечення всеохоплюючої та справедливої якісної освіти та заохочення можливості навчання впродовж усього життя для всіх". 5. "Забезпечення гендерної рівності, розширення прав і можливостей усіх жінок та дівчаток". 8. "Сприяння поступальному, всеохоплюючому та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та

гідній праці для всіх". 10. "Скорочення нерівності всередині країн і між ними" [19].

Соціальний діалог як засіб реалізації інших складових концепції гідної праці. Відповідно до звіту "Гідна праця", трипатризм і соціальний діалог є як самостійною ціллю на шляху досягнення гідної праці, так і засобом досягнення інших стратегічних цілей [11]. Дана теза конкретизується у Декларації МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації 2008 року. Згідно із Декларацією, одним із завдань соціального діалогу є сприяння досягненню консенсусу щодо заходів національної та міжнародної політики у сфері зайнятості, а також спільне визначення стратегії та програми у сфері гідної праці. При цьому свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів визнається не лише основою соціального діалогу й окремим фундаментальним принципом, але й надзвичайно важливою передумовою для розв'язання всіх чотирьох стратегічних завдань на шляху до гідної праці (зайнятості та умов праці, соціального захисту, соціального діалогу, дотримання принципів і прав на роботі – *прим. авт.*) [16].

Проект ЄС/МОП "Моніторинг та оцінка прогресу гідної праці" 2009-2013 рр. дозволив визначити правові індикатори для вимірювання прогресу в реалізації гідної праці та побудувати профілі гідної праці для країн-учасників проекту. Профілі досліджують десять змістовних елементів гідної праці, при цьому питання гендерної рівності та інших форм недискримінації визначено як наскрізні проблеми, що стосуються кожного з них. До цих елементів належать: 1) можливості щодо зайнятості; 2) адекватний зарібок та продуктивна робота; 3) гідний робочий час; 4) поєднання роботи, сімейного й особистого життя; 5) примусова та дитяча праця, які мають бути скасовані; 6) стабільність і безпека праці; 7) рівні можливості та поведіння у сфері зайнятості; 8) безпечна праця; 9) соціальне забезпечення; 10) соціальний діалог, представництво працівників та роботодавців [20].

І. Чернишев, консультант МОП, аналізуючи вказані елементи, необхідні для вимірювання гідної праці, у співвідношенні зі складовими концепції гідної праці, указує, що соціальний діалог стосується лише останнього пункту [1, с. 12]. Із цим складно погодитись, оскільки, урахувавши соціальний діалог на національному, галузевому та виробничому рівнях, він стосується кожного із наведених елементів системи вимірювання прогресу на шляху до гідної праці. Так, соціальний діалог на національному і галузевому рівні має важливе значення для вдосконалення трудового та соціального законодавства, приведення його у відповідність до вимог ринку праці, потреб роботодавців і працівників. Окремо питання гідної оплати праці та гідного робочого часу, гармонізації професійного та сімейного життя, комфортного виробничого середовища і безпечних умов праці, можливостей для професійного розвитку працівників можуть ефективно розв'язуватись на виробничому рівні, зокрема в колективних договорах. Саме тому, на нашу думку, соціальний діалог, нарівні з таким виміром концепції гідної праці як основоположні принципи та права на роботі, є наскрізним, стосується всіх аспектів упровадження та реалізації концепції гідної праці. Тому вдосконалення соціального діалогу вважаємо і окремим напрямом у межах реалізації концепції гідної праці, і засобом досягнення прогресу в інших напрямках.

Роль соціального діалогу на шляху до гідної праці у XXI ст. У доповіді Глобальної комісії з питань майбутнього сфери праці МОП "Робота для кращого майбутнього" 2019 року наголошується, що нормативні зміни, збільшення кількості форм організації праці, збереження неформальної зайнятості ускладнюють працівникам завдання зі створення організацій і представни-

цтва своїх колективних інтересів. У свою чергу, мікропідприємствам і малим підприємствам неформальної економіки складно домагатись того, щоб їхні інтереси адекватно представлялися організаціями роботодавців. Тому останнім необхідно адаптувати свої послуги до нових потреб і зміцнювати здатність урахувувати різноманітні інтереси ділової спільноти, тоді як організаціям працівників потрібно розробляти інноваційні методи управління, включаючи використання цифрових технологій для консолідації працівників, залучати їх до участі в нових формах спільних дій [3, с. 41-42].

У зв'язку з глобальними змінами соціально-трудових відносин загалом і соціального діалогу зокрема до століття діяльності Міжнародної організації праці було прийнято **Декларацію століття щодо майбутнього сфери праці** [21]. На основі аналізу положень Декларації серед пріоритетних векторів розвитку трудового законодавства нами було виділено: 1) поглиблення гуманізму шляхом подальшого розвитку людино-орієнтованого підходу до правового регулювання трудових відносин; 2) ефективне впровадження концепції гідної праці; 3) підвищення ролі соціального діалогу у сфері праці [22, с. 89]. При цьому людино-орієнтований підхід у сфері праці цілком відповідає меті концепції гідної праці, тоді як соціальний діалог, як було обґрунтовано вище, безпосередньо пов'язаний із її реалізацією і водночас є однією зі складових концепції.

У преамбулі Декларації 2019 року наголошено: досвід минулого століття підтвердив, що постійні та узгоджені дії урядів, представників роботодавців і працівників мають важливе значення для досягнення соціальної справедливості, демократії, сприяння тривалому (міцному) миру. Соціальний діалог сприяє загальній згуртованості суспільств і має вирішальне значення для належного функціонування та продуктивності економіки [21].

Серед ключових завдань щодо вдосконалення соціального діалогу в Декларації визначено: 1) необхідність сприяти розвитку сильних і репрезентативних організацій працівників та роботодавців; 2) використовувати соціальний діалог для досягнення гідної праці та сталого розвитку, які забезпечують гідність, самореалізацію та справедливий розподіл вигод для всіх; 3) за допомогою механізмів соціального діалогу розв'язувати питання впровадження основоположних принципів і прав на роботі [21]. Окремо визначено роль соціального діалогу на національному та виробничому рівні. Щодо першого в Декларації зазначається, що соціальний діалог, включаючи колективні переговори і тристороннє співробітництво, є основою всіх заходів МОП і сприяє успішному формуванню політики та прийняттю рішень у її державах-членах. Щодо другого рівня, ефективна співпраця на робочому місці – це інструмент для забезпечення безпечних і продуктивних робочих місць, якщо він ураховує важливість колективних переговорів та їх результати, а не підриває роль профспілок [21].

Погоджуємось із О. Гостюк, що сьогодні зростає нагальна необхідність узгодження інтересів найманих працівників, роботодавців і держави, тобто саме тих суб'єктів, що мають протилежні інтереси, передусім в економічній сфері. Це питання збалансованості інтересів стосовно застосування найманої праці, зменшення соціальної напруги і забезпечення справедливості в суспільстві [9, с. 92]. У цьому контексті надзвичайно актуальною є позиція МОП щодо необхідності за допомогою рішучих дій з боку урядів, організацій роботодавців та працівників відродити суспільний договір, який забезпечує працівникам справедливую частку економічного прогресу, повагу їхніх прав і захист від ризиків в обмін на їхній подальший внесок у розвиток економіки. Соціальний діалог може відігравати ключову роль у збереженні актуальності такого договору з метою уп-

равління змінами, що відбуваються при повноцінній участі всіх дійових осіб сфери праці, включаючи мільйони відсторонених у даний час працівників [3, с. 10]. Дійсно, порушення трудових прав роботодавцями часто відбуваються з огляду на відсутність консенсусу та неврахування інтересів усіх зацікавлених у регулюванні трудових відносин сторін. Тому, з врахуванням особливостей розвитку окремих країн, стану економіки тощо, необхідно вдосконалювати трудове законодавство саме шляхом обговорення відповідних змін із суб'єктами соціального діалогу. В основі такого реформування має бути людино-орієнтований підхід, що визначено Декларацією МОП 2019 року.

Соціальний діалог в умовах пандемії COVID-19.

Актуалізація реалізації стратегічних цілей гідної праці, у тому числі й соціального діалогу, відбулась на початку 2020 року з огляду на пандемію COVID-19. Як наголошує МОП, соціальний діалог у будь-який час сприяє демократичній участі в процесі формування політики найбільш зацікавлених осіб. За часів кризи, коли ставки досить високі, така участь тим більше важлива [23, с. 1].

Соціальний діалог є ключовим інструментом для ефективного управління складними ситуаціями, оскільки дозволяє: 1) підвищити якість розробки політики та стратегій реагування на кризи завдяки обміну інформацією між тристоронніми учасниками; 2) сформувати причетність і прихильність до цієї політики, полегшуючи шлях до реалізації; 3) створити довіру, необхідну для подолання розбіжностей, підвищення соціальної згуртованості та стійкості [23, с. 1]. Ще у 2017 році МОП було розроблено *Рекомендацію № 205 про зайнятість і гідну працю з метою забезпечення миру і потенціалу протидії* [24], яка особливо актуальна в умовах пандемії COVID-19.

Відповідно до п. 25 розділу 9 Рекомендації члени Організації повинні визнавати життєво важливу роль організацій роботодавців і працівників у процесі заходів реагування на кризи, зокрема:

а) надавати допомогу підприємствам, особливо малим і середнім, здійснювати планування безперервності своєї виробничої діяльності та проводити в життя заходи щодо виходу з кризи за допомогою професійної підготовки, консультування та матеріальної допомоги, а також за рахунок забезпечення доступу до фінансів;

б) сприяти працівникам, у першу чергу тим, хто опинився в уразливому становищі в результаті кризи, уживати заходів щодо виходу з кризи за допомогою професійної підготовки, консультування та матеріальної допомоги;

в) здійснювати заходи в цьому напрямі за допомогою колективних переговорів, а також іншими способами ведення соціального діалогу [24].

У 2020 році, узагальнюючи досвід різних держав у соціально-трудовій сфері в умовах кризи, МОП розробила систему заходів реагування на пандемію COVID-19, що включає чотири основні елементи: 1) стимулювання економіки та зайнятості; 2) підтримка підприємств, робочих місць і доходів; 3) захист працівників на робочих місцях; 4) розрахунок на соціальний діалог для прийняття рішень [25, с. 3–4]. Використання соціального діалогу для пошуку шляхів розв'язання всього комплексу проблем, що виникли у сфері праці, з огляду на пандемію є надзвичайно важливим для аналізу реальної ситуації в різних галузях і сферах (шляхом обміну інформацією), зменшення соціальної напруги, мінімізації негативних соціально-економічних наслідків для всіх його сторін.

Заходи, що вживались країнами в рамках соціального діалогу в умовах COVID-19, варіюються від невідкладних щодо стримування поширення вірусу (наприклад збільшення фінансових і людських ресурсів для

систем охорони здоров'я), відпустки з догляду за дитиною, яка не відвідує школу, до заходів щодо захисту робочих місць і доходів працівників (наприклад розширення механізмів оплати часткового безробіття, підтримка доходів, короткочасна робота) і підтримки підприємств (наприклад субсидування заробітної плати, гарантії за позиками та гнучкі графіки виплат по податках і внесках на соціальне забезпечення). Після консультацій із соціальними партнерами багато урядів у всіх регіонах (включаючи Аргентину, Азербайджан, Францію, Німеччину, Італію, Республіку Корея, Португалію, Швецію і Туніс) оголосили про пакети економічних стимулів, спрямованих на пом'якшення економічних і соціальних наслідків кризи COVID-19 [23, с. 3]. У деяких країнах організації працівників і роботодавців проводять додатково двосторонні консультації, що дозволяє їм вносити пропозиції для термінового розгляду урядом [23, с. 4].

Зміст соціального діалогу на національному рівні передусім визначається реаліями соціально-економічного життя і тому може бути різним залежно від потреб суспільства на різних етапах розвитку, проте часто він має реагувати на термінові події [8, с. 386]. Саме тому криза дає можливість подолати минулі перешкоди на шляху до соціального діалогу, оскільки партнери готові відкласти свої розбіжності й зосередитися на основних принципах, з огляду на серйозність ситуації [23, с. 5].

Соціальний діалог як форма соціальної взаємодії має спонукати акторів трудових відносин, ураховуючи динамічність змін і особливості сучасного середовища, більш зважено ставитись до інтересів один одного [7, с. 324]. Водночас саме в умовах криз, таких як COVID-19, важливо почати процес соціального діалогу якомога раніше, щоб максимізувати його вплив, і соціальні партнери повинні бути залучені на всіх етапах урегулювання кризи: від первісної оцінки потреб до формулювання заходів, реалізації, моніторингу та оцінки. При цьому участь органів державної влади на найвищому рівні у тристоронньому соціальному діалозі із соціальними партнерами підвищує довіру до процесу [23, с. 5].

ВИСНОВКИ. Соціальний діалог є однією із чотирьох складових концепції гідної праці, водночас його слід розглядати як засіб для ефективної реалізації інших складових концепції: основоположних принципів і прав на роботі, зайнятості та умов праці, соціального захисту. Адже пошук консенсусу між урядами, представниками працівників і роботодавців позитивно впливає не лише на формування ефективної державної політики з цих питань, але й на ефективність її реалізації. Соціальний діалог сприяє реалізації соціальної функції держави, налагодженню взаємного впливу економічного розвитку на соціальний прогрес, і навпаки.

Ключова роль соціального діалогу на шляху до гідної праці підтверджується МОП у різних документах, зокрема Декларації про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації, Декларації щодо майбутнього сфери праці, низці звітів і аналітичних доповідей. Ключовим для ефективної реалізації соціального діалогу є принцип свободи асоціації та реального визнання права на ведення колективних переговорів, закріплений Декларацією основних принципів та прав у сфері праці. Соціальний діалог передбачає дво- або тристоронні консультації та переговори суб'єктів, які повинні бути незалежними та вільними у своїй діяльності; у протилежному випадку він стає лише формальною легітимізацією рішень органів державної влади через колективні переговори. Отже, принцип свободи асоціації є дуже важливим.

Соціальний діалог на національному і галузевому рівні має важливе значення для вдосконалення трудового та соціального законодавства, приведення його у відповідність до вимог ринку праці, потреб роботодавців і пра-

ційників. Питання гідних умов праці, гармонізації професійного та сімейного життя, професійного розвитку працівників можуть ефективно розв'язуватись на виробничому рівні. Тому соціальний діалог, нарівні з таким виміром концепції гідної праці як основоположні принципи та права на роботі, є наскрізним, стосується всіх аспектів упровадження та реалізації концепції гідної праці.

Соціальний діалог є ключовим інструментом для ефективного управління складними ситуаціями, тому він має особливе значення в умовах пандемії COVID-19. Використання соціального діалогу для пошуку шляхів розв'язання всього комплексу проблем, що виникли у сфері праці, з огляду на COVID-19 є важливим для аналізу реальної ситуації в різних галузях і сферах, зменшення соціальної напруги, мінімізації негативних соціально-економічних наслідків для всіх сторін соціального діалогу.

Список використаних джерел:

1. National Training and Knowledge-Sharing Workshop on Measuring and Monitoring Progress on Decent Work: workshop report (24-25 September 2012. Lviv, Ukraine) / International Labour Office; ILO/EC Project "Monitoring and Assessing Progress on Decent Work" (MAP). Geneva: ILO, 2012. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_192173.pdf (date of request – 11.05.2020).
2. Tripartism and social dialogue / International Labour Organization. URL: <https://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang--en/index.htm> (date of request – 11.05.2020).
3. Work for a Brighter Future: report of the Global Commission on the Future of Work. January 2019. URL: <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Campaigns/future-work/global-commission> (date of request – 11.05.2020).
4. Колот А.М., Герасименко О.О. Концепт гідної праці як теоретико-прикладна платформа розвитку соціально-трудової сфери. *Проблеми економіки та політичної економії*. 2017. №2. С.7-55.
5. Сахарук І.С. Генеза формування та сучасний зміст концепції гідної праці. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. 2019. №4 (111). С.62-67.
6. Дороніна О.А. Удосконалення процедури соціального діалогу як запорука розвитку гідної праці в Україні. *Вісник Донецького університету. Серія "Економіка і право"*. 2012. Спецвипуск. Т.1. С.67-70.
7. Чабан Ю. Сутність соціального діалогу в системі трудових відносин. *Соціальні виміри суспільства*. 2012. Вип. 4. С. 316-326.
8. Калина А.В. Сутність соціального діалогу та його роль у формуванні соціально-трудових відносин. *Вісник Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка. Економічні науки*. 2012. Вип. 6. С. 384-389.
9. Гостюк О. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. №6. С.90-93.
10. Коляда Т.А. Концепція гідної праці в трудовому праві України. *Форум права*. 2010. № 3. С. 201-205.
11. Decent work: Report of the Director-General. 1999. URL: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> (date of request – 11.05.2020).
12. Декларація стосовно цілей та завдань Міжнародної організації праці від 10.05.1944. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_328 (дата звернення – 11.05.2020).
13. Конвенція МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text (дата звернення – 11.05.2020).
14. Конвенція МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів 1949 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text (дата звернення – 11.05.2020).
15. Декларації основних принципів та прав у світі праці 1998 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text (дата звернення – 11.05.2020).
16. Декларація МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації 2008 року. URL: https://www.ilo.org/global/meetings-and-events/campaigns/voices-on-social-justice/WCMS_099766/lang--en/index.htm (дата звернення – 11.05.2020).
17. Сахарук І.С. Виміри гідної праці як складова цілей сталого розвитку 2016-2030. *Соціальне право*. 2018. №1. С.102-110.
18. Decent work for sustainable development: Report of the Director-General. 2007. URL: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/96thSession/WCMS_088358/lang--en/index.htm (date of request – 11.05.2020).
19. Цілі сталого розвитку в Україні. URL: <http://sdg.org.ua/ua/pro-hlobalni-tsili> (дата звернення – 11.05.2020).
20. Monitoring and Assessing Progress on Decent Work / International Labour Organization. URL: <https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/map/lang--en/index.htm> (date of request – 11.05.2020).

21. ILO Centenary Declaration for the Future of Work. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf (date of request – 11.05.2020).

22. Сахарук І.С. Ключові вектори розвитку трудового законодавства в контексті Декларації століття МОП щодо майбутнього праці. *Вісник Південного регіонального центру Національної академії правових наук України*. 2019. №20. С.87-95.

23. The need for social dialogue in addressing the COVID-19 crisis. Briefing note / International Labour Organization. 05 May 2020. URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/WCMS_743640/lang--en/index.htm (date of request – 15.06.2020).

24. Рекомендация МОТ №205 о занятости и достойном труде в целях обеспечения мира и потенциала противодействия. 2017. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILC_CODE:R205 (дата обращения – 15.06.2020).

25. Building a better future of work: ILO Global Summit on COVID-19 and the World of Work Concept note. / International Labour Organization. 15 June 2020. URL: https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/events/WCMS_747476/lang--en/index.htm (date of request – 15.06.2020).

References:

1. National Training and Knowledge-Sharing Workshop on Measuring and Monitoring Progress on Decent Work: workshop report (24-25 September 2012. Lviv, Ukraine) / International Labour Office; ILO/EC Project "Monitoring and Assessing Progress on Decent Work" (MAP). Geneva: ILO, 2012. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_192173.pdf (in English).
2. Tripartism and social dialogue / International Labour Organization. URL: <https://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang--en/index.htm> (in English).
3. Work for a Brighter Future: report of the Global Commission on the Future of Work. January 2019. URL: <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Campaigns/future-work/global-commission> (in English).
4. Kolot A.M., Gerasymenko O.O. Koncept gidnoi' praci jak teoretyko-prykładna platforma rozvytku social'no-trudovoi' sfery [The concept of decent work as a theoretical and applied platform for the development of social and labor sphere]. *Problemy ekonomiky ta politychnoi' ekonomii'*. 2017. №2. S.7-55 (in Ukrainian).
5. Saharuk I.S. G'enezha formuvannia ta suchasnyy zmist koncepcii' gidnoi' praci [Genesis of Formation and Modern Content of the Concept of Decent Work]. *Visnyk Kyi'vskogo nacional'nogo universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Jurydychni nauky*. 2019. №4 (111). S.62-67 (in Ukrainian).
6. Doronina O.A. Udoshkonalennia procedury social'nogo dialogu jak zaporuka rozvytku gidnoi' praci v Ukraїni [Improving the procedure of social dialogue as a guarantee of the development of decent work in Ukraine]. *Visnyk Doneck'kogo universytetu. Serija "Ekonomika i pravo"*. 2012. Specvypusk. T.1. S.67-70 (in Ukrainian).
7. Chaban Ju. Sutnist' social'nogo dialogu v systemi trudovyh vidnosyn [The essence of social dialogue in the system of labor relations]. *Social'ni vymiry suspil'stva*. 2012. Vyp. 4. S. 316-326 (in Ukrainian).
8. Kalyna A.V. Sutnist' social'nogo dialogu ta joho rol' u formuvanni social'no-trudovyh vidnosyn [The essence of social dialogue and its role in the formation of social and labor relations]. *Visnyk Kam'ianec'-Podil'skogo nacional'nogo universytetu imeni Ivana Ogiienka. Ekonomichni nauky*. 2012. Vyp. 6. S. 384-389 (in Ukrainian).
9. Gostjuk O. Koncepcija gidnoi' praci jak element pravovoi' polityky derzhavy [The concept of decent work as an element of legal policy of the state]. *Pidpryemnytvo, gospodarstvo i pravo*. 2016. №6. S.90-93 (in Ukrainian).
10. Koljada T.A. Koncepcija gidnoi' praci v trudovomu pravi Ukraїny [The concept of decent work in labor law of Ukraine]. *Forum prava*. 2010. № 3. S. 201-205 (in Ukrainian).
11. Decent work: Report of the Director-General. 1999. URL: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> (in English).
12. Deklaracija stosovno cilej ta zavdan' Mizhnarodnoi' organizacii' praci vid 10.05.1944. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_328 (in Ukrainian).
13. Konvencija MOP №87 pro svobodu asociacii' ta zahyst prava na organizaciju 1948 roku. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text (in Ukrainian).
14. Konvencija MOP № 98 pro zastosuвання pryncypiv prava na organizaciju i na vedennja kolektyvnyh peregovoriv 1949 roku. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text (in Ukrainian).
15. Deklaracii' osnovnyh pryncypiv ta prav u sviti praci 1998 roku. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text (in Ukrainian).
16. Deklaracija MOP pro social'nu spravlydyvist' v ciljah spravlydyvoi' globalizacii' 2008 roku. URL: https://www.ilo.org/global/meetings-and-events/campaigns/voices-on-social-justice/WCMS_099766/lang--en/index.htm (in Ukrainian).
17. Saharuk I.S. Vymiry gidnoi' praci jak skladova cilej stalogo rozvytku 2016-2030 [Measurements of decent work as a component of sustainable development goals 2016-2030]. *Social'ne pravo*. 2018. №1. S.102-110 (in Ukrainian).
18. Decent work for sustainable development: Report of the Director-General. 2007. URL: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/96thSession/WCMS_088358/lang--en/index.htm (in English).
19. Cili stalogo rozvytku v Ukraїni [Sustainable development goals in Ukraine]. URL: <http://sdg.org.ua/ua/pro-hlobalni-tsili> (in Ukrainian).

20. Monitoring and Assessing Progress on Decent Work / International Labour Organization. URL: <https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/map/lang--en/index.htm> (in English).

21. ILO Centenary Declaration for the Future of Work. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf (in English).

22. Saharuk I.S. Klijuchovi vektory rozvytku trudovogo zakonodavstva v konteksti Deklaracii stolittja MOP shhodo majbutn'ogo praci [The basic vectors of labor law development according to the ILO Centenary Declaration for the Future of Work]. Visnyk Pivdennoho regional'nogo centru Nacional'noi akademii pravovyh nauk Ukrainy. 2019. №20. S.87-95 (in Ukrainian).

23. The need for social dialogue in addressing the COVID-19 crisis. Briefing note / International Labour Organization. 05 May 2020. URL: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/WCMS_743640/lang--en/index.htm (in English).

24. Rekomendacija MOT №205 o zanjatosti i dostojnom trude v celjah obespechenija mira i potentsiala protivodejstvija 2017. URL: <https://www.ilo.org/>

dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R205 (in Russian).

25. Building a better future of work: ILO Global Summit on COVID-19 and the World of Work Concept note. / International Labour Organization. 15 June 2020. URL: https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/events/WCMS_747476/lang--en/index.htm (in English).

Наукове дослідження проведено в рамках держбюджетної теми № 19БФ042-01М "Соціально-правові засади збереження та розвитку трудового потенціалу України"

Received: 11/05/2020

1st Revision: 05/06/2020

Accepted: 17/06/2020

I. Sakharuk, PhD (Law), Associate Prof.

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

A SOCIAL DIALOGUE AS THE BASIS FOR THE CONCEPT OF DECENT WORK IMPLEMENTATION

The article examines the concept of decent work as a strategic direction for the development of labour legislation of the XXI century. The article is devoted to the research on the social dialogue as a part of the concept of decent work and an instrument for the effective realization of its other parts. The author outlines the connections between the institute of social dialogue and such dimensions of the concept of decent work as fundamental principles and rights at work, employment and working conditions, social protection. The legal grounds for social dialogue in the strategic documents of the International Labour Organization, its features for the future of the labour and the special role in the conditions of COVID-19 pandemic are analysed.

The importance of the principle of freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining for the effectiveness of social dialogue is established. The specifics of the influence of social dialogue to the realisation of the concept of decent work at the national and industrial levels are determined.

The paper substantiates the interdependence of economic development and social progress and a high-quality social dialogue. The author also identifies the role of social dialogue in the process of labour law development. A social dialogue is important for improving labour and social legislation, bringing it in line with the requirements of the labour market, the employers' and workers' needs. The issues of decent working conditions, harmonization of professional and family life and professional development of employees can be effectively addressed at the production level.

The author investigates the peculiarities of application and specific role of social dialogue for management of difficult situations and crises. It is stated that using the social dialogue to find solutions to the full range of problems by COVID-19 is important. It is determined, that it helps to analyse the real situation in various industries and spheres, reduce social tensions, minimize negative socio-economic consequences for all participants of social dialogue.

Keywords: the concept of decent work, a social dialogue, the Fundamental Principles and Rights at Work, freedom of association, employers' organizations, workers' organizations, collective bargaining, social justice, social development, COVID-19.

Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv.

Legal Studies, 2020; 2 (113): 61-66

УДК: 347.998: 349.2

DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2020/2.113-12>

ISSN 1728-2195

© Taras Shevchenko National University of Kyiv,

Publishing center "Kyiv University", 2020

О. Терех, канд. юрид. наук, асист.

ORCID ID: 0000-0002-6432-3787

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ, Україна

АЛЬТЕРНАТИВНІ СПОСОБИ РОЗВ'ЯЗАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ: ПРАКТИКА УКРАЇНИ ТА ЄС

Досліджено альтернативні способи розв'язання трудових спорів крізь призму аналізу профільних нормативно-правових актів України та держав-членів Європейського Союзу, зокрема Франції, Болгарії та Польщі, а також здійснено порівняння відповідного нормативно-правового регулювання шляхом зіставлення положень вітчизняного і зарубіжного законодавства. Визначено переваги та недоліки таких способів, як медіація, примирення, арбітражний розгляд. Запропоновано шляхи вдосконалення чинного законодавства.

Зазначено, що відсутність належного правового регулювання альтернативних способів урегулювання спорів нині є не єдиною проблемою на шляху становлення останніх. Наголошено на необхідності підготовки кадрів, які б могли виконувати функції медіаторів у трудових спорах, а також на потребі проводити масштабну інформаційну політику з метою інформування населення про переваги застосування альтернативних способів урегулювання спорів на противагу судовому, до яких автор, зокрема, відносить швидкість, ефективність і спрямованість на збереження трудових відносин. Розглянуто думку щодо доцільності запровадження обов'язкових досудових процедур урегулювання трудових спорів.

Ключові слова: трудовий конфлікт, медіація, примирення, третейські суди, арбітраж, комісія із трудових спорів.

ВСТУП. Сфера трудових відносин є однією із найбільш уразливих, ураховуючи неефективність та застарілість відповідного трудового законодавства на теренах України. Брак правового регулювання, довга тривалість судових процесів не узгоджуються із концептом людино-центризму та пріоритетом захисту прав людини. Таким чином, ураховуючи необхідність реалізації на практиці конституційних положень та зобов'язань, узятих на себе Україною перед європейським співтовари-

ством, постає необхідність дослідження альтернативних, тобто позасудових, способів розв'язання трудових спорів, зокрема шляхом аналізу аналогічних правових інституцій, які існують і успішно функціонують у державах-членах Європейського Союзу.

Аналіз останніх наукових досліджень. Зазначимо, що лише окремі аспекти щодо функціонування альтернативних способів розв'язання трудових спорів були висвітлені в наукових працях, зокрема такими вченими,