

УДК 349.2

**В.О.Процевський****АКТИ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА  
ЯК ПРАВОВА ФОРМА РЕАЛІЗАЦІЇ  
РЕЗУЛЬТАТІВ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ**

**Анотація.** Досліджено соціальне партнерство як основу досягнення соціальної злагоди та узгодження інтересів у сфері найманої праці між працівниками, роботодавцями і державою. Доведено, що соціальне партнерство в сучасній Україні потребує більш високого рівня розвитку соціального діалогу, що, насамперед, передбачає вирівнювання статусних позицій учасників та більш повну розробку механізмів взаємодії.

**Ключові слова:** соціальне партнерство, соціальний діалог, інтерес, угода.

**Аннотация.** Исследовано социальное партнерство как основу достижения социального согласия и согласования интересов в сфере наемного труда между работниками, работодателями и государством. Доказано, что социальное партнерство в современной Украине требует более высокого уровня развития социального диалога, что, прежде всего, предусматривает выравнивание статусных позиций участников и более полную разработку механизмов взаимодействия.

**Ключевые слова:** социальное партнерство, социальный диалог, интерес, соглашение.

**Abstract.** Studied social partnership as a basis for achieving social cohesion and coordination of interests in wage labor between workers, employers and the state. It is proved that social partnership in modern Ukraine requires a high level of social dialogue primarily involves the alignment status positions of participants and fuller development of mechanisms of interaction.

**Key words:** social partnership, social dialogue, interest deal.

Демократичні країни природно прагнуть знайти способи забезпечення соціальної злагоди та миру у суспільстві. З цією метою використовують різні форми і моделі, що відповідають економічним умовам та потребам розвитку держави і суспільства [1, с. 18–32, 85–98]. Свого часу Р.О. Халфіна писала, що вибір оптимальної правової форми і її адекватність економічному змісту є основною умовою підвищення ефективності права в регулюванні виробничих відносин [2, с. 47].

Щодо теми дослідження, то головною моделлю досягнення соціальної злагоди та узгодження інтересів у сфері найманої праці між працівниками, роботодавцями і державою є соціальне партнерство. Слід пам'ятати, що соціальне партнерство як правова модель – це не тільки зміст правових норм, а й ціннісно-ідеологічна основа та реальна практика. Це особлива система відносин, що виникають між представниками найманих працівників (переважно професійними спілками) – з одного боку, роботодавцями та їх об'єднаннями – з другого боку, і державою та органами місцевого самоврядування – з третього з метою узгодження інтересів у соціально – трудовій сфері та врегулювання можливих соціально-трудова конфліктів.

Соціальне партнерство спрямоване на пошук компромісних рішень і узгодження особистих та колективних інтересів. Це досягається за допомогою таких основних форм соціального діалогу, як процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [3].

Так сталося, що замість Закону про соціальне партнерство, проект, який довгий час знаходився на розгляді в законодавчих органах, Верховною Радою України 23 грудня 2010 року був прийнятий Закон «Про соціальний діалог в Україні». Цей Закон закріпив основи ведення соціального діалогу як необхідної умови соціально-економічного розвитку, підвищення життєвого рівня населення, досягнення злагоди в суспільстві, а також визначення сторін соціального діалогу, правових і організаційних засад його функціонування на принципах, передбачених Конвенціями й Рекомендаціями Міжнародної Організації Праці (далі МОП).

Замість поняття «соціальне партнерство» в політичний і науковий обіг увійшло поняття «соціальний діалог». Напевно це пов'язано з тим, що поняття «соціальний діалог» більше відповідає законодавчій базі Європейського союзу, що містить поняття «діалог між соціальними партнерами».

На підставі Закону «Про соціальний діалог в Україні» Указом Президента від 2 квітня 2011 року № 347 вдруге була утворена Національна тристороння соціально-економічна рада як постійно діючий орган з метою ведення соціального діалогу в Україні [4].

Соціальний діалог за своєю сутністю – це лише процес визначення та зближення позицій його учасників, це консультації та переговори тощо. Досягнення ж спільних домовленостей і прийняття узгоджених рішень суб'єктами правовідносин у сфері застосування праці за наймом є соціальним партнерством.

Термін «соціальне партнерство» в нашій державі увійшов у практику врегулювання соціально-трудова відносин у 1990-х роках. І варто відзначити, що з перших років незалежності України ідеологія соціального партнерства була визнана урядом, роботодавцями і профспілками. За цей період вибудовано цілісну систему діалогових відносин між ними, яка включає в себе законодавчу базу, різні інституційні органи та форми взаємодії в рамках тристороннього співробітництва.

Соціальний – означає пов'язаний із життям і відносинами людей у суспільстві, суспільний; породжений умовами суспільного життя; який має на меті зміну суспільних виробничих відносин [5, т. 3, с. 362].

Партнер – той, хто бере участь у якійсь грі разом з ким-небудь, учасник гри, співучасник, напарник. Той, хто разом з ким-небудь бере участь у грі на цих танцях і т. ін. – гравець [5, т. 2, с. 539].

Таким чином, це соціально-правове явище торкається життя і відносин людей з метою зміни й удосконалення змісту суспільно-трудових відносин разом з тими, які є його учасниками. Трансформацію результатів соціального діалогу в правову форму актів соціального партнерства підтверджують принципи соціального партнерства і його сторони.

Соціальний діалог здійснюється на принципах: законності та верховенства права; репрезентативності і правомочності сторін та їх представників; незалежності та рівноправності сторін; конструктивності та взаємодії; добровільності та прийняття реальних зобов'язань; обов'язковості розгляду пропозицій сторін; пріоритету узгоджувальних процедур; відкритості та гласності; обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей; відповідальності за виконання взятих зобов'язань.

Оскільки соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі, його сторонами є:

– на національному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських, сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України;

– на галузевому рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади;

– на територіальному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На території адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством;

– на локальному рівні – сторона правників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та /або уповноважені представники роботодавця.

Метою участі організацій роботодавців та їх об'єднань у соціальному партнерстві є договірне регулювання та удосконалення соціально-трудових відносин, досягнення

взаєморозуміння, компромісів між сторонами соціального партнерства, запобігання виникненню та розв'язання колективних трудових спорів (конфліктів).

Завданням держави як одного із учасників соціального партнерства є посередництво в узгодженні різносторонніх інтересів суб'єктів трудових відносин. Тому основною функцією, яку держава здійснює в механізмі соціального партнерства є координація дій соціальних партнерів, примирення сторін, захист суспільних інтересів.

Соціальне партнерство означає, що держава має намір втрутитися в ринкову економіку з метою підвищення добробуту людей праці. Держава бере на себе відповідальність за справедливий розподіл ресурсів у суспільстві. Мета соціального партнерства – чітко визначити функції партнерів, що дозволить усім отримувати заслужені доходи. Соціальні партнери перш за все мають боротися за принцип справедливого розподілу виробленого продукту.

Соціальне партнерство є необхідною передумовою забезпечення сталого економічного розвитку й утвердження громадського миру в суспільстві. Його становлення і розвиток є одним з важливих напрямків державної політики, поліпшення трудового потенціалу держави та соціально-економічних відносин. Необхідно підкреслити, що саме держава виконує таку важливу функцію, як створення правової бази для врегулювання соціально-трудова відносин, встановлення на державному рівні мінімальних гарантій для найманих працівників у сфері праці.

На жаль, легального визначення соціального партнерства на сьогодні немає. За своєю суттю соціальне партнерство, на думку С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка, Н.М. Клименчука, – це багатогранне явище, яке вагомо впливає на соціально-економічну сферу життєдіяльності, де трудові відносини виступають одним із ключових складників. У доктрині трудового права проблема соціального партнерства належить до дискусійних, саме ж поняття «соціальне партнерство» не має однозначного тлумачення [6, с. 8].

Дійсно, на сьогодні є багато думок щодо соціального партнерства, але всі вони головним чином визначають його мету, місце, принципи тощо. Ось декілька визначень: інститут трудового права [7, с. 125; 8, с. 436]; його принцип; правовий механізм регулювання колективних відносин [9, с. 237]; система відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою в процесі реалізації їх соціально-економічних інтересів [10, с. 195]; елемент механізму захисту трудових прав працюючих [11, с. 108]; метод і механізм регламентування соціально-трудова відносин і вирішення суперечностей між працівниками й роботодавцями [12, с. 48–57]; гарантії забезпечення соціальної відповідальності роботодавців і забезпечення соціальної злагоди [13, с. 421].

Сутність соціального партнерства як форма колективно-договірного регулювання розглядалася також у публікаціях Л.Ю. Бугрова [14, с. 36–41], Г.С. Гончарової [15, с. 85; 16, с. 33], А.Ф. Нуртдінової [17, с. 37] як «спосіб регулювання соціально-трудова відносин». На думку І.Я. Кисельова, соціальне співробітництво – «це добровільна, основана на незалежності і рівноправності сторін, тісна взаємодія (діалог,

консультації, переговори) організацій і підприємців у ході створення і застосування трудових норм як національних, так і міжнародних, а також при вирішенні трудових спорів» [18, с. 76]. А.Ф. Нуртдінова цю характеристику соціального партнерства доповнює тим, що в суспільному значенні це – спосіб узгодження інтересів працівників і роботодавців з метою забезпечення соціального миру [17, с. 12]. З.Я. Козак обґрунтувала поняття соціального партнерства як комплекс суспільних відносин, основу яких складають відносини, тісно пов'язані з трудовими, та відносини, що носять соціальний, економічний, культурний, правовий характер у процесі взаємодії суб'єктів права з приводу пошуку компромісів і вирішення колективних, трудових та соціально-економічних питань, застосування мирних шляхів урегулювання спірних інтересів [19, с. 12]. Соціальне партнерство розглядається на Заході як соціологічне і етичне поняття та організаційний принцип, який включає співробітництво соціальних партнерів – сторін колективних трудових відносин [20, с. 263].

О.Я. Лаврів соціальне партнерство у галузі трудового права визначив як основу на співробітництві систему взаємовідносин найманих працівників, роботодавців, держави з вирішення соціально-економічних питань у сфері праці, розв'язання соціально-трудова конфліктів шляхом досягнення згоди та взаєморозуміння, що виражається у взаємних консультаціях, переговорах, в укладенні сторонами угод, колективних договорів і у прийнятті спільних рішень [21, с. 115].

Шановні автори коментарів до Трудового кодексу Російської Федерації М.О. Буянова, К.М. Гусов і М.Л. Захаров вважають, що соціальне партнерство належить до відносин, тісно пов'язаних з трудовими. Вони називають його механізмом, який надає можливість забезпечити поєднання соціальних аспектів діяльності роботодавця [22, с. 87]. О.М. Курінной, С.П. Маврін та Є.Б. Хохлов, навпаки, визнають, що суттєвою специфікою становлення відносин соціального партнерства в РФ на сучасному етапі є їх формування в умовах відмови від централізованого впорядкування трудових відносин [23, с. 71].

Визнаючи дуже корисними висновки українських та російських учених щодо характеристики сутності соціального партнерства, я приєднуюсь до думки С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка, Н.М. Клименчука, які, використовуючи обґрунтовані вченими загальної теорії права такі правові категорії, як «право», «правовий інститут», «принципи права», «механізм правового регулювання» тощо, дійшли висновку, що соціальне партнерство можна характеризувати як: а) правовий інститут, що становить собою сукупність норм права, які регулюють групу взаємопов'язаних відносин між працівниками, роботодавцями й державою; б) правовий принцип, який відбиває керівну ідею, характеризуючи закономірності узгодження інтересів суб'єктів соціального партнерства; в) суспільні відносини між працівниками, роботодавцями й державою, де кожен з їх учасників виступає носієм суб'єктивних прав та обов'язків; г) правовий механізм у регламентації соціально-трудова відносин [6, с. 11].

Відзначимо, що в актах і публікаціях МОП застосовується переважно категорія «колективні переговори» [24, т. 1, с. 545; т. 2, с. 1180]. «Соціальний діалог» в ефірі,

мабуть, звучить краще. І хоча Закон України «Про соціальний діалог в Україні» і проєкт Трудового кодексу України закріплюють принципи саме соціального діалогу, фактично в них проявляється принцип соціального партнерства. І якщо звернутися до чинного трудового законодавства, то в ньому йдеться про необхідні правові передумови механізму соціального партнерства. Про це свідчить зміст правових приписів таких Законів України, як «Про колективні договори та угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356 – XII; «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 р. № 137/98; «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 р. № 1045-XIV, «Про організації роботодавців, їх об'єднань, права і гарантії їх діяльності» від 22 травня 2012 р. № 5026-VI тощо.

У наведених законах соціальне партнерство виглядає як система колективних відносин. Вважаю, важливими у цих правових приписах є декілька моментів: по-перше, презюмується принцип договірної регулювання відносин, що складають предмет трудового права; по-друге, закріплюється право працівників та роботодавців на участь у договірному регулюванні трудових відносин; по-третє, соціальне партнерство має на меті узгодження інтересів працівників і роботодавців; по-четверте – узгодження інтересів працівників і роботодавців має відбуватися під час регламентації (регулювання) трудових і тісно пов'язаних з ними відносин.

Іншими словами, соціальне партнерство включається у механізм правового регулювання відносин, які становлять предмет трудового права. А це означає, що метод правового регулювання в трудовому праві отримав нову складову. Перехід від всемогутньої публічної форми правового регулювання трудових відносин до приватно-договірної, без сумніву, вносить зміни у характер відносин у сфері праці.

Природно, що у сучасних умовах ринкової економіки соціальної спрямованості як у працівників, так і роботодавців формуються різноманітні інтереси, які не завжди збігаються. До інтересів працівників і роботодавців приєднується ще й інтерес держави.

Інтереси працівників стосуються переоцінки таких економічних, соціальних і трудових понять, як ціна робочої сили, соціально-трудова умова праці, заробітна плата, соціальний пакет тощо, які у попередніх умовах праці не були предметом обговорення. Представництво інтересів членів профспілки у взаємовідносинах з роботодавцями, органами державної влади та органами місцевого самоврядування здійснюється на основі системи колективних договорів та угод, а також відповідно до законодавства.

Ще до прийняття Закону «Про соціальний діалог в Україні» Г.І. Чанишева визначала принципи соціального партнерства, які, на мій погляд, відповідають сутності цього правового явища. До них відносяться: рівноправність сторін; повноважне представництво сторін; свобода вибору при обговоренні питань у сфері праці; добровільність прийняття на себе сторонами зобов'язань; пріоритетність примирних процедур при узгодженні різних інтересів і вирішенні соціально-трудова конфліктів; взаємну відповідальність сторін, їх представників за невиконання зобов'язань за колективними угодами, договорами; сприяння розвитку соціального партнерства з боку держави [25, с. 14].

З точки зору П.Д. Пилипенка, принцип соціального партнерства виявляється в тому, що до сфери правового регулювання трудових відносин широко залучають недержавні структури (об'єднання роботодавців, об'єднання працівників), які разом з органами виконавчої влади (або і без їхньої участі) на підставі укладення колективних договорів та угод шляхом співробітництва, пошуку компромісів і прийняття узгоджених рішень встановлюють обов'язкові для учасників трудових правовідносин правила регулювання праці. Соціальне партнерство як явище і як принцип трудового права є новим для вітчизняної правової системи на відміну від правових систем у країнах із розвинутою ринковою економікою. Так звані біпартизм (США, Канада) чи трипартизм (Франція, Німеччина) давно посіли належне місце у сфері колективно-договірного регулювання трудових відносин [26, с. 65–66].

Отже, до суб'єктів відносин соціального партнерства належать працівники, роботодавці, які виступають у них через своїх представників, і держава в особі органів виконавчої влади. Виходячи з того, що закону, який регулював би питання соціального партнерства, в Україні немає, дослідження в цій сфері провадяться значною мірою шляхом аналізу актів соціального партнерства та його форм, а визначення сторін у зазначених актах виключає державу. Цілком очевидно, що «сторони колективної угоди» й «суб'єкти соціально-партнерських відносин» – поняття не тотожні, тому основна дискусія у визначенні суб'єктів соціального партнерства зводиться до питання участі держави в цих відносинах.

На сьогодні науковці, досліджуючи проблемні питання у цій царині, беззаперечно доводять, що держава є суб'єктом соціального партнерства. Так, О.М. Ярошенко пише: «Сторонами соціального партнерства є: а) професійні спілки та їх об'єднання, інші організації найманих працівників, утворені ними відповідно до чинного законодавства; б) роботодавці, їх організації та об'єднання; в) держава в особі виконавчих органів влади й органів місцевого самоврядування». Разом із тим правознавець стверджує, що партнерство залежно від його рівня здійснюється на тристоронній або двосторонній основі [27, с. 85]. Ми погоджуємося з позицією фахівця стосовно визнання держави стороною соціального партнерства. А.М. Слюсар, характеризуючи державу як суб'єкта соціально-партнерських відносин, стверджує, що держава як суб'єкт трудового права й соціально-партнерських відносин виступає одночасно у двох іпостасях – як носій публічної влади і як соціальний партнер. У першому випадку вона реалізує свої повноваження в рамках відносин влади – підпорядкування, у другому – діє як рівна сторона в партнерських відносинах [28, с. 187]. Узагальнюючи наведені міркування, можемо констатувати, що держава є одним із суб'єктів соціально-партнерських відносин.

Акти соціального партнерства (колективні угоди й договори), які займають окреме місце серед джерел трудового права, що регулюють не тільки умови праці та її оплати, а й інші питання, віднесені до соціального партнерства. Отже, однією із специфічних ознак останнього є те, що соціально-партнерські відносини, будучи впорядкованими нормами права, в результаті своєї реалізації створюють правові норми.

Повноваження суб'єктів соціального партнерства при реалізації прав та обов'язків працівників, роботодавців, органів виконавчої влади в царині соціального партнерства відбуваються шляхом укладення колективних договорів та угод. А це свідчить про правовий зв'язок між указаними суб'єктами. Із цього робимо висновок, що за межами правовідносин, де їх учасники наділені суб'єктивними правами й обов'язками, встановити правовий зв'язок між уповноваженими й зобов'язаними суб'єктами неможливо. Ось чому мусимо констатувати, що соціальне партнерство як реальне правове явище відбиває об'єктивну правову дійсність і має всі необхідні для правовідносин елементи (суб'єкт, об'єкт, зміст).

Угоди нижчого рівня можуть встановлювати вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги. Це правило знайшло закріплення у статті 5 Закону України «Про колективні договори і угоди». Умови колективних договорів та угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали; умови колективних договорів або угод, що погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними і забороняється включати їх до договорів і угод; до трудових договорів забороняється включати умови, що погіршують порівняно з чинним законодавством, колективними договорами та угодами становище працівників.

Законодавство, яке регулює соціальне партнерство, на жаль, не містить визначення поняття угод. На думку В.І. Прокопенка, угода укладається між власниками та органами, уповноваженими представляти працівників на державному, галузевому та регіональному рівнях, про встановлення нормативних положень у сфері праці та соціально-побутових питань, що є обов'язковими для всіх суб'єктів, які перебувають у сфері дії сторін, із метою врегулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів держави, працівників і власників, а також уповноважених ними органів [29, с. 146]. У чинному КЗпП правове регулювання укладення угод відсутнє. Але колективний договір, як і угода, є правовим актом соціального партнерства. Колективний договір, соціально-партнерські угоди по відношенню до трудового законодавства займають другорядне місце, оскільки їх умови не можуть бути нижче, ніж у законодавстві. Як слушно стверджують К.М. Гусєв та В.М. Толкунова – вони покликані посилювати соціальні гарантії, поліпшувати умови праці та побуту, а не погіршувати становище працівників [30, с. 142].

Проект Трудового кодексу передбачає статті, які мають регулювати укладення угод. Зокрема, ст. 358 дає поняття, що угода – це правовий акт, яким регулюються соціально-трудова відносини та встановлюються трудові та соціально-економічні права і гарантії для працівників. Угода укладається на національному, галузевому та територіальному рівнях на дво- чи тристоронній основі.

Особливо слід наголосити на значенні угод як актів соціального діалогу. Соціальне партнерство тут розглядається як результат соціального діалогу, бо воно є невід'ємним атрибутом «соціальності» держави. У такій державі найголовнішою ідеєю соціального партнерства є положення про необхідність забезпечення соціально-



економічних прав кожної людини відповідно до міжнародних стандартів та національного законодавства. Соціальне партнерство розглядається також як спосіб ефективної реалізації соціальної та економічної політики держави. Сформувавшись як відносини між головними суб'єктами ринкової економіки – державою, роботодавцями і найманими працівниками, соціальне партнерство покликане пом'якшити негативні соціальні наслідки ринкових перетворень, сприяти вирішенню соціальних проблем на засадах консенсусу, збереження громадської злагоди.

Соціально-партнерські відносини являють собою специфічний тип відносин, притаманний цивілізованому суспільству з ринковою економікою: суб'єкти цих відносин поряд із спільними інтересами мають різні соціальні та економічні інтереси; ці відносини зорієнтовані не на протистояння, а на досягнення оптимального балансу в реалізації сторін соціального партнерства, коли роботодавець стабільно одержує прибуток, а найманому працівнику забезпечені гідні умови існування; це такий тип відносин, у якому об'єктивно зацікавлені усі найважливіші соціальні групи, держава в цілому і на підставі якого досягається соціальна стабільність суспільства, його прогресивний соціально-економічний розвиток [25, с. 89–90].

Соціальний діалог характеризується широкою сферою дії. Він відбувається не тільки у сфері застосування найманої праці, а охоплює більш широкий спектр питань соціальної сфери: питання зайнятості, оплати праці і доходів населення, підготовки і перепідготовки кадрів, соціального забезпечення, соціального страхування, захисту громадян як споживачів, охорони здоров'я, освіти. Правове регулювання соціально-партнерських відносин здійснюється за допомогою норм трудового права, права соціального забезпечення, медичного права, житлового, сімейного, екологічного права та деяких інших галузей. Проте основною сферою функціонування соціального партнерства є все ж таки сфера соціально-трудова відносин, учасниками яких є наймані працівники та роботодавці, тому соціально-партнерські відносини регулюються перш за все нормами трудового права.

Основними умовами ефективності соціального діалогу є: соціально зорієнтована ринкова економіка; політична демократія, наявність незалежних, сильних соціальних партнерів – представницьких організацій найманих працівників (профспілок) і роботодавців; відсутність адміністративно-командних методів управління економікою; поміркованість регуляторної політики держави щодо діяльності соціальних партнерів. Досвід держав загального добробуту свідчить про те, що відсутність хоча б однієї з цих умов унеможливує розбудову соціально-трудова відносин на засадах соціального діалогу.

Подальше вдосконалення системи соціального партнерства за умов сучасної України потребує більш високого рівня соціального діалогу, що, насамперед, передбачає вирівнювання статусних позицій учасників та більш повну розробку механізмів взаємодії, а також подальше вдосконалення законодавчої бази.

### Література

1. Правовые модели и реальность: монография; отв. реакторы Ю.А. Тихомиров, Е.Е. Рафалюк, Н.И. Хлуденева. – М.: ИНФА-М, 2015. – 279 с.;
2. Халфина Р.О. Право и рынок / Р.О. Халфина // Теория права: новые идеи. – М., 1991. – Вып. 1. – С. 47;
3. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. №2862-VI. Офіційний вісник України, 2011, №3, ст. 168;
4. Офіційний вісник України, 2011, 326, ст. 1048;
5. Новый тлумачний словник український у 3 т. – К.: Аконті, 2005. – 750 с.;
6. Прилипко С.М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку) / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, Н.М. Клименчук. – Х.: ФІНН, 2011. – 151 с.;
7. Соломанидина Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала: учеб. пособ.; 2-е изд., перераб. и доп. / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 450 с.;
8. Пашков А.С. Избранные труды по трудовому праву / А.С. Пашков. – С.Пб.: Изд. дом С.Пб. гос. ун-та, изд-во юрид. фак., 2006. – 520 с.;
9. Жернаков В.В. Договірне регулювання соціально-трудових відносин / В.В. Жернаков // Вісник Академії правових наук України. – 2010. – № 4. – С. 227–237;
10. Олейникова О.Н. Обучение в течение всей жизни и профессиональное образование / О.Н. Олейникова, А.А. Муравьева, Н.М. Аксенова. – М.: Центр изучения проблем профессионального образования, 2009. – 680 с.;
11. Сошникова Т.А. Социальное партнерство как важнейший механизм защиты трудовых прав работников / Т.А. Сошникова // Труды ин-та гос-ва и права Рос. акад. наук. – 2008. – № 1. – С. 108–121;
12. Лапина Н.Ю. Трудовые отношения и социальное партнерство в постсоветском обществе / Н.Ю. Лапина // Актуальные проблемы Европы: экономика, политика, идеология. – 1995. – № 2. – С. 133;
13. Юрков М.О. Социальное партнерство как гарантия соціальної відповідальності роботодавців / М.О. Юрков // Актуал. пробл. права: теорія і практика): зб. наук. пр. – Луганськ: Східноукр. нац. ун-т. – 2009. – Вип. 14. – С. 417–427;
14. Бугров Л.Ю. Понятие и классификация коллективных соглашений в российском трудовом праве / Л.Ю. Бугров // Государство и право. – 2002. – №4. – С. 36–41;
15. Гончарова Г. Сфера укладення колективного договору / Г. Гончарова, В. Жернаков // Право України. – 2000. – № 8. – С. 85–87;
16. Гончарова Г.С. Колективний договір у вищих навчальних закладах / Г. Гончарова // Проблеми законності: респ. міжвідом. наук. зб. – Х.: Нац. юрид. акад. України. – 2001. – Вип. 51. – С. 33–43;
17. Нуртдинова А.Ф. Некоторые аспекты становления социального партнерства в России / А.Ф. Нуртдинова // Проблемы теории и практики управления. – 1995. – № 3. – С. 12;
18. Киселев И.Я. Международно-правовое регулирование труда (международные стандарты труда): учебн. пособ. / И.Я. Киселев. – М.: Академия труда и социальных отношений, 1995. – 360 с.;
19. Козак З.Я. Договірне регулювання за трудовим правом України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / З.Я. Козак. – К., 1999. – 20 с.;
20. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: учебник для вузов / И.Я. Киселев. – М.: Норма, 1998. – 263 с.;
21. Лаврів О.Я. Система принципів трудового права України / О.Я. Лаврів. – Івано-Франківськ, 2008. – 215 с.;
22. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / М.О. Буянова, К.Н. Гусов, М.Л. Захаров и др. – М.: Проспект, 2009. – 760 с.;
23. Комментарий к трудовому Кодексу Российской Федерации / отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – 2-е изд., доп. – М.: Изд. дом «Городец», 2007. – 736 с.;
24. Міжнародна організація праці. Конвенції та Рекомендації, ухвалені МОП 1965–1999 рр.: у 2 т. // Міжнародне бюро праці. – Женева;
25. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці. Теоретико-правовий аспект / Г.І. Чанишева. – Одеса: Юридична література, 2001. – 280 с.;
26. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права / П.Д. Пилипенко. – Львів: Вид-во Львівськ. ун-ту, 1999. – 213 с.;
27. Ярошенко О.М. Соціальне партнерство: реалії та перспективи / О.М. Ярошенко // Актуал. пробл. розвитку законодавства про працю та соц. забезпечення: тези доп. і наук. доп. учасників міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 22–23 квіт. 2009 р.; за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2009. – С. 83–87;
28. Слюсар А.М. Держава – суб'єкт соціально-партнерських відносин / А. М. Слюсар // Актуал. пробл. розвитку законодавства про працю та соц. забезпечення: тези доп. і наук. повід. учасників міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків, 22–23 квіт. 2009 р.; за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Нац. юрид. акад. України, 2009. – С. 185–187;
29. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник / В.І. Прокопенко. – Х.: Консум, 2002 – 528 с.;
30. Гусов К.Н. Трудовое право России / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. – М., 2003. – 620 с.