

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

відрізняється від інших способів захисту права тим, що відповідні вимоги можуть бути заявлені і до порушення права (тобто у разі оспорювання чи невизнання права)¹.

2. *Позови про присудження* передбачають примусове забезпечення прав через примус відповідача до вчинення певних дій або утримання від них.

У разі судового захисту трудових прав працівника способом судового захисту може бути зміна дати звільнення (ч. 1 ст. 232 КЗпП України), поновлення на попередній роботі незаконно звільнених або переведених на іншу роботу (ч. 1 ст. 235 КЗпП України)²; прийняття на роботу на підставі рішення суду (ст. 55 проекту ТКУ) та ін.

3. *Перетворювальними позовами* у справах із трудових правовідносин є позови, предмет яких характеризується такими способами захисту, як зміна чи припинення спірних трудових правовідносин, тобто їх перетворення.

Отже, кожен вид розглянутих позовів про захист трудових прав має свій предмет правової вимоги, всі позови підлягають розгляду за загальними правилами. Обрання працівником конкретного виду позову має спиратися на характер матеріально-правових відносин, у рамках яких необхідно здійснити захист трудових прав.

УДК 349.2

ПРАВОВІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В УКРАЇНІ

Могілевський Л.В.,

*учений секретар секретаріату
вченої ради Харківського національного
університету внутрішніх справ,*

д-р юрид. наук, професор

ORCID: 0000-0002-6994-6086

Соціальне партнерство являє собою механізм узгодження суспільних інтересів, що функціонує на договірних засадах. У такому разі акти соціального партнерства є тим засобом, за допомогою якого досягається кінцева мета соціального партнерства. Варто відзначити, що інститут соціального

¹ Сонін О. Є. Вимога про визнання права як спосіб захисту трудових прав працівників / О. Є. Сонін // *Форум права*. 2010. № 2. С. 478 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/ejournals/FP/20102/10coetpp.pdf>.

² Ваганова І. М. Поняття форми захисту та різновиди заходів захисту трудових прав працівників / І. М. Ваганова // *Форум права*. 2009. № 3. С. 97 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/ejournals/FP/2009-3/09vimtpp.pdf>.

партнерства поширений у багатьох країнах світу. Зокрема, як зауважують у науково-правових колах, у розвинених країнах світу соціальне партнерство, як правило, здійснюється на національному, галузевому, територіальному та виробничих рівнях у формі консультацій, переговорів, колективних договорів та угод. У розвинених системах соціального партнерства головними партнерами є: з одного боку – власники засобів виробництва, роботодавці; з іншого – наймані працівники. В їх відносинах держава виступає третьою стороною¹. З метою визначення організаційних, правових та економічних основ функціонування системи соціального партнерства як найважливішого механізму регулювання соціально-трудова і пов'язаних із ними економічних відносин Міжпарламентською Асамблеєю держав-учасниць СНД було прийнято модельний Закон «Про соціальне партнерство». У вищенаведеному міжнародно-правовому акті соціальне партнерство визначено як взаємодія органів державної влади, об'єднань роботодавців і профспілок у визначенні та втіленні в життя узгодженої соціально-економічної політики, політики в галузі трудових відносин, а також двосторонні відносини між роботодавцями та профспілками, спрямовані на забезпечення узгодження їх інтересів у порядку, визначеному законодавством. При цьому зазначена взаємодія може здійснюватися на наступних рівнях: державному; галузевому (міжгалузевому); адміністративно-територіальному; рівні фінансово-промислової групи та транснаціональної корпорації; рівні організації². Говорячи про рівень національного законодавства, слід зазначити, що однією з перших спроб запровадження інституту соціального партнерства в Україні стало прийняття Положення «Про Національну раду соціального партнерства», що було затверджено Указом Президента України від 27 квітня 1993 року № 151/93. Вищенаведений нормативно-правовий акт визначив, що Національна рада соціального партнерства є постійно діючим консультативно-дорадчим органом при Президентові України, який утворюється з представників Кабінету Міністрів України, об'єднань підприємців і

¹ Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. К. : «Укр. енцикл.», 1998. Т. 5: П-С. К. : «Юрид. думка», 2003. с. 554.

² Модельний закон про соціальне партнерство : міжнародний документ : від 16 лист. 2006 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/997_g07.

Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах

професійних спілок для узгодженого вирішення питань, що виникають у соціально-трудовій сфері¹. У подальшому зазначений нормативно-правовий акт було скасовано й прийнято новий Указ Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» від 29 грудня 2005 року № 1871/2005, метою якого було підвищення ролі професійних спілок і організацій роботодавців та їх об'єднань у формуванні економічної та соціальної політики держави, дальшого розвитку соціального діалогу як одного з головних чинників забезпечення соціальної стабільності, розвитку громадянського суспільства, запобігання суспільним конфліктам. Положення наведеного акта законодавства передбачали створення Національної тристоронньої соціально-економічної ради (на зміну Національній раді соціального партнерства) та визначали її як консультативно-дорадчий орган при Президентові України, який утворюється з представників Кабінету Міністрів України, всеукраїнських професійних спілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, що є суб'єктами Генеральної угоди². Так само як і попередній, даний акт законодавства було визнано таким, що втратив чинність унаслідок прийняття нового нормативно-правового акта – Указу Президента України «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду» від 2 квітня 2011 року № 347/2011, який передбачав ліквідування старої та створення нової Національної тристоронньої соціально-економічної ради, в тому числі оновлення її завдань, функцій і повноважень у сфері здійснення соціального діалогу³.

З метою визначення правових засад організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні задля вироблення та реалізації державної соціальної й економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин і забезпечення підвищення рівня й якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві було прийнято Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року, на рівні

¹ Про Національну раду соціального партнерства : указ Президента України : від 27 квіт. 1993 р. № 151/93 // *Урядовий кур'єр*. 1993. № 21–22.

² Про розвиток соціального діалогу в Україні : указ Президента України : від 29 груд. 2005 р. № 1871/2005 // *Офіційний вісник України*. 2005. № 52. Ст. 3271.

³ Про Національну тристоронню соціально-економічну раду : указ Президента України : від 2 квіт. 2011 р. № 347/2011 // *Офіційний вісник України*. 2011. № 26. Ст. 1048.

якого встановлено, що соціальний діалог – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей і прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної й економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. При цьому ст. 8 вищенаведеного нормативно-правового акта визначає, що соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах: обміну інформацією; консультацій; узгоджувальних процедур; колективних переговорів з укладення колективних договорів та угод¹. Наведені законодавчі положення вказують на те, що укладення колективних договорів та угод є кінцевим результатом соціального діалогу, який, як слідує з аналізу його змісту, є провідною формою соціального партнерства.

Таким чином, вважаємо за необхідне зазначити, що наведені акти можуть бути різних видів залежно від рівня соціального діалогу. Зокрема, за результатами колективних переговорів укладаються колективні договори та угоди: 1) на національному рівні – генеральна угода; 2) на галузевому рівні – галузеві (міжгалузеві) угоди; 3) на територіальному рівні – територіальні угоди; 4) на локальному рівні – колективні договори. Отже, залежно від рівня соціального діалогу, нормативно-правові соціально-партнерські акти як структурні елементи системи джерел трудового права можуть бути різних видів: генеральна угода; галузеві (міжгалузеві) угоди; територіальні угоди; колективні угоди. Завершуючи наукове дослідження слід відзначити, що наразі законодавство, яке визначає правові засади соціального партнерства в Україні, є недосконалим та потребує перегляду та всебічного удосконалення, а тому ця проблематика є перспективним напрямком для наукових пошуків учених.

¹ Про соціальний діалог в Україні: Закон України : від 23 груд. 2010 р. № 2862-VI // *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.