держ. служби України (Київ, 18 листоп. 2008 р.): У 2 т. / За заг. ред. О.Ю. Оболенського, С.В. Сьоміна, К. : НАДУ, 2009. Т. 1. С. 10–12.

16. Боровицька А.Г. Історико-правові передумови формування й розвитку кадастрової справи щодо стану водних об'єктів України. *Право і суспільство*. 2015. № 5.2(3). С. 133–141.

17. Боровицька А.Г. Правове регулювання ведення державного водного кадастру України : дис. … канд. юрид. наук : 12.00.06 / Нац. юрид. ун-т ім. Я. Мудрого. Х., 2016. 228 с.

18. ЛМКП «Львівводоканал» Управління інженерного господарства. URL: http://archive.li/sVnHO#selection-3467.0-3467.697 (дата звернення: 04.06.2018).

* ***Рябець Катерина Анатоліївна – кандидат юридичних наук, доцент, докторант кафедри парламентаризму та політичного менеджменту Національної академії державного управління при Президентові України.***

*Стаття надійшла до редакції 6 червня 2018 р.*

**УДК** 351.9+35.071

**Антон Сороченко** *

## СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ

*Стаття присвячена дослідженню правової природи соціального партнерства як різновиду публічно-приватного партнерства, проблемам його імплементації в Україні та напрацюванню шляхів вирішення зазначених проблем. Обґрунтовано актуальність та практичну доцільність прийняття Закону України «Про соціальне партнерство». Досліджено правовий статус європейських виробничих рад як суб'єктів відносин соціального, а відтак – і публічно-приватного партнерства.*

***Ключові слова**: публічно-приватне партнерство, соціальне партнерство, трудові відносини, колективний договір.*

***Сороченко А. В. Социальное партнерство в Украине: проблемы внедрения.***

*Статья посвящена исследованию правовой природы социального партнерства как разновидности публично-частного партнерства, проблемам его имплементации в Украине и разработке путей решения указанных проблем. Обоснованы актуальность и практическая целесообразность принятия Закона Украины «О социальном партнерстве». Исследован правовой статус европейских производственных советов как субъектов отношений социального, а следовательно – и публично-частного партнерства.*

***Ключевые слова**: публично-частное партнерство, социальное партнерство, трудовые правоотношения, коллективный договор.*

*Sorochenko A. V. Social partnership in Ukraine: problems of implementation.*

*The article is devoted to the researching of social partnership's legal essence as a type of PPP, problems of its implementation in Ukraine and respectively development of its settlement's ways. The relevance and practical necessity of the Law's «On social partnership» adoption are substantiated. The legal status of European Industrial Councils as subjects of social and, respectively – PPP relations is researched.*

*Keywords: public-private partnership, social partnership, labor legal relations, collective agreement.*

*Постановка проблеми.* Соціальне партнерство є різновидом публічно-приватного партнерства (ППП) та згідно із визначенням, наведеним у Модельному законі СНД «Про соціальне партнерство» [1], є взаємодією органів державної влади, об'єднаннями роботодавців та профспілок у визначенні та впровадженні у життя узгодженої соціально-економічної політики, політики у сфері трудових відносин, а також двосторонні відносини

між роботодавцями та профспілками, спрямовані на узгодження їх інтересів у встановленому законодавством порядку.

Водночас законодавство України не містить спеціальних положень щодо можливості реалізації проектів соціального партнерства (хоча мали місце спроби врегулювання відповідних відносин на законодавчому рівні [2]), відповідно, ця тема вимагає більш ґрунтовного дослідження.

*Аналіз останніх публікацій і досліджень.* Публічне управління (в широкому розумінні) державно-приватним партнерством з боку держави проявляється перш за все в належному нормативно-правовому регулюванні відносин, що складаються при використанні такої форми співпраці держави/АРК/органів місцевого самоврядування і приватного бізнесу.

Як відомо, 27.06.2014 р. було проведено саміт країн – членів ЄС у Брюсселі, підписано економічну частину Угоди про асоціацію між Україною та ЄС зі створенням поглибленої і всеосяжної зони вільної торгівлі, спрощенням візового режиму (політична частина зазначеної Угоди була підписана 21.03.2014 р.). Зважаючи на викладене, особливого значення набуває проблема приведення у відповідність до вимог ЄС чинного законодавства України.

Водночас напрацювання шляхів вирішення проблем реалізації проектів ППП в Україні потребує звернення до наукових здобутків як вітчизняних (О.М. Вінник, О.Е. Сімсон та багатьох інших), так і зарубіжних вчених (М. Геддс, Х. ван Хам, Д. д'Уг де ла Кюль, А. Регінато, В. Варнавський, Ф. Хізер, Б. Чарлі, В. Хайме та багатьох інших).

Основною *метою статті* є дослідження окремих специфічних ознак соціального партнерства як різновиду ППП, а також напрацювання шляхів щодо вирішення проблем відносно законодавчого закріплення можливості реалізації відповідних проектів.

Модельний закон СНД визначає соціальне партнерство як співпрацю, тобто спільну діяльність суб'єктів такого партнерства. Схожої позиції дотримується законодавець Російської Федерації. Відповідно до статті 23 Трудового кодексу РФ [3] соціальним партнерством у сфері праці є система взаємовідносин між працівниками (представниками працівників), роботодавцями (представниками роботодавців), органами державної влади, органами місцевого самоврядування, спрямована на забезпечення та узгодження інтересів працівників і роботодавців з питань регулювання трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин.

Водночас в науці існують також інші підходи до визначення соціального партнерства та його ознак:

1) політико-правова ідеологія, заснована на принципах мирового вирішення спорів (суперечностей) між трудовим колективом та власником капіталу [4];

2) спосіб вирішення трудових спорів [5, с. 5];

3) процес неконфронтаційного врегулювання соціально-трудових відносин в умовах ринкової економіки [6, с. 4];

4) метод або елемент методу трудового права [7, с. 2–6];

5) процедура розмежування, погодження й забезпечення інтересів працівників і роботодавців у сфері трудових та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин [8, с. 6];

6) один із основоположних принципів трудового права [3];

7) ідеологія цивілізованого суспільства із використанням ринкової економіки та, одночасно, – інструмент будівництва соціально-орієнтованої ринкової економіки. При цьому ключовими рисами соціального партнерства є переважно переговорний спосіб вирішення розбіжностей, встановлення гарантій захисту прав та інтересів сторін такого партнерства та визнання необхідності встановлення соціальної справедливості й участі працівників в управлінні підприємством [9, с. 55–56].

Вказані підходи дозволяють виокремити характерні ознаки соціального партнерства, які дають підстави стверджувати про доцільність його поєднання з ППП, особливо в умовах реалізації та управління проектами комерціалізації/корпоратизації державних підприємств [10; 11, с. 147]:

1) компроміс у вирішенні розбіжностей, що виникають у процесі переговорів щодо питань партнерства;

2) можливість використання в процесі реалізації соціального партнерства особливих суб'єктів, таких, зокрема, як рада трудового колективу [12, с. 9];

3) у сучасних умовах сторони соціального партнерства все частіше проводять колективні переговори на рівні Європейського Союзу. Так, у зв'язку з членством Німеччини в Європейському Союзі й наявністю транснаціональних корпорацій, які здійснюють діяльність на території двох або більше країн ЄС, рівень Європейського Союзу слід виділяти як самостійний рівень соціального партнерства, відмінний від міжнародного [13, с. 217–237].

При цьому дослідження законодавства Федеративної Республіки Німеччина [14] дозволяє виділити такі форми соціального партнерства:

1) колективні переговори щодо укладення тарифних договорів і виробничих угод;

2) участь працівників і їх представників в управлінні підприємством;

3) участь працівників і їх представників в управлінні юридичною особою;

4) участь представників працівників і роботодавців у вирішенні трудових спорів;

5) взаємні консультації з питань регулювання трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних із ними відносин, забезпечення гарантій трудових прав працівників і вдосконалення трудового законодавства та інших нормативних правових актів, що містять норми трудового права.

При цьому варто зазначити, що в Німеччині рівень підприємства і рівень юридичної особи – це різні рівні соціального партнерства, оскільки юридична особа може мати свої філії, представництва та підприємства. Способи участі працівників в управлінні підприємством відрізняються від способів участі працівників в управлінні юридичною особою [12, с. 23].

Перевагами соціального партнерства та підтвердженням доцільності його поєднання з ППП є характерні риси, серед яких слід виділити такі [15, с. 249–250]:

1) узгодження між партнерами на вищому рівні розподілу доходів і соціально-економічної політики в цілому;

2) переговорний характер процесу врегулювання виникаючих між сторонами суперечностей і розбіжностей;

3) участь найманих працівників в управлінні підприємствами;

4) зниження рівня і пом'якшення гостроти соціальних конфліктів за допомогою формальних методів примирення сторін.

Досвід Німеччини [16] в імплементації соціального партнерства дозволяє виділити такі його форми:

1) право на участь в організації охорони праці та контроль виробничої ради за здійсненням заходів з охорони праці, право на участь в регулюванні робочого часу і часу відпочинку на підприємстві, участь у вирішенні кадрових питань і т.д., тобто права, передбачені Законом ФРН «Про статут підприємства»;

2) до другої групи належать такі форми участі працівників в управлінні підприємством:

- участь працівників у вирішенні питань, пов'язаних з позиковим працею;

-участь виробничих рад у правовому регулюванні відносин між роботодавцями та працівниками, що створюють винаходи для підприємства;

- врахування думки (*Stellungnahme*) виробничої ради при вирішенні питань, пов'язаних із працевлаштуванням і стимулюванням зайнятості;

- вибір працівниками системи соціального страхування;

- вибір працівниками системи пенсійного страхування;

- участь виробничих рад у процедурі банкрутства;

- інші питання.

При цьому відзначається, що основною формою участі працівників в управлінні юридичною особою є включення представників працівників до складу органів управління юридичних осіб [17, с. 28].

Збалансоване використання соціального партнерства та ППП було б корисним суспільству, зокрема при реалізації відповідних проектів у сфері приватизації державного майна [10]. Зазначене унеможливило б або зменшило випадки знищення виробничих потужностей по завершенні так званого післяприватизаційного періоду, упродовж якого покупцеві належить дотримуватися обмежувальних умов угод приватизації (зазвичай лише

до 5-ти років), а згодом використовувати його на власний розсуд (в непоодиноких випадках – не за цільовим призначенням цього майна).

Зарубіжні вчені пропонують виділяти такі форми представництва працівників на рівні підприємства (установи, організації):

1) «одноканальна» («моністична») [18, с. 342–343] (Японія, Ізраїль, США, Україна) – представником працівників є профспілковий орган, члени якого або призначаються профспілкою, або обираються працівниками організації, які є членами відповідної профспілки. При цьому непрофспілкові органи або взагалі позбавлені права участі в управлінні організацією, або наділяються цим правом тільки в разі відсутності уповноваженого профспілкового органу;

2) «дуалістична» (Іспанія, Португалія, Бельгія) – повноваження щодо представництва працівників і захисту їхніх інтересів розподілені між профспілковим органом і органом, обраним усіма працівниками в організації незалежно від їх членства в профспілці [12, с. 40];

3) «альтернативна» (Німеччина, Австрія) – повноваження працівників у сфері участі в управлінні організацією та колективних переговорах з укладення колективного договору здійснює лише один представницький орган, який обирається усіма працівниками організації незалежно від їх членства в профспілці [12, с. 40];

4) «змішана» (Франція) – в управлінні організацією бере участь орган, що складається як з представників працівника, так і з представників роботодавця [12, с. 40].

Ураховуючи викладене, а також беручи до уваги прагнення України стати повноправним членом Європейського Союзу, слід згадати також вплив європейського законодавства на розвиток поняття «соціальне партнерство». Зарубіжні вчені відзначають, що вже склалися галузі права ЄС, однією з яких є європейське трудове право. У трудовому праві Європейського Союзу замість терміна «соціальне партнерство» вживається інше поняття – «соціальний діалог» [19].

Основними законодавчими актами Європейського Союзу, якими здійснюється правове регулювання соціального партнерства, є:

1) Директива Ради ЄС 94/45/ЄС від 22 вересня 1994 «Про заснування європейської виробничої ради на підприємствах рівня Співдружності і в групах підприємств рівня Співдружності з метою здійснення процедур інформування працівників та консультацій з працівниками» (на підставі цієї директиви в Німеччині був прийнятий Закон «Про європейські виробничі ради» від 28.10.1996 р. (далі – Закон ФРН) [20, с. 64–72; 21];

2) Директива Ради ЄС від 11.03.2002 р. № 2002/14/ЄС «Про встановлення загальних рамок щодо інформування та проведення консультацій з працівниками в ЄС», що регламентувала процедури інформування та консультацій між роботодавцем і виробничою радою [22, с. 29–34];

3) у 2009 році була прийнята Директива № 2009/38/ЄС Європейського парламенту та Ради Європейського Союзу «Про заснування європейської виробничої ради та про процедуру інформування працівників та проведення з ними консультацій» [23, с. 28–44].

У ФРН члени європейської виробничої ради підприємства призначаються центральною виробничою радою або виробничою радою підприємства, а члени європейської виробничої ради, яка формується в групі компаній, – виробничою радою концерну. § 3 Закону ФРН встановлює умову, згідно з якою європейські виробничі ради створюються на підприємствах, де зайнято не менше 1000 працівників, з яких, як мінімум, 150 здійснюють трудову діяльність на території однієї країни ЄС і ще не менше 150 – на території іншої держави – члена ЄС [20, с. 64–72].

Однією з ключових функцій європейських виробничих рад є забезпечення права працівників на інформацію, у тому числі у випадку ліквідації підприємства, його реорганізації, банкрутства, перепрофілювання виробництва тощо. Так, центральний менеджмент підприємства або групи підприємств рівня ЄС зобов'язаний надавати європейській виробничій раді інформацію про свою діяльність і проводити з нею щорічні консультації, а також позачергові консультації в разі виникнення надзвичайних обставин, які зачіпають інтереси всіх працівників або їх значного числа. Щорічно основний менеджмент інформує європейську виробничу раду щодо всіх ключових питань, пов'язаних із діяльністю

господарської організації, та проводить з нею консультації. Отриману інформацію європейська виробнича рада надає виробничим радам нижчого рівня, також вона зобов'язана повідомляти їм про результати проведених консультацій [20, с. 64–72].

Наразі в Німеччині діє шість основних видів виробничих рад: виробнича рада структурного підрозділу підприємства, виробнича рада підприємства, об'єднана виробнича рада, центральна виробнича рада підприємства, виробнича рада концерну та європейська виробнича рада [12, с. 44].

Слід зазначити, що у зв'язку з ухваленням в Німеччині у 1972 році Закону ФРН існував великий ризик конкуренції між профспілками та виробничими радами, проте активістам профспілок вдалося зайняти домінуюче положення у виробничих радах [24].

Однією головних цілей соціального партнерства є забезпечення участі працівників в управлінні організацією з метою захисту їхніх законних прав та інтересів, а також урахування їх точки зору при прийнятті управлінських та виробничих рішень.

При цьому Р. Пейдж [25] виокремлює такі форми участі працівників в управлінні господарською організацією (за німецьким законодавством):

1) отримання виробничою радою інформації від роботодавців;

2) перевірка виробничою радою документів організації та інформації про оплату праці працівників;

3) здійснення виробничою радою контролю за дотриманням роботодавцем законодавства і підзаконних нормативних актів, тарифних договорів, виробничих угод і заходів з охорони праці;

4) внесення виробничою радою пропозицій щодо поліпшення умов праці;

5) проведення консультацій між роботодавцем і виробничою радою з приводу звільнення працівників і найму нових працівників;

6) запит роботодавцем думки виробничої ради;

7) заяву виробничою радою протесту роботодавцю;

8) накладення виробничою радою вето на рішення роботодавця;

9) участь виробничої ради в розробці виробничих угод;

10) висування виробничою радою роботодавцю вимог щодо складання на підставі технічних, особистісних і соціальних критеріїв, нормативів та інструкцій з планування найму, звільнення і переміщення працівників;

11) складання соціального компенсаційного плану;

12) участь членів виробничої ради в діяльності комісії з примирювальних процедур;

13) діяльність економічного комітету по контролю за фінансовою та бухгалтерською звітністю й економічною діяльністю підприємства в цілому.

На думку Й. Кірхнера, у ФРН існують не одна, а три системи участі працівників у наглядових радах, які різняться в залежності від трьох чинників: організаційно-правової форми юридичної особи; кількості працівників; галузі економіки [27, с. 313].

Так, згідно із Законом ФРН про участь працівників в управлінні юридичною особою [28] члени наглядової ради, обрані працівниками, діляться на дві категорії – представників профспілки і представників трудового колективу. При співвідношенні двох зазначених груп принцип паритету не застосовується, більшість членів наглядової ради має представляти безпосередньо трудовий колектив відповідної компанії. Наприклад, якщо працівники направляють до наглядової ради 6 або 8 членів, то тільки двоє з них повинні бути представниками профспілок, а при наявності у представників працівників 10 місць у наглядовій раді представники профспілок отримують три місця. Представників профспілки обирають працівники організації, які є членами відповідної профспілки або делегати, обрані членами профспілки, які працюють в організації. Поєднання двох груп членів наглядової ради, обраних працівниками, націлене на забезпечення врахування інтересів не тільки трудового колективу відповідної організації, але і працівників цієї галузі в цілому, представниками яких є профспілки, бо діяльність великих компаній може зачіпати інтереси не тільки її працівників, а й усіх працівників цієї галузі.

Законом, що розглядається, передбачені дві процедури виборів до наглядової ради – прямі вибори та двоступеневі. Прямі вибори, як правило, проводяться в тих випадках, коли в

організації працюють понад 2000, але не більше 8000 працівників, що володіють виборчими правами. Якщо в організації зайнято понад 8000 працівників, то спочатку проводяться вибори, в ході яких обирають делегатів, а потім делегати обирають членів наглядової ради. Після обрання своїх представників до наглядової ради працівники зберігають за собою право відкликати будь-якого з них до закінчення повноважень, прийнявши відповідне рішення кваліфікованою більшістю в 3/4 голосів працівників або їх делегатів.

На першому засіданні члени наглядової ради обирають зі свого складу голову наглядової ради і його заступника кваліфікованою більшістю в 2/3 голосів. Якщо кваліфікованої більшості досягти не вдається, представники працівників обирають віце-голову, а представники акціонерів або учасників – голову наглядової ради.

Наглядова рада компанії призначає на посади та позбавляє посад членів правління чи іншого колегіального виконавчого органу, що здійснює керівництво діяльністю юридичної особи (ця норма не застосовується до командитних товариств на акціях). Наглядова рада також здійснює контроль за діяльністю цього органу управління юридичною особою.

Моністичний підхід поширений, зокрема, у Великій Британії. Він передбачає, що корпорація повинна управлятися тільки професійними менеджерами в інтересах її власників (акціонерів або учасників), при цьому працівники та їхні представники в органи управління не допускаються [12, с. 96].

*Висновки*. З урахуванням викладеного, ми підтримуємо точку зору щодо нагальної необхідності прийняття Закону України «Про соціальне партнерство» [11, с. 148], який повинен містити положення щодо:

1) визначення поняття соціального партнерства як особливого різновиду ППП у сфері трудових відносин, що полягає у співпраці між працівниками (їх об'єднаннями, уповноваженими органами, у тому числі профспілками) та роботодавцями (їх об'єднаннями) з метою взаємного сприяння захисту та узгодження інтересів обох сторін протягом виробничого циклу відповідної господарської організації й оптимального балансу дотримання соціально-трудових прав сторін;

2) визначення характерних ознак, принципів, форм, основних направлень державної політики в галузі соціального партнерства, рівнів такого партнерства тощо;

3) сторін соціального партнерства: відповідні органи державної виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, працівники та роботодавці в особі уповноважених представників, а також *європейських виробничих рад* (обов'язковість створення – у суб'єктах малого, середнього та великого підприємництва (ч. 3 ст. 55 Господарського кодексу України [26]). 2/3 від кількісного складу європейської виробничої ради мають становити представники трудового колективу господарської організації.

Основними функціями європейської виробничої ради, окрім реалізації правових і організаційних засад функціонування системи заходів по вирішенню колективних трудових спорів/конфліктів, мають стати:

- забезпечення права трудового колективу на інформацію про діяльність підприємства, особливостей його реорганізації, перепрофілювання виробництва, оплату праці тощо;

- медіація проведення консультацій між профспілкою, працівниками та власником із метою вирішення колективних трудових спорів/конфліктів, забезпечення вирішення спорів за рахунок компромісних процедур (мирових угод);

- контроль за виконанням відповідних домовленостей сторонами;

- забезпечення права трудового колективу на участь в органах управління господарської організації. Це право має бути реалізоване з урахуванням дуалістичного підходу до управління корпорацією, в рамках якого останньою керують два виконавчих органи, до складу одного з яких входять представники працівників. Дуалістична система націлена на досягнення компромісу між інтересами акціонерів або учасників господарського товариства (корпорації), менеджменту і працівників. У Німеччині діє дуалістична (дворівнева) система, що складається з наглядової ради (*Aufsichtsrat*), до складу якої входять представники працівників, і правління, що складається з професійного менеджменту [12, с. 97].

- забезпечення права трудового колективу на відкликання своїх представників із наглядової ради корпорації, що дозволить трудовому колективу контролювати діяльність останньої тощо;

4) відповідальності сторін, їхніх представників, посадових та інших осіб за невиконання ними зобов'язань та рішень;

5) вимоги до угод та колективних договорів соціального партнерства, змісту, форми, порядку укладення, зміни, порядку приєднання до угоди, реєстрації, контролю за виконанням, співвідношення договорів та законодавства тощо.

**Список використаних джерел**:

1. Про соціальне партнерство : Модельний закон СНД. Прийнятий на 27-му пленарному засіданні Міжпарламентської Асамблеї держав-учасниць СНД (постанова 27–14 від 16.11.2006 р.). URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/997_g07

2. Проект Закону про соціальне партнерство (поданий народним депутатом Косіоновим С.А.) (реєстр. № 2173 від 10.09.2002 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_2?id=&pf3516=2173&skl=5

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.07.2017). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

4. Саакян А.К. Социальные закономерности становления и развития отношений наемного труда : автореф. дис. ... д-ра соц. наук. СПб., 2007 ; Кагарлицкий Б.Ю. Корпоративная модель и социальный конфликт в России. *Плюрализм и многообразие трудовых отношений. Вопросы типологии и политики профсоюзного движения*. М. : Агентство социально-трудовой информации (АСТИ), 1995.

5. Савич А.В. Совершенствование системы урегулирования трудовых споров : автореф. дисс. … канд. эконом. наук. СПб., 1999. 20 с.

6. Ященко А.А. Социальное партнерство в России: социологический анализ (на материалах исследования работы МОПО ОАО «ЛУКОЙЛ») : автореф. дисс. … канд. социологич. наук. М., 1999. 22 с.

7. Лушникова М.В. Метод трудового права и политика социального партнерства. *Трудовое право в России и за рубежом*. 2013. № 1. С. 62–67.

8. Чернышова И.В. Правовые вопросы социального партнерства в субъекте Российской Федерации : автореф. дис. … канд. юрид. наук. Томск, 2000. 21 с.

9. Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России. М. : Экономика, 2002. URL: http://pandia.ru/text/78/022/31872.php

10. Вінник О.М. Інституційна форма державно-приватного партнерства: проблеми правового регулювання. URL: http://pravoznavec.com.ua/period/article/10846

11. Вінник О.М. Корпоративні і партнерські відносини: проблеми правового регулювання : монографія. К., 2010. 166 с.

12. Казаков С.О. Основные формы социального партнерства в России и Германии: сравнительно-правовой анализ : автореф. дисс. … канд. юрид. наук. Москва, 2015. 225 с.

13. Franz Traxler, Bernd Brandl, Vera Glassner and Alice Ludvig. Can cross-border bargaining coordination work? Analytical reflections and evidence from the metal industry in Germany and Austria. *European Journal of Industrial Relations*. 2008. Volume 14. Number 2. Universitat Wien, AUSTRIA.

14. Tarifvertragsgesetz 09.04.1949. Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), das durch Artikel 5 des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) geandert worden ist. URL: http://www.gesetze-im-internet.de/tvg/BJNR700550949.html

15. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права : дисс. ... д-ра. юрид. наук : 12.00.05. Екатеринбург, 1998. 363 с.

16. Betriebsverfassungsgesetz. Ausfertigungsdatum: 15.01.1972. In der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), das zuletzt durch Artikel 3 Absatz 4 des Gesetzes vom 20. April 2013 (BGBl. I S. 868) geandert worden ist», § 2. *Ein Service des Bundesministeriums der Justiz in Zusammenarbeit mit der juris GmbH*. URL: https://www.juris.de/jportal/portal/page/homerl.psml?cmsuri=%2Fjuris%2Fde%2Fkostenfreieinhalte%2Finfokostenfreieinhalte.jsp&fcstate=5&showdoccase=1&doc.part=X&doc.id=BJNR000130972#BJNR000130972

17. Beteilungsrechte au.erhalb der Betriebsverfassung / Pulte Peter. Koln : Bund – Verl., 1997. 389 s.

18. Comparative labour law and industrial relations in industrialized market economies / Editors : R. Blanpain and C. Engels. *Kluwer Law International*. V-th and revised edition. Hague – London – Boston, 1998.

19. Brian Bercusson. European Labour Law. 2-nd edition. Cambridge University Press. The Edinburgh Building, Cambridge CB2 8RU, UK. Published in the United States of America by Cambridge University Press, New York. 2009.

20. Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees. *Official Journal of the European Union*. L 254, 30.09.1994.

21. Act on European Works Councils dated 28 October 1996, amended by the Act dated 22 December 1999 («Bundesgesetzblatt», Part I, p. 2809) and by the Act dated 21 December 2000 («Bundesgesetzblatt», Part I, p. 1983). In der Fassung der Bekanntmachung vom 7. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2650)».

22. Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community – Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation. *Official Journal of the European Union*. L 80. 23.03.2002.

23. Directive 2009/38/EC of the European Parliament and of the Council of 6 May 2009 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees. (Recast). *Official Journal of the European Union*. L 122, 16.5.2009.

24. Стенограмма международной научно-практической конференции «Участие работников в управлении предприятием в России и ЕС». 2 часть. *Сайт Центра социально-трудовых прав*. URL: http://trudprava.ru/expert/article/unionart/969

25. Rebecca Page. Co-determination in Germany – A Beginner's Guide. *Fakten fur faire Arbeitswelt* / Hans Bockler Stiftung. URL: https://www.boeckler.de

26. Господарський кодекс України : Закон України від 16.01.2003 № 436-IV. *ВВР*. 2003. №№ 18–20, 21–22. С. 144. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/436-15

27. Jens Kirchner, Pascal R. Kremp, Michael Magotsch. Key Aspects of German Employment and Labour Law. *Springer-Verlag Berlin Heidelberg*. 2010. 578 p.

28. Co-determination Act dated 4 May 1976 («Bundesgesetzblatt», Part I, p. 1153), last amended by the Act dated 22. December 2011 («Bundesgesetzblatt», Part I, 2011 p. 3044).

* ***Сороченко Антон Валерійович – кандидат юридичних наук, доцент кафедри публічного управління та публічної служби Національної академії державного управління при Президентові України***.

*Стаття надійшла до редакції 25 травня 2018 р.*

**УДК** 351.9

**Володимир Утвенко ***
**Юлія Лазаренко ***

## ОСОБЛИВОСТІ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ В ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ В КРАЇНАХ СТАРОДАВНЬОГО СХОДУ

*Стаття присвячена виникненню та розвитку державної служби в економічній сфері в країнах Стародавнього Сходу. Вивчаються основні напрямки державного управління в економічній сфері в Стародавньому Єгипті, Вавилоні, Ізраїлі, Персії, Індії та Китаї. Також розглядаються особливості формування бюрократичного апарату у сфері управління економічними відносинами в державах Стародавнього Сходу.*

***Ключові слова***: *державна служба, державне управління, економічна сфера, Стародавній Схід.*