

**УДК 351.83.075.7**

ШУМЛЯЄВА Ірина Дамирівна,  
канд. наук держ. упр., доц. каф.  
права та європ. інтеграції ДРІДУ НАДУ

## **УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПАРТНЕРСЬКИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ**

Розглядається еволюція становлення основних світових моделей соціального партнерства, досліджуються його сутнісні характеристики. Розглядається роль держави під час укладення колективних угод на державному, галузевому та територіальному рівнях, аналізується нова система державних органів – учасників соціально-партнерських відносин.

Ключові слова: соціальне партнерство, соціально-партнерські відносини, трипартизм, колективні угоди, соціальний діалог, тристоронні соціально-економічні ради.

### ***Шумляева И. Д. Усовершенствование государственного регулирования социально-партнерских отношений в сфере труда***

Рассматривается эволюция становления основных мировых моделей социального партнерства, исследуются его существенные характеристики. Рассматривается роль государства при заключении коллективных соглашений на государственном, отраслевом и территориальном уровне, анализируется новая система государственных органов – участников социально-партнерских отношений.

Ключевые слова: социальное партнерство, социально-партнерские отношения, трипартизм, коллективные соглашения, социальный диалог, трехсторонние социально-экономические советы.

### ***Shumlieiva I. D. Improvement of the constitutional law regulating of socially- partner relations in the field of labour***

The evolution of becoming of basic world models of social partnership and his descriptions are considered. The role of the state is also observed at the conclusion of collective agreements. New system of public organs – participants of socially-partner relations is analyzed.

Key words: social partnership, socially-partner relations, collective agreements, social dialogue, advices of socio-economic points.

**Постановка проблеми.** Соціальне партнерство та його інструменти в усьому світі визнано найбільш цивілізованим способом узгодження інтересів найманих працівників, роботодавців та держави. У багатьох зарубіжних країнах реалізація соціальної політики держави виявляється в тому числі й через налагодження соціального діалогу на дво- або тристоронній основі як механізму системи соціального партнерства вже протягом більш ніж півстоліття. Результатом цього процесу стала поява такої суспільної системи, яка є моделлю суспільної злагоди сторін соціально-трудова відносин.

Цей позитивний досвід є важливим для України, де розвиток форм соціального партнерства проходить досить повільно, що обумовлено політичними та соціально-економічними факторами. Законодавство про соціальне партнерство в Україні ще тільки формується. Його недосконалість, а також безліч порушень прав працюючих громадян роботодавцями приводить до існування дуже гострих соціально-трудова конфліктів, для вирішення яких бракує адекватних правових механізмів. Подолання такої ситуації потребує державно-правового регулювання й формування такої нормативної бази, яка б дозволила сприяти покращенню відносин між сторонами соціально-партнерських відносин та уникненню соціальних конфліктів, у зв'язку з чим особливої актуальності набуває розробка пропозицій та рекомендацій щодо розвитку інституту соціального партнерства в Україні.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Соціальна конфліктологія та необхідність пошуку налагодження відносин між сторонами взаємодії партнерів соціальних груп у різних суспільних сферах є об'єктом вивчення представників різних наук і стосується політичних, соціологічних, економічних, юридичних, психологічних аспектів. Історико-теоретичні витoki соціального партнерства та його соціальну функціональну складову розглядали такі автори, як А. Колодій, А. Лайкам,

Е. Лутохіна, Т. Ляшенко, Д. Неліпа, А. Сіленко, О. Ситник, Л. Четверікова. Понятійно-категоріальний апарат становлення соціально-партнерських відносин досліджували В. Борисов, Б. Генкін, А. Колот, Г. Трунова, Г. Чанишева, О. Ярошенко та ін. Формам та інструментам соціального партнерства присвячено роботи Г. Гончарової, В. Жернакова, І. Кисельова, І. Лосиці, О. Мельничук, Н. Муцинової, В. Прокопенка, А. Садовенка. Водночас сьогодні питанням розвитку соціального партнерства приділяється недостатньо уваги, що обумовлює здійснення подальших наукових розвідок у даній предметній сфері.

**Мета статті.** Зважаючи на недосконалість чинного законодавства щодо врегулювання питань соціального партнерства в Україні, а також відсутність єдиного підходу до визначення соціального партнерства, методологічної основи здійснення співробітництва, ступеня участі державних органів у соціально-партнерських відносинах, необхідним є дослідження існуючих моделей соціального партнерства та визначення їх ефективності задля розвитку вітчизняної системи соціально-партнерських відносин.

**Виклад основного матеріалу.** Розвиток ринкових відносин, суттєві якісні та кількісні зміни в різних секторах економіки (промисловості, торгівлі, фінансах), зростання промислового виробництва та монополізму, посилення експлуатації робітників протягом декількох століть призвів до появи соціального напруження й нових форм соціального протесту наприкінці ХІХ – початку ХХ ст. Цей спротив виражався в самоорганізації та утворенні профспілок, робітничих рад тощо, а також формулюванні працівниками власних вимог щодо покращення умов праці, підвищення заробітної плати. Страйки, як форма забезпечення інтересів працівників, поширились майже в усіх великих західних країнах. Так, у США з 1948 р. по 1957 р. щорічна кількість страйків досягала 3 – 5 тис. з кількістю страйкуючих 2 – 4 млн осіб. В європейських країнах найбільше страйкувало працівників у Франції та Італії. У 1948 р. у Франції у страйках брали участь більше 6 млн осіб [8]. Такий стан викликав ідею про формування нових відносин, спрямованих на залучення працівників до участі в управлінні з метою досягнення компромісу, а згодом і до взаємодії між працею та капіталом. Запровадження соціального партнерства в зарубіжних країнах засвідчило його ефективність як чинника соціальної стабільності, що дозволяє говорити про необхідність активізації цього процесу також і в Україні.

Головним принципом соціального партнерства є те, що сторони, які є рівноправними, добровільно та цілком самостійно обирають певні механізми та процедури партнерських відносин, які базуються на реальному й чітко визначеному правовому полі. Підходи в науковій літературі до визначення його змісту залишаються неоднозначними, зважаючи на багатоаспектність цього феномену. Також це обумовлено наявністю відмінностей в існуючих моделях представництва інтересів найманих працівників.

Еволюція соціально-партнерських відносин, як механізму узгодження інтересів сторін, пошуку та досягнення компромісів, пов'язана зі становленням відповідних форм та інструментів, за допомогою яких здійснюється їх практична реалізація. З огляду на це слід виділити три етапи становлення системи соціального партнерства. Так, перша модель формувалась як двостороннє співробітництво (біпартизм), що являє собою взаємодію двох сторін колективно-договірних відносин – працівників та роботодавців. Її називають колективно-договірною, тому що питання вирішуються між соціальними партнерами шляхом розробки та укладення колективного договору. Вона являє собою двостороннє обговорення щодо питань у сфері праці, які стосуються тієї чи іншої групи працівників. Така одноканальна система діє в США, тому отримала назву «американської» моделі.

Залучення до переговорного процесу, окрім представників працівників та роботодавців, ще однієї сторони сприяло створенню двоканальної системи, яка діє в Німеччині («німецька» модель) і полягає в тому, що інтереси працівників представляють не тільки профспілки, а ще й виробничі ради. Профспілки ведуть переговори з підприємцями на галузевому та регіональному рівнях, а також у масштабах усієї країни. На підприємствах (на виробничому рівні) діють ради підприємства, які об'єднують працівників, що перебувають у трудових відносинах з роботодавцем. На підставі колективних угод виробничі ради разом з роботодавцем вирішують такі питання, як прийняття на роботу та звільнення, робочий час та час відпочинку, отримання заробітної плати тощо [15, с. 9]. Саме така система представництва є найбільш ефективною, тому що партнерська взаємодія сторін не завершується підписанням колективного договору, а продовжується протягом існування колективно-трудова відносин.

Поширення дії соціального партнерства на регіональний, галузевий, державний рівні привело до появи тристороннього партнерства (трипартизм), в якому стали брати участь представницькі органи працівників, роботодавці та органи державної влади. Трипартизм, як правило, притаманний тим державам, де роль держави як соціального партнера є досить вагомою [16, с. 36]. Участь держави як соціального партнера, у тому числі й у підписанні акта соціального партнерства нарівні з іншими учасниками була закріплена в Конвенції МОП «Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» від 21 червня 1976 р. № 144, що стало нормативною підставою врегулювання тристоронньої моделі. В Україні ця Конвенція набрала чинності 15 травня 1995 р., що передбачає обов'язковість дотримання її норм. Згідно зі ст. 2 Конвенції про тристоронні консультації Україна повинна здійснювати процедури, які забезпечують ефективні консультації між представниками уряду, роботодавців та працівників з урахуванням національної практики вирішення процедурних питань після консультації з представницькими організаціями [7].

Запровадження принципу трипартизму на державному, галузевому та регіональному рівнях в Україні мало велике значення для працівників підприємств, установ, організацій, зважаючи на те, що встановлення додаткових, порівняно з чинним законодавством, гарантій для громадян у колективних угодах є обов'язковими для дотримання роботодавцями. Таким чином, була встановлена певна ієрархічність актів соціального партнерства, коли колективний договір повинен укладатися з урахуванням положень генеральної, галузевої або регіональної угоди, які покращують становище працівників порівняно з чинним законодавством, норми галузевої та регіональної угоди при розробці та прийнятті повинні обов'язково враховувати положення генеральної угоди й відповідно не можуть погіршувати умови праці громадян. Водночас, як зазначає Н. Клименчук, гарантії, передбачені галузевою угодою, є мінімальними, тоді як колективними договорами можуть встановлюватися додаткові соціально-трудова гарантії за рахунок підприємства [4, с. 200].

На жаль, ні чинний Кодекс законів про працю України, ні проект нового Трудового кодексу України не містить поняття «соціальне партнерство», тоді як, наприклад, у Трудовому кодексі Російської Федерації відносини між суб'єктами колективних трудових відносин називаються соціальним партнерством у сфері праці

[6, с. 69]. Єдиним нормативно-правовим актом, що закріпив терміни «соціальне партнерство» та «сторони соціального партнерства» є Закон України «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 р. № 2436-III. Згідно зі ст. 1 цього Закону соціальне партнерство визначається як система колективних відносин між найманими працівниками, роботодавцями, виконавчою владою, які є сторонами соціального партнерства у ході реалізації їх соціально-економічних прав та інтересів [13]. Прослідковуючи подальший розвиток українського законодавства в цьому напрямі, слід відзначити, що в подальшому законодавець відійшов від використання термінології соціального партнерства, прийнявши Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI. Книга шоста проекту Трудового кодексу України (реєстраційний номер 1108) також містить поняття соціального діалогу, який включений до глави 1 цієї книги з назвою «Колективні трудові відносини». До такого формулювання досить критично ставиться В. Жернаков, підкреслюючи, що створення колективного трудового права взагалі не потрібне через те, що більш важливим є формування правових підстав для розвитку саме соціального партнерства в Україні [2, с. 45].

У зв'язку з недостатнім нормативним урегулюванням поняття соціального партнерства в науковій літературі мають місце теоретичні міркування щодо співвідношення соціально-партнерських та колективно-трудових відносин. Так, Н. Болотіна та Г. Чанишева вважають, що соціальне партнерство за своєю сутністю є ширшим, ніж зміст колективних трудових відносин, через те що вони виникають тільки з приводу застосування найманої праці, а до сфери дії соціального партнерства входять як названі відносини, так і інші питання, зокрема щодо соціального забезпечення, охорони здоров'я, освіти. Тобто предметом соціального партнерства може бути будь-яке питання соціально-економічного змісту, з приводу якого соціальні партнери вирішили досягти згоди. Водночас зв'язок між соціальним партнерством та колективними трудовими відносинами простежується через той факт, що норми соціального партнерства в частині регулювання найманої праці є принципом діяльності суб'єктів колективних трудових відносин [17, с. 445]. Ця думка розвивається в напрямі віднесення соціального партнерства до однієї зі складових колективних трудових відносин [19, с. 32]. Як зазначає І. Кисельов, на Заході до соціального партнерства включають статус та права профспілок, організацій

підприємців та їх співпрацю; колективні договори, особливо в частині сприяння вирішенню трудових конфліктів якомога м'якше; вирішення колективних трудових спорів шляхом переговорів та досягнення взаємних компромісів на основі співпраці [3, с. 162 – 163].

Узагальнення існуючих дефініцій соціального партнерства [1; 5; 8; 9; 15; 18; 20; 21] свідчить про існування двох основних підходів до визначення його змісту – широкого та вузького. Підтримуючи позицію про досить широке значення цього терміна, слід зазначити, що його основними ознаками є те, що соціальне партнерство є формою реалізації відносин між найманими працівниками, роботодавцем та державою; здійснюється за допомогою специфічних інститутів, інструментів, а також механізмів; результатом домовленостей є прийняття актів соціального партнерства; утворює певну систему, конкретний набір елементів якої залежить від рівня реалізації відносин та їх суб'єктів; цілями є узгодження інтересів сторін, досягнення злагоди між ними та забезпечення високих соціальних стандартів для населення; об'єктом є соціально-трудова відносина (значно ширші за колективні трудові відносина); сторони соціально-партнерських відносин є рівними під час прийняття спільних рішень.

Розвиток соціального партнерства безпосередньо залежить від наявності відповідної нормативно-правової бази, яка повинна закріпити правові засади та межі здійснення такого партнерства. На жаль, слід відзначити, що чинне законодавство звузило зміст соціального партнерства, про що свідчить визначення Закону України «Про об'єднання роботодавців», а також уведення замість нього поняття «соціальний діалог» відповідно до Резолюції Міжнародної організації праці «Про трипартизм та соціальний діалог» від 18 червня 2002 р. Згідно зі ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI під соціальним діалогом розуміється 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. До форм здійснення соціального діалогу закон відносить обмін інформацією, консультації, узгоджувальні процедури, колективні переговори з

укладення колективних договорів і угод [14]. Однак запровадження терміна «соціальний діалог» не може замінити більш широке поняття «соціальне партнерство». Соціальний діалог є тим механізмом (сукупністю процесів, прийомів, методів щодо здійснення певних дій), за допомогою якого органи виконавчої влади та представники організацій працівників і роботодавців узгоджують свої інтереси та досягають основної мети соціального партнерства – забезпечення належних соціально-трудових прав працюючим особам та підвищення стандартів якості життя населення. Тому саме термін «соціальне партнерство» повинен бути ключовим у проекті Трудового кодексу України в частині врегулювання колективних трудових відносин, а поняття «соціальний діалог» – зайняти місце в статтях щодо механізму його реалізації.

Такий підхід потребує внесення відповідних змін до чинних нормативно-правових актів з метою усунення застарілих норм та суперечностей. Так, прийнятий у липні 1993 р. Закон України «Про колективні договори і угоди» розроблявся в той період, коли нові відносини в економіці, організаційно-правові форми власності та господарювання тільки зароджувалися й неможливо було передбачити всі наслідки їх дії у сфері соціально-партнерських відносин, тому його практична реалізація одразу показала недосконалість ряду норм. Крім цього, під час прийняття цього Закону не були повністю враховані зауваження Міжнародного бюро праці та норми відповідних Конвенцій Міжнародної організації праці, зокрема № 144 «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм». Зважаючи на прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні» та практичне застосування в Україні тристоронньої основи укладення генеральних, галузевих та регіональних угод, необхідно внести зміни до Закону України «Про колективні договори та угоди» в частині приведення у відповідність до нового законодавства сторін колективних угод.

Під час укладання угод на державному, галузевому та територіальному рівнях держава виступає в декількох якостях. По-перше, вона є стороною колективної угоди в особі власника засобів виробництва, тому її можна визнати як роботодавця для працівників підприємств державної власності. Але роль держави в таких відносинах цим не вичерпується. Для розвитку сталих форм соціального партнерства держава повинна в загальній схемі створити відповідну нормативно-правову базу, а також



забезпечити функціонування механізму регулювання взаємовідносин між соціальними партнерами, встановлюючи певні мінімальні трудові гарантії та їх захист. Це суттєво впливає на ступінь взаємодії державних органів виконавчої влади з іншими соціальними партнерами. Як учасник соціально-партнерських відносин держава в особі органів виконавчої влади відповідного рівня (Кабінету Міністрів України, центральних органів виконавчої влади, місцевих державних адміністрацій) також є рівноправним партнером, беручи на себе відповідні зобов'язання.

Особливу роль у розвитку відносин соціального партнерства відведено новій системі державних органів, до яких належить Міністерство соціальної політики України (далі – Мінсоцполітики України); Національна тристороння соціально-економічна рада; галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради; територіальні тристоронні соціально-економічні ради; інші тристоронні органи (комітети, комісії тощо).

Мінсоцполітики України є головним органом у системі центральних органів виконавчої влади, зокрема щодо формування та забезпечення реалізації державної політики у сферах зайнятості населення та трудової міграції, трудових відносин, соціального захисту населення. Зважаючи на це, до основних завдань міністерства належить формування державної політики із забезпечення державних соціальних стандартів та державних соціальних гарантій для населення, координація розроблення проектів прогнозів і державних програм з питань соціальної та демографічної політики; формування й реалізація державної політики щодо регулювання ринку праці, процесів трудової міграції, визначення правових, економічних та організаційних засад зайнятості населення і його захисту від безробіття; формування і реалізація державної політики стосовно визначення державних соціальних гарантій щодо прав громадян на працю, оплату праці, а також щодо нормування та стимулювання праці, професійної кваліфікації робіт і професій, умов праці; формування та реалізація державної політики у сфері пенсійного забезпечення громадян; формування основних напрямів державної політики та здійснення відповідно до закону державного нагляду у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування, проведення соціального діалогу з питань формування та реалізації державної соціальної політики, регулювання соціально-трудова відносин тощо [11].

Міністр соціальної політики за посадою входить як співголова до Національної тристоронньої соціально-економічної ради, яка була створена Указом Президента України від 2 квітня 2011 р. № 347/2011 [12] за пропозицією всеукраїнських профспілок, об'єднань роботодавців та Кабінету Міністрів України як консультативно-дорадчий орган при Президентові України з представників Кабінету Міністрів України, всеукраїнських професійних спілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців на основі Указу Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» від 29 грудня 2005 р. № 1871. Національна рада має тристоронню структуру представництва сторін соціального діалогу: по 22 представники від уряду, всеукраїнських профспілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців. Очолюють Раду три співголови, які одночасно є координаторами сторін. Персональний склад Національної ради визначається в порядку, встановленому кожною зі сторін соціального діалогу самостійно. Відповідно до рішення Національної ради в її структурі утворено з однакової кількості членів сторін чотири постійні комісії: із законотворчої діяльності та мінімальних державних соціальних стандартів; з інформаційно-методичної роботи та зв'язків з інституціями соціального діалогу всіх рівнів; з дотримання норм і принципів соціального діалогу; з питань конкурентоздатності вітчизняної економіки [10]. Позитивним у законодавстві є те, що на відміну від діяльності попереднього органу (Національної ради соціального партнерства) пропозиції та рекомендації, прийняті в межах її компетенції та схвалені відповідними рішеннями, є обов'язковими для розгляду органами державної влади та органами місцевого самоврядування, яким вони адресовані. Така ж норма діє й щодо рішень галузевих (міжгалузевих) та територіальних рад, до сфери дії яких належать також ще й професійні спілки та організації, що діють у галузі або на певній території.

Створення галузевих (міжгалузевих) та територіальних соціально-економічних рад залежить від рішення сторін соціального діалогу, але координацію організації їх діяльності здійснює відповідно центральний орган виконавчої влади, Рада міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київська та Севастопольська міські державні адміністрації. Питання пропорційності та персонального складу ради вирішуються представниками сторін. Протягом строку повноважень такої ради, який становить шість років, вона реалізує дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом

вироблення пропозицій та рекомендацій з урахуванням інтересів сторін соціального партнерства [14].

Такі інституційні зміни повинні відображатися в доповненнях до законів України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та змісті проекту Трудового кодексу. Негативні тенденції, які мали місце протягом тривалого часу щодо ігнорування законодавцем формування нормативної бази соціального партнерства, повинні залишитися в минулому. З кінця 1990-х рр. у Верховній Раді України доопрацьовується законопроект «Про внесення змін і доповнень до Закону України «Про колективні договори і угоди»; було розроблено декілька проектів законів «Про трудові колективи», проходження останнього з яких від 13 вересня 2001 р. № 6047-І зупинилося на етапі вручення для ознайомлення ще 18 вересня 2001 р. і він досі залишається проектом, що не пройшов навіть перше читання. Останній варіант проекту закону «Про соціальне партнерство» від 10 вересня 2002 р. № 2173 був відкликаний розробниками 5 лютого 2003 р.

Щодо виробничого рівня існують пропозиції прийняти ще один закон, який стосується органів, що можуть представляти інтереси трудового колективу під час реалізації партнерських відносин, – «Про раду підприємства», який повинен урегулювати питання створення та діяльності нового органу найманих працівників для прийняття участі в процесах управління виробництвом через представницькі органи трудового колективу. Думки фахівців щодо цього законопроекту розділились. Серед них є й ті, хто вважає, що ради підприємств можуть витіснити профспілки з виробництва, інші схиляються до думки про те, що цей орган трудового колективу роботодавець зможе використовувати проти інтересів працівників, поставивши його на службу собі. Незважаючи на різні застереження, треба відзначити, що можливість для працівників обрати свою форму реалізації соціального партнерства на підприємствах є дуже важливою. Профспілковий рух в Україні сьогодні потребує оновлення та реструктуризації, що пов'язано зі станом його глибокої кризи. «Старі» профспілки важко пристосовуються до нових умов, а «нові» ще не мають достатньої соціальної бази й боротьба між ними за майно та соціальні фонди дискредитує діяльність профспілок в цілому. Це сприяє пошуку нових форм представництва трудових колективів. На тих підприємствах, де профспілки сильні, вони можуть

представляти інтереси найманих працівників, а там, де профспілки відсутні або їх декілька, можна обирати для представництва раду підприємства.

Ще одним із важливих завдань сьогодні є підвищення відповідальності тих сторін соціального партнерства, які не виконують свої зобов'язання по укладеним актам соціального партнерства. Це стосується, насамперед, Кабінету Міністрів України, Мінсоцполітики України, місцевих державних адміністрацій, а також керівників підприємств усіх форм власності. Органи влади за умови демократизації суспільства повинні перетворитись з диктаторів на зацікавлену сторону соціально-партнерських відносин. Для цього необхідним є чітке визначення в Трудовому кодексі України правового статусу та відповідних повноважень учасників соціально-партнерських відносин.

**Висновки.** Нині залишається проблемою недостатнє розуміння важливості й актуальності розвитку відносин соціального партнерства. Створення сталої системи, яка дозволить вирішувати актуальні питання в суспільстві за допомогою переговорів між соціальними партнерами, повинно перешкодити появі та відповідно подальшому вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів). Тому акцент з прийняття нормативно-правових актів щодо вирішення колективних трудових спорів повинен бути перенесений на закріплення правових засад соціально-партнерських відносин і недопущення виникнення розбіжностей між суб'єктами колективних трудових відносин.

Незважаючи на прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні», усе ж недостатньо врегульованими залишаються питання детальної та чіткої регламентації основних процедур та складових механізмів партнерських взаємовідносин. Існування неузгодженостей та колізій державно-правового регулювання питань колективно-договірних відносин на виробничому, регіональному, галузевому та державному рівнях потребує подальшої роботи з удосконалення правової бази щодо розвитку соціального партнерства й проведення відповідних наукових досліджень, що дозволить урахувати всі існуючі недоліки й внести нові елементи в систему соціально-трудових відносин, використовуючи позитивний зарубіжний досвід. Побудова в Україні правової держави, реформування соціально-трудового законодавства повинно відбуватись паралельно з розвитком нової для України моделі тристороннього соціального партнерства. Створення

соціальної держави пов'язане з покращенням діалогу між сторонами на всіх рівнях, що актуалізує прискорення процесу завершення формування нормативно-правової бази соціального партнерства і прийняття Трудового кодексу України, який би врегулював соціально-партнерські відносини з урахуванням міжнародно-правових норм взаємодії працівників, роботодавців та держави.

### Список використаних джерел

1. **Дубровський М.** Структура, зміст процесу соціального партнерства / М. Дубровський, В. Жуков // Профспілки України. – 2005. – № 1 – 2. – С. 9 – 14.
2. **Жернаков В.** Соціально-трудові відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання / В. Жернаков // Право України. – 1999. – № 10. – С. 41 – 45.
3. **Киселев И. Л.** Зарубежное трудовое право : учебник / И. Я. Киселев. – М. : Норма-Инфра, 1998. – 263 с.
4. **Клименчук Н.** До питання про зміст галузевих угод / Н. Клименчук // Право України. – 2009. – № 12. – С. 196 – 201.
5. **Колот А. М.** Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. – 2-ге вид. – К. : КНЕУ, 2008. – 230 с.
6. **Комментарий** к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. В. И. Шкатуллы. – М. : Норма, 2003. – 1008 с.
7. **Конвенція** МОП № 144 «Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» : ратифіковано постановою Верховної Ради України від 17 груд. 1993 р. № 3732-ХІІ. – Режим доступу : [zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993\\_175](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_175).
8. **Лутохина Э.** Социальное партнерство и его модели в зарубежных странах (опыт и уроки). – Режим доступа : [www.evolutio.info/index.php?option=com\\_content&task=view&id=616&Itemid=54](http://www.evolutio.info/index.php?option=com_content&task=view&id=616&Itemid=54).
9. **Мкртчян Г.** Социальное партнерство, трипартизм и генеральные соглашения / Г. Мкртчян, И. Чистяков // Общество и экономика. – 1998. – № 10 – 11. – С. 117 – 150.
10. **Національна** тристороння соціально-економічна рада. – Режим доступу : [www.ntser.gov.ua/ua/about/structure.html](http://www.ntser.gov.ua/ua/about/structure.html).

11. **Положення** про Міністерство соціальної політики України : затв. указом Президента України від 6 квіт. 2011 р. № 389/2011. – Режим доступу : [www.president.gov.ua/documents/13360.html](http://www.president.gov.ua/documents/13360.html).

12. **Про Національну** тристоронню соціально-економічну раду : Указ Президента України від 2 квіт. 2011 р. № 347/2011. – Режим доступу : [zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=347%2F2011](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=347%2F2011).

13. **Про організації** роботодавців : Закон України від 24 трав. 2001 р. № 2436-III. – Режим доступу : [zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2436-14](http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2436-14).

14. **Про соціальний** діалог в Україні : Закон України від 23 груд. 2010 р. № 2862-VI. – Режим доступу : [zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2862-17](http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2862-17).

15. **Садовенко А. П.** Соціальне партнерство: правове забезпечення / А. П. Садовенко // Профспілки України. – 1999. – № 1. – С. 2 – 17.

16. **Семигин Г. Ю.** Социальное партнерство в современном мире / Г. Ю. Семигин. – М. : Мысль, 1996. – 208 с.

17. **Трудовое** право Украины : учебник / Г. И. Чанышева, Н. Б. Болотина, Т. М. Додина [и др.]. – Х. : Одиссей, 2001. – 512 с.

18. **Трунова Г. А.** Правове регулювання соціального партнерства в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Трунова Галина Анатоліївна ; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. – Х., 2008. – 20 с.

19. **Чанишева Г.** Теоретичні проблеми правового регулювання колективних трудових відносин в сучасних умовах / Г. Чанишева // Право України. – 2000. – № 8. – С. 31 – 37.

20. **Чанишева Г. І.** Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Чанишева Галія Інсафівна ; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. – Х., 2002. – 38 с.

21. **Чанишева Г. І.** Колективні відносини у сфері праці: теоретико-правовий аспект / Г. І. Чанишева. – О. : Юрид. літ., 2001. – 327 с.