

4. Analiz prakty`ky` rozglyadu rajonny`my` sudamy` m. Ky`yeva sprav za trudovy`my` sporamy` (ponovlennya na roboti, styagnennya sum u zv'yazku iz nezakonny`m zvil`nenniam abo zatry`mkoyu u vy`plati zarobitnoyi platy`, vidshkoduvannya shkody` po KZpP Ukrainy`, v t.ch. moral`noyi). Problemni ta spirni py`tannya pravozastosuvannya // [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu: <http://kia.court.gov.ua/sud2690/uzah/80/>
5. Bolotina N.B. Trudove pravo Ukrainy`: Pidruchny`k. – 4-te vy`d., ster. – K.: Vikar, 2006. – 725 s.
6. Kodeks zakoniv pro pracyu Ukrainy` vid 10.12.1971r., # 322-VIII // Vidom. Verhov. Rady` Ukrainy`. – 1971. – St. 375.
7. Proekt Trudovogo kodeksu Ukrainy` # 2902 vid 27.08.2013r. // [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu: <http://www.rada.gov.ua>
8. Post. pl. Verhovnogo Sudu Ukrainy` vid 22.05.2013 # 6-34 czs 13 // [Elektronny`j resurs]. – Rezhy`m dostupu: [www.scourt.gov.ua](http://www.scourt.gov.ua)
9. Dmy`trenko Yu.P. Trudove pravo Ukrainy: Pidruchnyk / Yu.P. Dmy`trenko. – K.: Yurinkom Inter, 2009. – 624s.
10. Bezzub B.S. Trudove pravo Ukrainy: Oporny`j konspekt lekcij / B.S. Bezzub, O.M. Mixatulina. – K.: MAUP, 2007. – 344 s.
11. My`ronov V.Y`. Y`story`ya trudovogo prava: teory`ya u prakty`ka / V.Y`. My`ronov // Gosudarstvo y` pravo. – 1998. – # 12. – S. 55-61.
12. Shamshy`na I.I. Shhodo vdoskonalennya pravovogo reguluyuvannya vidpovidal`nosti robotodavcyu v umovax ry`nkovy`x vidnosy`n / I.I. Shamshy`na // Aktual`ni problemy` prava: teoriya i prakty`ka. – 2013. – # 26. – S. 33-40.
13. Lezhnyeva T.M. Py`tannya efekty`vnosti sankcij trudovogo prava / T.M. Lezhnyeva // Naukovy`j visny`k Dnipropetrovs`kogo derzhavnogo universy`tetu vnutrishnix sprav. – 2012. – # 2. – S. 279-291.

*Рецензент: доктор юридичних наук, професор Лоцихін О.М.*

УДК 349.2

**Мищук М. О.**

доцент кафедри цивільного та трудового права  
КНЕУ Ім. Вадима Гетьмана

### **ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ**

*У даній статті наведено позиції науковців щодо поняття соціального партнерства. Надано авторське визначення категорії соціального партнерства у трудовому праві. Проаналізовано поняття «соціального діалогу» у національному законодавстві.*

*Ключові слова: соціальне партнерство, трудове право, соціальний діалог, працівник.*

**Мищук М.А.,**

доцент кафедри громадянського і трудового права  
КНЭУ ім. Вадима Гетьмана

### **ПОНЯТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ТРУДОВОМ ПРАВЕ УКРАИНЫ**

*В данной статье приведены позиции ученых относительно понятия социального партнерства. Предоставлено авторское определение категории социального партнерства в трудовом праве. Проанализировано понятие «социальный диалог» в национальном законодательстве.*

*Ключевые слова: социальное партнерство, трудовое право, социальный диалог, работник.*

**Mishchuk M.O.,**

assistant professor of civil and labor law  
KNEU named after Vadym Hetman

*The concept of social partnership in labor law Ukraine*

*This article shows the positions of scientists about the concept of social partnership. Courtesy of the author's definition of the category of social partnership in the law. It analyzed the concept of "social dialogue" in the national legislation.*

*It was established that the relations of social partnership are fundamental to the establishment of democracy in society and equality of all citizens regardless of their wealth or status. They provide opportunities to each person solution to prevent her fate without its participation and prevent violations of rights guaranteed by the Constitution Ukraine, freedoms and legitimate interests.*

*Argued that the interpretation of social partnership is more appropriate as a method rather than as a form of implementation of legal norms, because the process of collective bargaining is through the implementation of specific steps each side, which ultimately contributes to the achievement of a specific goal set by the participants of such interaction.*

*Keywords: social partnership, labor law, social dialogue, worker.*

**Актуальність проблематики.** За останні роки законодавство, предметом урегулювання якого служать відносини соціального партнерства, здолало шлях значного оновлення. Цей процес, безумовно, є позитивним для України, хоча і проходить досить повільно. Ось чому в даному контексті важливою є процедура адаптаційного впровадження в систему національного права здобутків європейських демократичних держав, де соціальне партнерство виступає важливим чинником у функціонуванні будь-якого підприємства незалежно від форми власності. Розвиток соціального партнерства в Україні став об'єктивною вимогою часу, а тому чим швидше й ефективніше він буде проходити, тим раніше країна досягне рівня сучасних європейських держав.

**Ступінь наукової розробки проблеми.** З урахуванням актуальності проблеми правового регулювання соціального партнерства це питання отримало належний рівень дослідження вітчизняними науковцями. З моменту проголошення незалежності України особливості соціального партнерства й соціального діалогу досліджувалися такими вченими, як Н. Б. Болотіна, Н. В. Балабанова, В. С. Венедиктов, Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, І. В. Зуб, Д. О. Карпенко, В. І. Комарницький, Л. І. Лазор, А. Р. Мацюк, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, М. П. Стадник, Б. С. Стичинський, Г. А. Трунова, О. А. Трюхан, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін.

**Мета статті** полягає у визначенні поняття соціального партнерства у трудовому праві України.

**Виклад матеріалу.** Поняття «соціальне партнерство» на законодавчому рівні вперше було задіяно в указі Президента України «Про національну раду соціального партнерства» за №34/93 від 8 лютого 1993 р. [1], а от своє закріплення отримало лише з прийняттям 24 травня 2001 р. Закону України «Про організації роботодавців». І хоча обидва нормативно-правові акти втратили силу, чинне законодавство не містить іншого трактування цього поняття. Так, ст. 1 наведеного Закону визначила соціальне партнерство як систему колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями й виконавчою владою, виступаючими сторонами такого партнерства при реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів [2]. У зв'язку із цим відмічаємо, що точка зору законодавця в цьому випадку повністю співпадає з вихідною з тлумачного словника позицією. Припустимо, що на момент її формулювання вона цілком відповідала вимогам часу, але, на жаль, не отримала розвитку й удосконалення на законодавчому рівні.

Великий енциклопедичний юридичний словник інтерпретує соціальне партнерство вдаліше, ніж законодавець, у 2-х значеннях: (1) як систему розвинених

взаємозв'язків між працівниками, роботодавцями й державою на засадах співробітництва, компромісів, узгоджених рішень з питань соціально-трудових відносин, і (б) як принцип соціальної політики держави, що забезпечує справедливість розподілу матеріальних ресурсів між сторонами соціальних відносин в умовах ринкової економіки [3, с. 825-826].

Наведене трактування видається дещо влучнішим, адже те, яке закріплено в законодавстві, характеризує соціальне партнерство виключно у вузькому розумінні. Тому помилковим вважаємо твердження, що соціальне партнерство – це лише дво- чи тристороння взаємодія із соціально-трудових питань, бо в дійсності, це водночас також один з основоположних принципів трудового права й важливий його інститут.

Продовжуючи наведену думку, пропонуємо погодитися з Г. І. Чанишевою, яка розрізняє конструкцію «соціальне партнерство у сфері праці» у 2-х значеннях: широкому й вузькому. У широкому розумінні соціальне партнерство тлумачиться дослідницею як система взаємодії працівників і роботодавців через їх представницькі органи (організації) або через органи соціального партнерства відповідних рівнів за участю держави з метою досягнення соціального миру. Вузьке ж розуміння цього поняття, з точки зору вченої, полягає у 3-х аспектах: соціальне партнерство (а) є одним з основних принципів трудового права, (б) становить собою сукупність колективних трудових відносин і (в) виступає правовим інститутом [4, с. 98].

Чимало вчених не відносять соціальне партнерство до принципів трудового права. Беручи до уваги, що принципами останнього служать керівні ідеї, що виражають сутність норм трудового права, його зміст, порядок установлення прав та обов'язків його суб'єктів, гарантії захисту їх прав та інтересів [5, с. 92], зазначимо, що у процесі співробітництва держави, працівників і роботодавців установлюються обов'язкові для учасників трудових правовідносин правила регулювання праці. Зазначене дає підстави зарахувати соціальне партнерство до галузевих принципів трудового права. Подібної позиції дотримуються В. В. Жернаков, який виділив соціальний діалог як принцип колективно-договірного регулювання відносин у трудовій сфері [6, с. 52], а також Н. Б. Болотіна, яка визначила принцип соціального партнерства як принцип міжнародно-правового регулювання праці [5, с. 100].

Колективний характер відносин соціального партнерства полягає в тому, що одна або одразу дві сторони останнього обов'язково є колективними суб'єктами, оскільки один працівник не може бути стороною таких правовідносин, а їх інтереси зазвичай уособлює представницький колективний орган.

Соціальне партнерство, будучи правовим інститутом, становить собою сукупність норм трудового права, що регламентують відповідні відносини між суб'єктами взаємодії держави, роботодавців і працівників у сфері використання найманої праці. Такої ж думки дотримується й Є. І. Чернявська, яка трактує розглядуваний правовий інститут як сукупність ціннісних положень, організацій та органів, норм, механізмів, нормативних документів, за допомогою яких здійснюється регулювання соціально-трудових відносин як партнерських, забезпечується злагода в суспільстві [7, с. 72]. Отже, як бачимо, існують усі підстави вважати позицію Г. І. Чанишевої вдалою й досить аргументованою.

Схожу думку має колектив дослідників в особах С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка, Н. М. Клименчука, які характеризують соціальне партнерство як-то: (1) правовий інститут, що становить собою сукупність норм права, що регламентують групу взаємопов'язаних відносин між працівниками, роботодавцями й державою; (2) правовий принцип, що відбиває керівну ідею, характеризуючи закономірності узгодження інтересів суб'єктів соціального партнерства; (3) суспільні відносини між працівниками, роботодавцями й державою, де кожен з їх учасників виступає носієм суб'єктивних прав та обов'язків; (4) правовий механізм у регламентації соціально-трудова відносин [8, с. 11].

Ми вже дійшли єдиного висновку щодо можливості розгляду соціального партнерства як правового інституту і правового принципу. Що стосується вираження соціального партнерства як правового механізму, зазначимо, що в теорії держави і права механізмом правового регулювання вважається спосіб функціонування єдиної системи правового регулювання, який розкривається через взаємозв'язки між її складовими елементами [9, с. 108]. Відповідно до цього можемо сформулювати поняття «механізм соціального партнерства» як спосіб функціонування системи соціально-трудова відносин, що полягає у взаємодії працівників, роботодавців і держави. Майже тотожної позиції дотримується Г.А. Трунова, зазначаючи при цьому, що досліджуваний механізм включає в себе системно організований комплекс юридичних заходів, необхідних для досягнення соціальної злагоди в державі, і що завдяки функціонуванню цього механізму здійснюється мета соціального партнерства – узгодження інтересів сторін останнього та їх діяльності щодо досягнення соціально-економічних прав та інтересів, створення гарантій трудових прав працівників [10, с. 3, 8].

Позиція дослідників з приводу вираження соціального партнерства як суспільних відносин між працівниками, роботодавцями й державою, як вбачається, потребує певного уточнення й деякого доповнення, адже з їх формулювання не зовсім зрозуміло, з приводу чого і в якому вигляді здійснюється така взаємодія. Але в цілому вважаємо їх позицію вдалою.

У сучасній науковій літературі соціальне партнерство характеризується неоднозначно й багатоаспектно. Як переконує С.Б. Жданенко, таке партнерство є соціально-правовим інститутом, зміст якого становлять урегульовані нормами права відносини між головними суб'єктами ринкової економіки – роботодавцями й найманими працівниками, а також профспілками та іншими громадськими організаціями, що забезпечують співробітництво й узгодження інтересів шляхом взаємних поступок і компромісів [11, с.8]. Серед позитивних моментів відмітимо визнання цієї дослідницею соціального партнерства як правового інституту, серед недоліків – дещо вузьке трактування розглядуваного поняття.

В. В. Жернаков, наприклад, у результаті дослідження правового регулювання соціально-трудова відносин, охарактеризував соціальне партнерство як правову форму реалізації соціально-трудова відносин [12, с. 44]. Зауважимо, що така позиція відрізняється від позицій інших дослідників і видиться дещо некоректною: з його визначення не можна зрозуміти, на підставі чого можна вважати соціальне партнерство саме формою реалізації і як саме вона відбувається. Ось чому вираження соціального партнерства як правової форми вбачається спірним.

Цікавою, з нашого погляду, є думка російської дослідниці А. А. Крижанівської, яка дійшла висновку, що соціальне партнерство є методом вирішення соціально-економічних проблем і регулювання трудових відносин на підставі взаємних переговорів між найманими працівниками й роботодавцями за участю й посередництва держави [13, с. 43]. Вважаємо більш доцільним трактування соціального партнерства як методу, ніж як форми реалізації правових норм, оскільки процес колективних переговорів відбувається шляхом виконання конкретних кроків кожною зі сторін, що в кінцевому результаті сприяє досягненню конкретної мети, поставленої перед учасниками такої взаємодії. Отже, це цілком відповідає загальноновизнаному розумінню терміна «метод».

М. В. Токарева тлумачить соціальне партнерство як особливу систему відносин між головними учасниками виробничого процесу, що дозволяє встановити розбіжності соціально-економічних інтересів, узгодити їх переважно шляхом переговорів через пошуки взаємоприйнятних рішень [14, с. 327-328]. На наше переконання, соціальне партнерство можна виразити як систему правовідносин, адже кожен їх елемент (суб'єкт) є цілком і повністю залежним один від одного в цій взаємодії й саме в цій співпраці народжується істина, тобто взаємовигідні для всіх сторін умови здійснення соціально-трудового процесу. Із цієї точки зору наведена позиція вбачається вдалою.

Нам імponує також позиція Ю. П. Дмитренка, який характеризує соціальне партнерство як добровільну, засновану на незалежності й рівноправності сторін тісну взаємодію (діалог, переговори) об'єднань працівників, роботодавців, а в окремих випадках і держави в перебігу розроблення, прийняття, зміни й застосування соціально-трудових норм [15, с. 146]. Позитивним зазначимо підкреслення правником практичного застосування у відносинах соціального партнерства принципів добровільності, незалежності й рівноправності сторін. Принцип добровільності в цьому випадку полягає в гарантуванні, що кожна сторона наділена правом вибору форми соціального партнерства, самостійного встановлення ступеня взаємодії з іншими сторонами. Іншими словами, цей принцип категорично виключає застосування будь-якого виду примусу у відносинах соціального партнерства. Принцип незалежності не допускає можливості однієї сторони, керуючись своїми можливостями, впливати на позицію чи рішення іншої. Кожна сторона, вступаючи у взаємовідносини, наділяється відповідними правами й обов'язками, діє від свого імені чи від імені осіб, які її уповноважили, а також у власних інтересах. Принцип рівноправності сторін полягає в тому, що працівники й роботодавці, вступаючи у відносини соціального партнерства, володіють тотожними правами й обов'язками. Серед недоліків виділимо закріплення ознак біпартизму, хоча для досліджуваного правового інституту в Україні характерним є саме трипартизм, можливість застосування якого цим автором лише припускається.

На підставі наведеного аналізу позицій правників, пропонуємо авторське визначення категорії «соціальне партнерство»: це метод досягнення консенсусу у взаємовідносинах роботодавців і працівників, що відбувається під контролем і за участі держави, дозволяє подолати конфронтацію щодо широкого кола проблем і має на меті забезпечення для працівників належних і гідних умов праці, а для роботодавців – високу ефективність праці й отримання прибутку.

Слід відмітити, що у вітчизняному законодавстві при визначенні поняття розглядуваної правової категорії відбулася заміна соціального партнерства на соціальний діалог. Ні Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 р. за № 5026-VI [16], ні чинний Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р., № 322-VIII [17] жодним чином не тлумачать поняття «соціальне партнерство», що видається неприйнятним.

Так, поняття «соціальний діалог» у національному законодавстві вперше було застосовано в указі Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» від 29 грудня 2005 р. Законом же «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. установлені правові засади організації й порядку ведення соціального діалогу [18]. Законом «Про внесення змін до деяких законів України щодо приведення їх у відповідність із Законом України «Про соціальний діалог в Україні» від 17 травня 2012 р., № 4719-VI внесено зміни до деяких вітчизняних законів стосовно приведення їх у відповідність із зазначеним Законом [20]. Нарешті, в Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 р. за № 5026-VI замість категорії «соціальне партнерство» застосовується категорія «соціальний діалог».

Закон України «Про соціальний діалог в Україні» трактує соціальний діалог як процес визначення і зближення позицій, досягнення спільних домовленостей і прийняття узгоджених рішень сторонами такого діалогу, що представляють інтереси працівників, роботодавців, органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування з питань формування й реалізації державної соціальної й економічної політики, регулювання трудових, соціальних та економічних відносин [18].

Ризикнемо припустити, що зазначена зміна відбулася під впливом міжнародно-правової термінології: у міжнародній правовій практиці частіше застосовується поняття саме «соціальний діалог». До таких міжнародних правових актів належать, зокрема, Конвенції Міжнародної організації праці, серед яких, які тим чи іншим чином апелюють поняттям «соціальний діалог», слід виділити такі Конвенції МОП: (а) № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» [19], (б) № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» [20], (в) № 151 «Про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі» [21] і (г) № 154 «Про сприяння колективним переговорам» [22], а також Рекомендацію МОП № 159 «Про процедури визначення умов зайнятості на державній службі» [23].

**Висновок.** Отже, відносини соціального партнерства мають фундаментальне значення для утвердження демократії в соціумі й забезпечення рівності всіх громадян незалежно від їх статків чи статусу. Вони надають можливості кожній особі запобігти вирішенню її долі без її участі й попередити порушення її гарантованих Конституцією України прав, свобод і законних інтересів.

**Список використаних джерел:**

1. Про Національну раду соціального партнерства: указ Президента України від 08.02.1993 № 34/93 // зб. указів Президента. – 1993. – № 1.
2. Про організації роботодавців: Закон України від 24.05.2001 № 2436-III // Відом. Верхов. Ради України. – 2001. – №32. – Ст. 171.
3. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. Ю.С. Шемшученка. – К. : Юрид. думка, 2007. – 992 с.

4. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект: моногр. / Г.І. Чанишева. – О. : Юрид. літ., 2001. – 328 с.
5. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підруч. [4-те вид., стереотип.] / Н.Б. Болотіна. – К. : Вікар, 2006. – 725 с.
6. Трудове право: підруч. / [В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.] ; за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
7. Чернявська Є.І. Соціальне партнерство як тип і інститут соціально-трудових відносин / Є.І. Чернявська // *Економіка и управление*. – 2011. – № 6. – С. 71-75.
8. Прилипко С.М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку): моногр. / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, Н.М. Клименчук. – Х. : Вид-во ФІНН, 2011. – 256 с.
9. Волинка К.Г. Теорія держави і права: навч. посіб. / К.Г. Волинка. – К. : МАУП, 2003. – 240 с.
10. Трунова Г.А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Г.А. Трунова. – Х., 2008. – 22 с.
11. Жданенко С.Б. Социальное партнерство как институционально-правовая форма партнерства / С.Б. Жданенко // *Проб. законності: респ. міжвідом. зб.* – Х. : НЮАУ, 1999. – Вип. 37. – С. 7-13.
12. Жернаков В. Соціально-трудові відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання / В. Жернаков // *Право України*. – 1999. – № 10. – С. 41-45.
13. Крыжановская А.А. Россия на пути к социальному партнерству: (Трудовые отношения на основе взаимных переговоров между наемными работниками и работодателями) / А.А. Крыжановская // *Гос-во и право*. – 1997. – № 12. – С. 43-49.
14. Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 5-6 жовт. 2012 р.) / за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 500 с.
15. Дмитренко Ю.П. Трудове право України: підруч. / Ю.П. Дмитренко. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – 624с.
16. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності: Закон України від 22.06.2012 р., № 5026-VI // *Відом. Верхов. Ради України*. – 2013. – № 22. – Ст. 216.
17. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р., № 322-VIII // *Відом. Верхов. Ради України*. – 1971. – Дод. до № 50. – Ст. 375.
18. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р., № 2862-VI // *Відом. Верхов. Ради України*. – 2011. – № 28. – Ст. 255.
19. Конвенція МОП про свободу асоціації та захист права на організацію: міжнар. документ № 87 від 09.07.1948 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?125>
20. Конвенція МОП про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів: міжнар. документ № 98 від 01.07.1949 // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_004)
21. Конвенція МОП про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі: міжнар. документ № 151 від 27.06.1978 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993\\_187](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_187)
22. Конвенція МОП про сприяння колективним переговорам: міжнар. документ № 154 від 19.06.1981 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993\\_006](http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_006)
23. Рекомендація щодо процедур визначення умов зайнятості на державній службі: міжнар. документ № 159 від 27.06.1978 р. // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main>

**References:**

1. Pro Natsional'nu radu sotsial'noho partnerstva: ukaz Prezydenta Ukrayiny vid 08.02.1993 # 34/93 // *zb. ukaziv Prezydenta*. – 1993. – # 1.
2. Pro orhanizatsiyi robotodavtsiv: Zakon Ukrayiny vid 24.05.2001 # 2436-III // *Vidom. Verkhov. Rady Ukrayiny*. – 2001. – #32. – St. 171.
3. Velykyy entsyklopedychnyy yurydychnyy slovnyk / za red. Yu.S. Shemshuchenka. – K. : Yuryd. dumka, 2007. – 992 s.
4. Chanysheva H.I. Kolektyvni vidnosyny u sferi pratsi: teoretyko-pravovyy aspekt: monohr. / H.I. Chanysheva. – O. : Yuryd. lit., 2001. – 328 s.
5. Bolotina N.B. Trudove pravo Ukrayiny: pidruch. [4-te vyd., stereotyp.] / N.B. Bolotina. – K. : Vikar, 2006. – 725 s.

6. Trudove pravo: pidruch. / [V.V. Zhernakov, S.M. Prylypko, O.M. Yaroshenko ta in.] ; za red. V.V. Zhernakova. – Kh. : Pravo, 2012. – 496 s.
7. Chernyavs'ka Ye.I. Sotsial'ne partnerstvo yak typ i instytut sotsial'no-trudovykh vidnosyn / Ye.I. Chernyavs'ka // Ekonomyka u upravlenye. – 2011. – # 6. – S. 71-75.
8. Prylypko S.M. Kolektyvni uhody yak rezul'tat sotsial'noho partnerstva (suchasnyy stan i perspektyvy rozvytku): monohr. / S.M. Prylypko, O.M. Yaroshenko, N.M. Klymenchuk. – X. : Vyd-vo FINN, 2011. – 256 s.
9. Volynka K.H. Teoriya derzhavy i prava: navch. posib. / K.H. Volynka. – K. : MAUP, 2003. – 240 s.
10. Trunova H.A. Pravove rehulyuvannya sotsial'noho partnerstva v Ukraini: avtoref. dys. ... kand. yuryd. nauk: spets. 12.00.05 / H.A. Trunova. – Kh., 2008. – 22 s.
11. Zhdanenko S.B. Sotsyal'noe partnerstvo kak ynstytutsyonal'no-pravovaya forma partnerstva / S.B. Zhdanenko // Prob. zakonnosti: resp. mizhvidom. zb. – Kh. : NYuAU, 1999. – Vyp. 37. – S. 7-13.
12. Zhernakov V. Sotsial'no-trudovi vidnosyny: ponyattya, sub"yekty, pravove rehulyuvannya / V. Zhernakov / Pravo Ukrainy. – 1999. – # 10. – S. 41-45.
13. Кыргызановская А.А. Россия на пути к социальному партнерству: (Трудовые отношения на основе взаимных переговоров между наемными работниками и работодателями) / А.А. Кыргызановская // Hos-vo y pravo. – 1997. – # 12. – S. 43-49.
14. Rozvytok zakonodavstva pro pratsyu i sotsial'ne zabezpechennya: zdobutky i problemy: tezy dop. ta nauk. povidoml. uchasn. IV Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (m. Kharkiv, 5-6 zhovt. 2012 r.) / za red. V.V. Zhernakova. – X. : Pravo, 2012. – 500 s.
15. Dmytrenko Yu.P. Trudove pravo Ukrainy: pidruch. / Yu.P. Dmytrenko. – K. : Yurinkom Inter, 2009. – 624 s.
16. Pro orhanizatsiyi robotodavtsiv, yikh ob"yednannya, prava i harantiyi yikh diyal'nosti: Zakon Ukrainy vid 22.06.2012 r., # 5026-VI // Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy. – 2013. – # 22. – St. 216.
17. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrainy vid 10.12.1971 r., # 322-VIII // Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy. – 1971. – Dod. do # 50. – St. 375.
18. Pro sotsial'nyy dialoh v Ukraini: Zakon Ukrainy vid 23.12.2010 r., # 2862-VI // Vidom. Verkhov. Rady Ukrainy. – 2011. – # 28. – St. 255.
19. Konventsiya MOP pro svobodu asotsiatsiyi ta zakhyst prava na orhanizatsiyu: mizhnar. dokument # 87 vid 09.07.1948 r. // [Elektron. resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg125>
20. Konventsiya MOP pro zastosuvannya pryntsyviv prava na orhanizatsiyu i na vedennya kolektyvnykh perehovoriv: mizhnar. dokument # 98 vid 01.07.1949 // [Elektron. resurs]. – Rezhym dostupu: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_004)
21. Konventsiya MOP pro zakhyst prava na orhanizatsiyu ta protsedury vyznachennya umov zaynyatosti na derzhavniy sluzhbi: mizhnar. dokument # 151 vid 27.06.1978 r. // [Elektron. resurs]. – Rezhym dostupu: [zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993\\_187](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_187)
22. Konventsiya MOP pro spryannya kolektyvnym perehovorom: mizhnar. dokument # 154 vid 19.06.1981 r. // [Elektron. resurs]. – Rezhym dostupu: [http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993\\_006](http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_006)
23. Rekomendatsiya shchodo protsedur vyznachennya umov zaynyatosti na derzhavniy sluzhbi: mizhnar. dokument # 159 vid 27.06.1978 r. // [Elektron. resurs]. – Rezhym dostupu: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main>

*Рецензент: кандидат юридичних наук Грובהва А.А.*

**УДК 349.2**

**Пироговська В.О.,**

аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Київського Національного університету імені Тараса Шевченка

## **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПАРТНЕРСЬКИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА**

*У статті аналізуються загальні засади правового регулювання соціально-партнерських відносин працівників сільського господарства України, їх правова основа. Розглядаються трудові права найманих працівників сільського господарства та зроблені висновки щодо становлення нових соціально-трудова та соціально-партнерських відносин працівників сільського господарства.*

*Ключові слова: правове регулювання, соціально-партнерські відносини, працівник сільського господарства, соціальне партнерство, колективні відносини, трудові права.*