

вания рассмотрены особенности реализации права на здоровые и безопасные условия труда таких стран как Польша, Германия и Франция. Сделан вывод, что обеспечение охраны труда является важнейшим направлением социальной политики Европейского сообщества.

**Ключевые слова:** европейские страны, реализация, право, здоровый и безопасный условия труда.

**Nebozhenko K.V. The experience of European countries in the implementation of the right to safe and healthy working conditions. - Article.**

The article is devoted to the study of the experience of European countries in the field of the right healthy and safe working conditions. In the process of investigation described the features of the right to healthy and safe working conditions in countries such as Poland, Germany and France. Made conclusion that the provision of occupational health is the most important area of social policy of the European Community.

**Keywords:** European countries, the implementation, right, healthy and safe working conditions.

УДК 349.22

*Н.В. Осадча ,  
партнер та адвокат Адвокатського об'єднання  
"Адвокатська контора "Сюткін і партнери"*

**ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ СТАНОВЛЕННЯ Й  
ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У СФЕРІ ПРАЦІ**

В статті проаналізовано становлення й формування соціального партнерства у сфері праці під кутом зору нормативно-правового забезпечення. В процесі дослідження з'ясовано витоки і причина появи такого інституту у зарубіжних країнах й на теренах нашої країни.

**Ключові слова:** історико-правовий аспект, соціальне партнерство, сфера праці.

Соціальне партнерство як найбільш демократичний спосіб налагодження взаємних інтересів між найманими працівниками і роботодавцями, а також державою має свою історію становлення загалом у світі й окремо в Україні. Для розуміння сутності соціального партнерства важливо розглянути процес його формування та розвитку в історико-правовому аспекті. Аналіз даного питання дозволить з'ясувати витоки і зрозуміти причину появи такого інституту у зарубіжних країнах й на теренах нашої.

Вивчаючи тематику соціального партнерства у сфері праці в історико-правовому аспекті, необхідно підкреслити, що дане питання вже розглядалося у працях вітчизняних й зарубіжних науковців, серед яких О. С. Арсе-

нтєва, А. О. Куртакова, А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, Т. М. Ляшенко, Г. А. Трунова, В. І. Франчук, Є. І. Чернявська та ін. Проте у вітчизняній юридичній науці питання щодо становлення й формування соціального партнерства у сфері праці були досліджені недостатньо, фрагментарно. З огляду на наведене вважаємо за доцільне здійснити власний аналіз вказаної проблеми. Метою статті є аналіз історико-правового аспекту становлення й формування соціального партнерства у сфері праці. Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання: проаналізувати історію становлення й формування соціального партнерства у сфері праці, яка складається з кількох етапів; дослідити першоджерела та первинні механізми його утворення, фактори, які були передумовою появи соціального партнерства та чинники, що впливали і впливають на подальшу еволюції даних відносин у сфері праці; визначити сутність соціального партнерства у сфері праці у сучасному суспільстві.

Великий вклад у розвиток ідеї і практики суспільного партнерства вніс представник класичної школи економічної науки Ш. Фур'є, який ще на початку ХІХ століття писав про необхідність конструктивного співробітництва між працею та капіталом. Дж. Міль зазначив, що відносини між роботодавцями й працівниками поступово втілюватимуться відносинами партнерства в одній із двох форм: у деяких випадках виникне об'єднання працівників з капіталістами, в інших – об'єднання працівників між собою. Узагалі, вперше поняття «партнерство» щодо соціальних відносин між працівниками і роботодавцями використав той же англійський філософ Джон-Стюарт Міль, доводячи у своїй праці «Основи політичної економії й деякі аспекти їх застосування до соціальної філософії», виданої в 1848 р., що розвиток соціальних відносин відбуватиметься шляхом об'єднання робітників із капіталістами і через об'єднання робітників між собою [1]. Зокрема значущою була концепція соціального ринкового господарства, розроблена В. Репке, А. Мюллером-Армаком і Л. Ерхардом. Суть зазначеної концепції полягала у поєднанні конкуренції, економічної свободи підприємств і активної політики держави в перерозподілі доходів та організації соціальної сфери [2, с. 220]. Тобто ідея соціального партнерства у наукових працях була зароджена ще на початку ХІХ століття. Майже все ХІХ століття у країнах розвинутого капіталу були поширені думки, що проблеми характеру і розвитку відносин між найманими працівниками і роботодавцями визначає ринок праці.

Однак з розвитком революційних та профспілкових рухів, виникненням соціалістичних і комуністичних партій, прийняттям перших законів про соціальні стандарти найманої праці теоретичні положення в суспільстві відносно законів розвитку найманої праці були переосмислені. Наприкінці ХІХ – початку ХХ ст. в суспільстві широке розповсюдження отримали положення і норми, в яких відбивались думки про необхідність регулювання соціально-трудова відносин, введення колективних договорів та угод як форм їх регулювання. Від отримання юридичної свободи підприємцями (роботодавцями) і найманими працівниками до прийняття правил, законів, норм, що визначають

якісні і кількісні умови, параметри взаємин між вказаними суб'єктами йшов процес формування юридичних основ соціального партнерства [3, с. 3]. Перші колективні договори увійшли в практику наприкінці XIX ст. у Франції, Великобританії, Німеччині, тобто у найбільш розвинутих країнах Західної Європи [4, с. 276]. Ще в 70-х рр. XIX ст. у Німеччині сформувалася думка про класове співробітництво, що привела до втілення в життя канцлером О. фон Бісмарком першої у світі програми страхування здоров'я робітників шляхом договору. Вчена вважає, що це і було фактично початком ідеологічного обґрунтування ідеї партнерства між власниками і робітництвом в її сучасному розумінні [5, с.7].

На початок XX століття 1940-ві роки поширюються соціальні реформи після I світової війни, коли у 1918 р. у 3 системи договорів не виключається держава, яка має вигляд «політичної корпорації». Проте роль держави полягає в оформленні стосунків між працею та капіталом. Одним із втілень ідеї соціального партнерства є концепція участі у прибутках, що широко розповсюджена у багатьох розвинутих країнах. Спроби залучення робітників та службовців до безпосередньої участі у прибутках підприємства сягають 40-х років XIX ст. З теоретичним обґрунтуванням вдосконалення механізму розподілу прибутків виступив Е.Бернштейн, який вважав це єдиним правильним шляхом «перетворення бідних на багатих» [5, с. 7-8]. Тобто, як ми бачимо, витоки соціального партнерства з'являються ще у першій половині XIX століття і мають значно довшу історію (на кілька десятиріч), ніж зазвичай відображають більшість вчених. Формуванню основ соціального партнерства в 20-30-х рр. на території США сприяв ряд факторів, серед яких: 1) цілеспрямована державна соціальна політика; 2) активізація робочого руху; 3) усвідомлення частиною підприємців необхідності йти на поступки; 4) об'єктивна потреба у соціальному партнерстві в умовах загострення криз та погрози для усєї соціально-економічної системи [6, с. 89].

Теоретичні основи вчення про соціальне партнерство у сфері праці були закладені у так званій «Годесберзькій програмі» Соціал-демократичної партії Німеччини, що була прийнята в 1959 р. Одним із головних положень виступало створення економічної демократії, за якої робочий на рівних правах із капіталістом бере участь в управлінні економікою і за своїм бажанням, як і решта, може створити по мірі росту прибутку особисте майно. Взагалі, термін «соціальне партнерство» невіддільний від Г. Лебера, який запропонував власний профсоюзний план соціального партнерства. Провідний союз підприємців Німеччини «Федеральне об'єднання союзів німецьких роботодавців» підтримав принцип соціального партнерства з профсоюзами. Конфлікти між трудом та працею при цьому не відхилялися, але основним вважалося досягнення балансу інтересів – «конфронтуюче партнерство». Ця концепція справила великий вплив на весь післявоєнний економічний і політичний розвиток Німеччини [7, с. 68-70]. І згодом ця ідея була підтримана у більшості країн Західної Європи, рекомендаціях та конвенціях Міжнародної Організації Праці. Тим не менш, в СРСР вона не була прийнята. Так, вчений В. Усенін зазначив, що втілюючи ідею класової

співпраці, теорія соціального партнерства охоплює цілу сукупність різних за своїм походженням і вмістом буржуазних концепцій, що покликані створити викривлене уявлення про характер капіталістичних виробничих відносин, замаскувати експлуатацію, сприяти усуненню класової боротьби пролетаріату [8, с. 21]. Тим не менш, незважаючи на демагогічний, брехливий характер теорії соціального партнерства, у працях радянських вчених було звернено увагу на те, що вона мала практичний сенс, підкріплена державними організаційними заходами, впливає на розвиток трудового законодавства у зарубіжних країнах [6, с. 106].

Серед вагомих чинників формування системи соціального партнерства можна вважати еволюцію ролі держави за умов посилення концентрації виробництва, ускладнення економічних зв'язків, загострення соціальних проблем тощо. Держава, як соціальний інститут, все активніше почала втручатися в регулювання економічних та соціальних відносин. В багатьох країнах Західної Європи і США під тиском лівих сил і профспілок набуло розвитку соціальне законодавство. Обов'язковими елементами державної соціальної політики у 40-50 роках XX століття були програми досягнення високого рівня життя населення шляхом створення державної системи освіти, охорони здоров'я, житлового будівництва, програм соціального захисту, регулювання мінімального розміру заробітної плати тощо. Пізніше ці програми були доповнені демографічними, екологічними та іншими програмами. Таким чином, у програмних документах багатьох політичних партій, а також конституціях ФРН, Франції й Іспанії з'явився термін соціальна держава [9]. В першій половині XX ст. за умов посилення концентрації виробництва, ускладнення економічних зв'язків, загострення соціальних проблем, милітаризації світової економіки відбулося розширення економічних функцій держави. Держава активніше почала втручатися в регулювання економічних і соціальних відносин. У багатьох країнах Західної Європи і США у 40-50 рр. XX ст. під тиском лівих сил і профспілок набуло розвитку соціальне законодавство. До державної соціальної політики входили програми досягнення високого рівня життя населення шляхом створення державної системи освіти, охорони здоров'я, житлового будівництва, програм соціального захисту, регулювання мінімального розміру заробітної плати тощо. Пізніше вони були доповнені демографічними, екологічними та іншими програмами. Було розроблено та затверджено систему мінімальних стандартів соціального забезпечення громадян, гарантованих державою. Підсумком такої діяльності держави стала досить чітка фіксація тієї частини соціально-трудових відносин (мінімальна заробітна плата, середня тривалість робочого тижня, розміри соціальної допомоги і т. п.), в яких держава виступала гарантом. Одночасно держава визначила сферу, де соціально-трудові питання могли стати предметом переговорів найманих робітників і власників капіталу (питання оплати праці, зайнятості, соціального забезпечення, що встановлюються понад гарантований державою мінімум) [10, с. 3].

Ідея соціального партнерства одержала практичне втілення в Німеччині у 60-х рр. XX ст., коли стали проводитися так звані погоджувальні акції, в межах яких за участю уряду представники об'єднань підприємців і лідери профспілок ухвалювали рішення щодо питань економічної політики країни. Інструментом такої взаємодії стали тристоронні комісії за участю уряду, роботодавців і профспілок, щорічно укладалися угоди про соціальне партнерство і регламентувалася діяльність роботодавців (своєчасна виплата й індексація заробітної плати, створення нових робочих місць, дотримання техніки безпеки) і найманих робітників (дотримання технологічної дисципліни тощо) [11].

Після Другої світової війни в трудовому законодавстві країн Заходу почала все більше закріплюватися поступка роботодавців найманим працівникам, у вигляді надання останнім права на співучасть в управлінні виробництвом. У окремих країнах Заходу з'явилися спільні робочі ради на виробництві, функціонування яких було законодавчо закріплене. Так, за законом Федеративної Республіки Німеччини «Про виробничі ради» 1949 року такі ради утворюються і діють на паритетних засадах, з представників роботодавців і найманих працівників. Ці ради почали називатися органами соціального партнерства. Намагання подолати протиріччя між працею і капіталом сприяли створенню спеціальних організацій, однією з яких стала в 1919 р. Міжнародна організація праці. Одним з головних факторів виникнення соціального партнерства стала науково-технічна революція, в результаті якої підвищилися вимоги до якості робочої сили, з'явилася потреба в гуманізації відносин між найманими працівниками і роботодавцями. Сьогодні найдієвіші системи соціального партнерства функціонують в багатьох європейських країнах, а саме: Ірландія, Австрія, Бельгія, Швеція, Німеччина, Франція тощо [О. Ю. Ситник, с. 2]. Меншою мірою система соціального партнерства розвинута в США та Японії. Систем соціального партнерства взагалі немає в слаборозвинутих країнах [12, с. 52].

Становленню соціального партнерства у провідних державах передували гострі класові протистояння, потрясіння найглибшої економічної депресії 1929-1933 рр., міжнародні катаклізми під час Другої світової війни, а спонукали до цього все більш консолідований профспілковий рух, діяльність з 1919 р. Міжнародної організації праці (МОП) та її напрацювання щодо механізму колективно-договірного регулювання соціально-трудових відносин, а також альтернативні підходи до розв'язання трудових конфліктів, які уособлювали тогочасний СРСР, інші країни соціалістичного вибору. Мається на увазі, що у розвинених країнах враховували нове співвідношення сил як на міжнародній арені, так і те, що складалося між найманими працівниками й роботодавцями. На цьому тлі профспілковий рух у провідних державах набрав потужності та дедалі більше заявляв про себе як про реальну силу, з якою вже не можна було не рахуватися [13, с. 133-134]. В. Толкунова наголошує на тому, що процесу формування системи соціального партнерства передував затяжний етап законодавчого закріплення колективно-договірної системи у більшості країн Заходу. Так, окре-

мі норми колективно-договірної системи було внесено до датського Цивільного кодексу в 1907 р., швейцарського Кодексу зобов'язань у 1911 р. У подальшому, з виділенням норм трудового права в окрему галузь законодавства, набуло поширення прийняття спеціальних законодавчих актів з колективно-договірного регулювання трудових відносин. У Норвегії такий акт було прийнято в 1915 р., Німеччині – 1918 р., Фінляндії – 1924 р. У 1948 р. Міжнародна організація праці прийняла Конвенцію № 87 «Про свободу асоціації і захист права на організацію», у 1949 р. – Конвенцію № 98 «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів», Рекомендації № 91 «Про колективні договори» у 1951 р., № 94 «Про консультації та співробітництво між підприємцями і трудящими на рівні підприємства» у 1952 р., № 113 – «Про консультації та співробітництво між державною владою та організаціями підприємців і трудящих» у 1960 р., Конвенцію № 154 «Про сприяння колективним переговорам» у 1981 р. І, згодом, більшість європейських країн ратифікували у різні роки зазначені міжнародно-правові акти, котрі увійшли до систем національного законодавства і є обов'язковими до виконання [14, с. 313].

Практично у кожній країні Центральної та Східної Європи з кінця 80-х років спостерігається докорінне оновлення трудового законодавства на новий, соціально орієнтований лад. Так, як результат, в Угорщині було прийнято Закон про страйки, зміни в законодавстві щодо профспілок (1991 р.) та поправки до Трудового кодексу (1992 р.); в тодішній Чехословаччині – Закон про колективні переговори (1990 р.); у Польщі – Закон про профспілки та вирішення трудових конфліктів (1991 р.); в Румунії – закони про колективні договори, трудові конфлікти та профспілки (1991 р.); а у Болгарії – внесено чимало поправок до Трудового кодексу в 1993 р. Т. Ляшенко при цьому зауважила, що у посттоталітарних державах, в тому числі в Україні, впровадження соціального партнерства відбувається «зверху», а не «знизу», при вирішальній ролі держави [15].

Виробничі профспілки як важлива складова системи соціального партнерства в Україні були поширені ще до революції 1917 р. і в перші роки після неї, а також за часів СРСР до 1989-1991 рр. На початку 2000-х років в Україні існувала низка як традиційних, старих за походженням профспілок, більшість яких об'єднує Федерація профспілок України, так і різноманітних «нових» профспілок: вільних, підприємців, фермерів, молодіжних жіночих тощо [16, с. 34-36]. З 90-х рр. минулого сторіччя в Україні поступово вибудовуються відносини соціального партнерства. Його головне завдання полягає в досягненні оптимального балансу інтересів суб'єктів на основі соціально орієнтованих ринкових відносин. Соціальне партнерство є об'єктивною необхідністю й потребою, універсальним засобом інтеграції інтересів різних верств і груп населення [17, с. 2]. П. Семенов зазначає, що соціальне партнерство не є абсолютно новим явищем, яке виникло лише за сучасних соціально-економічних умов. Воно існувало у період планової економіки як інститут "базових підприємств", участь яких у житті училищ була вагомोю і різноманітною: забезпечення устаткуван-

ням, видатковими матеріалами, працевлаштування випускників та інше. Тим не менш, в нових умовах сьогодення соціальне партнерство, як підкреслює автор, наповнюється новим змістом, набуває нових форм і механізмів свого існування [18, с. 58].

Формування й розвиток громадянського суспільства та побудова ефективного соціального партнерства – це кропіткий і довготривалий процес, який характеризується набуттям спільною властивих їй сутнісних ознак; про громадянське суспільство говорять, коли поряд із офіційною владою і законом існує й оживляючий їх елемент – вільна, самодостатня та творча особистість. Тим не менш, незважаючи на впливову, а зачасти й визначальну роль офіційної влади у житті суспільства, держава все ж не створює, не будує громадянське суспільство. Його не вдається запровадити й самими законами [19, с. 189]. Адже, як зазначає В. Амелін, влада виникає для підтримки суспільного порядку і спирається на нього у процесі свого функціонування. Розвиток же суспільства ініціюється іншими соціальними механізмами, серед яких одне з головних місць займає саме соціальне партнерство [20, с. 15].

В Україні важливе місце у розвитку соціального партнерства як типу соціально-трудова відносин мають Конституція України, Закони України «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців», «Про соціальний діалог в Україні» тощо.

Кроком в напрямку становлення й формування в Україні системи соціального партнерства стало, зокрема, укладення у 1991 році Генеральної угоди, яка зафіксує результати домовленостей між сторонами соціального партнерства на національному рівні і взагалі покликана регулювати найважливіші аспекти соціально-трудова відносин у країні. Також потрібно зазначити, що наступним кроком у становленні вітчизняного соціального партнерства було підписання представниками Федерації незалежних профспілок України та іншими восьма найбільшими профспілковими об'єднаннями з першим Президентом України Л. Кравчуком Комюніке, у котрому акцентовано увагу на необхідності безперервного соціального діалогу сторін з найгостріших питань суспільно-політичного, соціально-економічного та культурного розвитку держави, досягнуто згоди стосовно утворення на тристоронній основі з представників уряду, підприємців і профспілок національного органу з узгодження соціально-економічних інтересів сторін. Дана подія відбулася 5 червня 1992 року [21, с. 43]. Після цього – 5 лютого 1993 року – було видано Указ Президента України «Про національну раду соціального партнерства», яким було створено Національну раду соціального партнерства як постійно діючий консультативно-дорадчий орган при Президентові України [22]. Далі особливого значення у становленні і розвитку соціального партнерства в Україні набуває Указ Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» [23], яким ліквідовувалася Національна рада соціального партнерства, а нато-

мість створюювався новий орган – Національна тристороння соціально-економічна рада, метою якої є сприяння розвитку процесів соціального партнерства в Україні. Даний указ фактично був замінений Указом Президента України «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду» [24], у зв'язку з прийняттям Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [25], котрий слід сприймати як базовий, фундаментальний крок у напрямку формування соціального партнерства в Україні, адже ним визначаються правові засади організації й порядку ведення соціального партнерства в нашій державі з метою вироблення та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних і економічних відносин, а також забезпечення підвищення рівня й якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві.

У теперішній час в Україні відбуваються процеси, які можна визначити як формування колективного трудового права, що здійснюються в період зростання ролі соціального партнерства у сучасному світі. Якщо виникнення ідей соціального партнерства в економічній сфері було технологічною необхідністю, то надалі ідеї економічного партнерства на підприємствах переросли в соціальну та політичну сфери, у вирішення соціально-політичних проблем [26, с. 124]. Суттєвою перешкодою нині для становлення соціального партнерства стає розмивання ціннісно-нормативної системи суспільства, обумовлене масовим порушенням законів і соціальних норм. Це не сприяє поширенню практики соціального партнерства [27]. І тому, на даному етапі розвитку соціального партнерства, ці особливості української дійсності актуалізують завдання розвитку соціального партнерства і свідчать про те, що партнерські відносини в Україні розвиваються у значно складніших умовах, порівняно з іншими країнами [19, с. 190].

Узагальнюючи, можна підкреслити, що соціальне партнерство має приблизно двохсотрічну історію і складається з кількох етапів формування та становлення. Дослідження історико-правового аспекту розвитку соціального партнерства дало змогу зрозуміти першоджерела та первинні механізми його утворення, фактори, які були передумовою появи соціального партнерства та чинники, що впливали і впливають на подальшу еволюції даних відносин у сфері праці. Більше того, усвідомлення зазначених моментів дозволить краще зрозуміти сутність даного інституту і його значення у сучасному суспільстві.

### ***Література:***

1. Хміль Ф.І. Управління персоналом: підручник [для студ. вищ. навч. закл.] / Ф.І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.
2. Куртакова А.О. Соціальне партнерство: об'єктивні передумови виникнення соціального партнерства, теоретичні аспекти соціального партнерства / А.О. Куртакова // Наукові праці МАУП, 2010. – вип. 2 (25). – С. 219-224.
3. Берлізова В.М. Правові основи соціального партнерства як типу соціально-трудова відносин / В.М. Берлізова // Вісник Східноукраїнського

- національного університету імені Володимира Даля. – № 14 (168). – ч. 1. – 2011. – С. 1-5 // [Електронний ресурс]. – [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/vsunu/2011\\_14\\_1/Berlizova.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/vsunu/2011_14_1/Berlizova.pdf)
4. Франчук В.И. Социальный механизм общества: его функционирование и генезис (тектологический подход) / В.И. Франчук // *Личность, культура, общество.* – М., 2000. – Т. II. – С. 271-277.
  5. Ляшенко Т.М. Соціальне партнерство як фактор політичної та соціальної стабільності в Україні: Автореф. дис... канд. політ. наук: 23.00.02 / Т.М. Ляшенко; НАН України. Ін-т політ. і етнонац. дослідж. — К., 1998. — 18 с.
  6. Лушникова М.В. Социальное партнерство в сфере труда: учебное пособие / М.В. Лушникова, А.М. Лушников ; Мин-во образования и науки РФ ; Федеральное агентство по образованию ; Ярославский гос. ун-т им. П.Г. Демидова. – Ярославль : ЯрГУ, 2008. – 428 с.
  7. Премслер М. Теория о «социальном партнерстве» (на примере ФРГ) / М. Премслер // *Труд, право, идеология.* – М., 1982. – С. 63-86.
  8. Усенин В.И. Социальное партнерство или классовая борьба? / В.И. Усенин. – М., 1968.
  9. Романюк А. Порівняльний аналіз політичних систем країн Західної Європи / А. Романюк. – Л., – 2004. – 392 с.
  10. Процюк С.Л. Соціальне партнерство як механізм соціального захисту зайнятого населення / С.Л. Процюк // *Публічне адміністрування : теорія та практика* [Електронне видання]. – 2010. – Вип. 1 (3). – Режим доступу до журн.: <http://www.dbuara.dp.ua>
  11. Экономика: учебник / под ред. проф. А. С. Булатова. – М.: Юристъ. – 1999. – 578 с.
  12. Коропецька Т.О. Роль соціального партнерства у функціонуванні ринкової економіки / Т.О. Коропецька, Л. П. Щуцька // *Наук. вісн. Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки. Екон. науки.* – 2011. – № 12. – С. 50-54.
  13. Кудряченко А.І. Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна / А.І. Кудряченко // *Стратегічні пріоритети : науково-аналітичний збірник / Національний інститут стратегічних досліджень.* – Київ, 2008. – № 3 (8). – С. 132-141.
  14. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций / В.Н. Толкунова. — М.: 000 «ТК Велби», 2002. – 320 с.
  15. Ляшенко Т. Соціальне партнерство: шлях до ринкової держави / Т. Ляшенко // *Юридичний вісник.* — 1999. – №18.– 6-12 травня.
  16. Цвих В. Профспілки. Від «школи комунізму» до соціального партнерства / В. Цвих // *Віче.* – 2002. – № 1. – С. 34-38.
  17. Шенкаренко О. Соціальне партнерство як чинник удосконалення державного управління професійним навчанням безробітних // *Державне управління та місцеве самоврядування / О. Шенкаренко / НАДУ при Президентові України, Дніпропетровський регіональний ін-т держ. управління.* – Дніпропетровськ : Б.в., 2009 // [Електронний ресурс]. –

- Режим доступу:  
[http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Dums/2011\\_2/11sovpnb.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Dums/2011_2/11sovpnb.pdf)
18. Семенов П.Б. Особливості соціального партнерства в системі професійно-технічної освіти» / П.Б. Семенов // Професійна освіта : проблеми і перспективи: Збірник наукових праць / ІПТО НАПН України. – К., Сімферополь: КРП, 2010. – Вип.1 – С. 57–61.
  19. Багрич С. Шляхи створення ефективної системи соціального партнерства / С. Багрич // Ефективність державного управління: збірник наукових праць. – вип. 22. – 2010. – С. 188-196.
  20. Амелин В.Н. Власть как общественное явление / В.Н. Амелин // Социально-политические науки. – 1991. – № 2.
  21. Стоян О.М. Соціальне партнерство на службі людини праці / О.М. Стоян // Соціальне партнерство – механізм реалізації прав людини, розбудови правової держави, громадянського суспільства. – Київ, 2001. – Том 24. – С. 43-48.
  22. Про Національну раду соціального партнерства: Указ Президента України від 27.04.1993 № 151/93 // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/151/93>
  23. Про розвиток соціального діалогу в Україні: Указ Президента України від 29.12.2005 № 1871/2005 // Офіційний вісник України. – 2005 р. – № 52. – С. 318. – ст. 3271.
  24. Про Національну тристоронню соціально-економічну раду: Указ Президента України від 02.04.2011 № 347/2011 // Офіційний вісник Президента. – 2011 р. – № 8. – стор. 23. – ст. 510.
  25. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2011 р. – № 28. – стор. 1353. – ст. 255.
  26. Оруджева С.Е. Сутність і особливості феномена соціального партнерства в юридично-правовій сфері: педагогічний аспект / С.Е. Оруджева // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – вип. 2. – 2009. – С. 124-130.
  27. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / Н.І. Єсінова. – К.: Кондор, 2006.

**Осадча Н.В. Историко-правовой аспект становления и формирования социального партнерства в сфере труда. – Статья.**

В статье проанализировано становление и формирование социального партнерства в сфере труда с позиции нормативно-правового обеспечения. В процессе исследования выяснены истоки и причина появления такого института в зарубежных странах и в Украине.

**Ключевые слова:** историко-правовой аспект, социальное партнерство, сфера труда.

**Osadcha N.V. Historical and legal aspects of the formation and the formation of social partnership at work. - Article.**

In the article analyzed the emergence and formation of social partnership at work from a position of legal support. The study elucidated the origins and causes of such an institution in foreign countries and in Ukraine.

**Keywords:** historical and legal aspects, social partnership, the world of work.

УДК 349.2

*Д. С. Підкопай,*

*здобувач Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України*

### **ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАК ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ**

Стаття присвячена аналізу змістовного наповнення поняття «внутрішній трудовий розпорядок». Проаналізована думка провідних науковців та визначені ключові ознаки.

**Ключові слова:** внутрішній трудовий розпорядок, працівник, роботодавець, ознаки.

Сьогодні в Україні триває складний процес реформування щодо правового статусу суб'єктів трудового права, правового регулювання питань дисципліни праці, організації та управління працею і функціонування усієї правової системи у цій сфері, її адаптації до сучасних соціально-економічних і політичних умов. Це зумовлює активізацію наукових досліджень, пов'язаних з визначенням природи відносин з дисципліни праці, їх ролі і значення у правовому полі та їх вплив на діяльність підприємств, установ, організацій, на статус працівника й роботодавця, що є однією із стрижневих проблем для вітчизняної юридичної науки. Конституційне визнання людини, її прав і свобод найвищою цінністю, проголошення України правовою, соціальною державою висувають особливі вимоги до правового регулювання відносин у царині праці, його якості й ефективності. Перехід до нових моделей господарювання, заснованих на ринкових засадах, демократизація всіх сфер буття (в тому числі і взаємовідносин між працівниками, роботодавцями й державою), прагнення України інтегруватися до світової спільноти ставить на порядок денний питання щодо реформи трудового законодавства (особливо в питаннях організації та управління працею), яке відповідало б міжнародним стандартам у цій царині й зазначало надійні засади правового механізму захисту прав і свобод працівників.

Удосконалення законодавства про працю в сучасних умовах характеризується ускладненням його системи, уточненням структури предмета трудового права, розширенням сфери дії галузі, зміною змісту трудових правовідносин, сутності відносин з організації та управління працею тощо.