


УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.32631/pb.2021.1.18>


### **ТАРАС ПЕТРОВИЧ ГОЛОПИЧ,**

кандидат юридичних наук,  
Варшавський університет менеджменту (Польща);

 <https://orcid.org/0000-0002-6885-2176>,  
e-mail: taras\_1971@wp.pl;

### **ІННА МИКОЛАЇВНА ГОЛОПИЧ,**

кандидат педагогічних наук,  
Харківський національний університет внутрішніх справ;

 <https://orcid.org/0000-0002-1831-9752>,  
e-mail: golopychinna@ukr.net

## **ПРАВОВІ АСПЕКТИ СОЦІАЛЬНОГО РЕГУЛЯТОРА ДОГОВІРНИХ ВІДНОСИН У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ**

Розкрито правові аспекти соціального регулятора договірних відносин у трудовому праві України. Розглянуто поняття «соціальне партнерство» та «соціальний діалог» як правовий механізм регулювання колективних відносин. Проаналізовано правове регулювання умов праці на різних рівнях за допомогою угод, які відображають волю та інтереси сторін цих угод. З'ясовано, що договірні відносини потребують нових форм взаємовідносин між державою, роботодавцем і працівником. Такими новими формами є акти соціального партнерства. Визначено, що соціальне партнерство здійснюється шляхом соціального діалогу як комплексу процедур узгодження інтересів об'єднань працівників, роботодавців і держави.

**Ключові слова:** соціальний регулятор трудових відносин, соціальне партнерство, соціальний діалог, договірні відносини, колективні договірні відносини, правове забезпечення, зарубіжний досвід.

*Оглядова стаття*

### **Постановка проблеми**

Найважливішими чинниками соціальної держави є розвиток та вдосконалення соціально-трудова відносин, які становлять зміст соціальної спрямованості законодавства, особливо трудового, оскільки воно виступає регулятором реалізації соціального права людини – права на працю. Соціальність права на працю виявляється в тому, що, здійснюючи його, особа має можливість отримати від держави допомогу в працевлаштуванні, а також забезпечити гідний рівень життя для себе та членів своєї сім'ї.

Нині в Україні відбуваються певні процеси, які визначають розвиток демократичних та соціальних чинників у правовому регулюванні трудових відносин. Криза в економіці країни загострила потребу суспільства у досягненні соціального балансу між найманими працівниками, роботодавцями та державою. Це породжує нагальну необхідність пошуку можливостей узгодження соціально-економічних інтересів між указаними суб'єктами, а також між ними й державою, що сприятиме створенню системи суспільних відносин, які в

зарубіжних країнах отримали назву інституту соціального партнерства. Їх діяльність спрямовано на досягнення соціальної злагоди, узгодження соціального партнерства в принципах співробітництва між роботодавцями і найманими працівниками, які реалізуються у формах проведення переговорів, укладення колективних договорів і колективних угод, узгодження проектів нормативно-правових актів, консультацій під час ухвалення рішень соціальними партнерами на всіх рівнях.

### **Стан дослідження проблеми**

Питання становлення й розвитку соціального партнерства в економічно розвинених країнах і його стану в Україні відображено в роботах таких українських і зарубіжних науковців, як-от: В. Алексейчук, С. Бакуменко, Н. Болотіна, У. Волинець, В. Жуков, Г. Задорожній А. Колот, А. Кудряченко, С. Мельник, Г. Мірошніченко, Г. Осовий, В. Руденко, В. Скуратівський, С. Українець тощо. Ці дослідники обґрунтовують необхідність розвитку системи соціального партнерства в Україні й визначають головні напрями її реалізації.

Проблемні питання правових аспектів соціального регулятора договірних відносин у трудовому праві України були предметом пошуків таких учених, як В. Буряк, П. Бущенко, З. Козак, І. Котвіцький, А. Лушникова, М. Лушникова, Л. Макаренко, Л. Негель, З. Симорот, П. Пилипенко та В. Прокопенко.

Однак, незважаючи на актуальність тематики і велику кількість досліджень щодо соціального партнерства та правових аспектів соціального регулятора договірних відносин у трудовому праві України, це питання потребує подальшого розгляду.

### **Мета і завдання дослідження**

*Метою* статті є розкриття змісту актуальних теоретичних і практичних проблем щодо правових аспектів соціального регулятора та правового забезпечення договірних відносин у сфері праці, визначення шляхів їх розвитку й удосконалення правового регулювання відповідних відносин.

Для досягнення зазначеної мети поставлено та виконано такі *завдання*: 1) розкрити зміст понять «соціальне партнерство» та «соціальний діалог» як правовий механізм регулювання колективних відносин; 2) з'ясувати правові аспекти соціального регулятора договірних відносин у трудовому праві України; 3) розглянути зарубіжний досвід правового регулювання договірних відносин.

**Наукова новизна дослідження** полягає в тому, що на підставі вивчення й критичного осмислення напрацювань учених різних галузей права розкрито сутність понять «соціальне партнерство» та «соціальний діалог» як правовий механізм регулювання колективних відносин; здійснено розгляд договірних відносин як засобу поєднання індивідуальних і колективних потреб та інтересів на підставі вольових дій учасників цих домовленостей у межах чинного трудового законодавства; запропоновано розглядати колективне договірне регулювання як орієнтир для подальших домовленостей, а колективний договір – як малий трудовий кодекс конкретного підприємства, що забезпечить урахування особливостей правового регулювання процесу праці.

### **Виклад основного матеріалу**

Конституція України у ст. 1 передбачає, що Україна – суверенна і незалежна, демократична, соціальна і правова держава, яка визнає людину найвищою соціальною цінністю, своє призначення вбачає в забезпеченні громадянського миру й злагоди в суспільстві, а також

забезпечує кожному громадянину гідний рівень життя<sup>1</sup>. Головними ознаками соціальної держави є дотримання принципів соціальної справедливості, солідарності, людської гідності, автономії суспільних процесів і відносин, субсидіарності й соціальних зобов'язань.

Розвиток і вдосконалення соціально-трудоових відносин є важливими чинниками соціальної держави, які визначають зміст соціальної спрямованості трудового законодавства, оскільки саме воно є регулятором процесу реалізації соціального права людини на працю.

Соціальність полягає також і в тому, що держава встановлює коло соціальних стандартів і державних гарантій у сфері праці, які мають бути дотримані будь-яким роботодавцем і не можуть бути знижені; у законі має бути закріплено обов'язок роботодавця своїми внесками брати участь у соціальному страхуванні працівника на випадок його непрацездатності, безробіття, трудового каліцтва, професійного захворювання, старості тощо; роботодавець повинен виділяти частину прибутку від одержаних доходів і направляти їх на соціальний розвиток працівників – на охорону праці, поліпшення соціальних умов праці, забезпечення соціально-побутових умов і заходів з охорони здоров'я. Нарешті, соціальність також означає, що юридичними засобами має бути встановлено умови щодо досягнення соціальної злагоди між двома найбільш значними групами в суспільстві – найманими працівниками й роботодавцями, від діяльності яких залежить обсяг матеріальних джерел у державі, а отже – забезпечення із загальних податків інших ланок соціальної сфери: освіти, охорони здоров'я, соціальної допомоги непрацездатним тощо [1, с. 33–34].

Тобто йдеться не лише про індивідуальні договірні відносини, а й про колективні договірні відносини, які є важливими чинниками в забезпеченні ефективної реалізації суб'єктивного права на працю. Вони також виступають своєрідним засобом правового регулювання трудових відносин на конкретному підприємстві поряд із централізованим правовим регулюванням.

Свого часу З. Симорот рішуче виступав проти централізованого регулювання трудових відносин. Учений вважав за необхідне переходити до договірного регулювання на

<sup>1</sup> Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 06.01.2021).

національному, регіональному й галузевому рівнях, а також на конкретних підприємствах, в установах та організаціях. Власники підприємств, установ та організацій або уповноважені профспілковими органами особи повинні мати набагато більше можливостей самим вирішувати питання організації праці, її нормування, робочого часу та часу відпочинку, оплати праці, виплати різних компенсацій тощо [2, с. 140].

І. Котвіцький пише, що протягом останніх років в Україні спостерігається стійка тенденція щодо посилення ролі соціального впливу у сфері регулювання трудових відносин. Це обумовлено як стрімким розвитком ринкових відносин у нашій державі, так і відсутністю в положеннях чинного законодавства норм, які б регулювали нові, постійні відносини, що виникають у сфері праці. Усі ці фактори зумовлюють необхідність безпосередньої участі суб'єктів трудового права в нормотворчій діяльності, яка здійснюється шляхом укладення колективних договорів та колективних угод [3, с. 159–160]. При цьому зазначена співпраця не завжди є успішною і такою, що забезпечує позитивний результат у вигляді затвердженого локального нормативно-правового акта, це є можливим лише за умови досягнення певного соціального балансу між суб'єктами трудового права. Як зазначає Н. Болотіна, таке узгодження соціально-економічних інтересів між указаними суб'єктами, а також між ними та державою утворює цілу систему суспільних відносин, які отримали в зарубіжних країнах назву інституту соціального партнерства, який пронизує соціально-економічні відносини від національного рівня до конкретного підприємства (роботодавця) [4, с. 573].

На думку М. Лушникової та А. Лушникова, соціальне партнерство слід розглядати як правовий механізм регулювання колективних відносин, який містить у собі регулятивну та охоронну частини. Колективні (соціально-партнерські) відносини за своєю природою є похідними від трудових правовідносин; їх суб'єктами виступають колективні суб'єкти (профспілки, союзи роботодавців, колективи працівників) в особі своїх представників, а також інші учасники (органи соціального партнерства, представники держави, органи з вирішення колективних трудових спорів). Ці колективні (соціально-партнерські) відносини складаються з приводу проведення колективних переговорів й укладення колективних договорів та угод; участі працівників і їх представників в управлінні організацією, профспілкового представництва та захисту працівників, проведення

взаємних консультацій та переговорів із питань регулювання трудових відносин. Це охоплюється регулятивною системою правового механізму соціального партнерства. Колективні трудові спори й порушення колективних трудових прав є підставою виникнення колективних (соціально-партнерських) охоронних правовідносин з вирішення колективного конфлікту. Це становить охоронну частину правового механізму соціального партнерства, яка містить у собі примирливо-посередницькі процедури вирішення колективних трудових спорів, у тому числі право на страйк [5, с. 40].

Світовий досвід показує, що одним із найефективніших чинників у регулюванні соціальних суперечностей є інститут соціального партнерства. Його головною метою є врегулювання й вирішення конфліктів та збалансування й вирішення соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців. У суспільних відносинах, що відбуваються в колективно-договірному регулюванні, формуються різноманітні інтереси, які за своїм змістом можуть не збігатися. Сфера соціального партнерства та колективно-договірного регулювання збігаються в аспектах регулювання колективних відносин у сфері праці. Але, крім вирішення останніх, соціальне партнерство врегульовує відносини, що мають соціальний, економічний, культурний або правовий характер у процесі їх взаємодії щодо пошуку компромісів і вирішення колективних, трудових та соціально-економічних питань. Хоча поняття «соціальне партнерство» може мати різні значення, однак всі вони об'єднуються однією метою – необхідністю вироблення компромісних рішень заради вирішення проблем мирним шляхом й узгодження колективних та особистих інтересів.

Як визначає В. Алексейчук, становлення й розвиток соціального партнерства можуть відбуватися за певних умов, зокрема в разі створення необхідного інституційного та правового середовища. У зв'язку з цим можна в іділити спільні риси, властиві всім національним моделям соціального партнерства: 1) формування й визначення ідеології соціального партнерства на противагу ідеології соціальної конфронтації; 2) мотивація суб'єктів на активну участь у системі національного партнерства; 3) закріплення загальних принципів соціального партнерства; 4) створення й розвиток соціально-економічних і правових інститутів, що забезпечують реалізацію соціально-партнерських відносин [6, с. 22].

У більшості країн Заходу процес законодавчого закріплення колективно-договірної

системи розпочався на початку ХХ століття. У 1907 р. окремі норми колективно-договірної системи було внесено до датського Цивільного кодексу, у 1911 р. – до швейцарського Кодексу зобов'язань. Після того як норми трудового права було виокремлено в окрему галузь права (законодавства), набуло поширення ухвалення спеціальних законодавчих актів із колективно-договірного регулювання трудових відносин. Такі акти були ухвалені в 1915 р. в Норвегії, у 1918 р. в Німеччині й у 1924 р. у Фінляндії [7].

Як визначав В. Прокопенко, світовий досвід виробив ефективний засіб досягнення консолідації та соціального миру в суспільстві – соціальне партнерство на державному, галузевому та виробничому рівнях. Така система передбачає обов'язковий діалог, хоч би яким важким він не був, між профспілками, урядом та підприємцями [8, с. 141].

П. Бущенко також указував, що складовою частиною системи джерел трудового права є угоди, колективні договори та локальні нормативні акти як результат соціально-партнерських відносин у сфері праці. Наявність таких угод, договорів та локальних трудових актів – одна з особливостей форм трудового права, оскільки вони з урахуванням економічних можливостей підприємств, галузі чи регіону містять більш пільгові трудові та соціально-економічні умови для працівників порівняно з нормами та положеннями, встановленими законодавством [9, с. 15].

Аналізуючи досвід зарубіжних країн, учені Одеської юридичної школи зауважують, що соціальне партнерство здійснюється шляхом соціального діалогу, взаємних консультацій та переговорів між соціальними партнерами. Тож, поряд із терміном «соціальне партнерство» у практиці держав використовується термін «соціальний діалог». Він досить широко застосовується МОП і на європейському рівні. З 2005 р. соціальний діалог набув організаційно-правового змісту й в Україні [7].

Досліджуючи діяльність МОП у галузі законодавчого забезпечення соціального партнерства, науковці зазначають, що МОП розуміє під соціальним діалогом переговори, консультації та обмін інформацією між урядом, роботодавцями й працівниками на теми, пов'язані з економічною або соціальною політикою, і такі, що становлять соціальний інтерес. Тому МОП ухвалила низку конвенцій і рекомендацій у сфері соціального діалогу, які становлять основу міжнародного колективно-права на всесвітньому рівні. Так, у 1948 р. Міжнародна організація праці ухвалила Кон-

венцію № 87 (1948 р.) про свободу асоціації і захист права на організацію, Конвенцію № 98 (1949 р.) про застосування приписів права на організацію і ведення колективних переговорів, рекомендації № 91 (1951 р.) про колективні договори, Конвенцію № 94 (1952 р.) про консультації та співробітництво між підприємцями і трудящими на рівні підприємства, Конвенцію № 113 (1960 р.) про консультації та співробітництво між державною владою та організаціями підприємців і трудящих і Конвенцію № 154 (1981 р.) про сприяння колективним переговорам. Україна ратифікувала у різні роки вказані конвенції МОП, таким чином, вони входять до системи національного законодавства і є обов'язковими до виконання [7].

Соціальний діалог (партнерство) доповнює класичну парламентську демократію, не суперечить ринковій економіці, допомагає налагодженню соціальної злагоди та стабільності, вирішує різноманітні соціальні та екологічні проблеми, є універсальним для кожної країни, враховує її традиції та особливості, не є методом нав'язування позиції однієї сторони за рахунок іншої, ґрунтується на значному практичному досвіді реального співробітництва. Тому соціальний діалог законодавець вважає процесом визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та ухвалення рішень його сторонами, які представляють інтереси працівників, роботодавців, органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування з питань формування та реалізації державної соціальної та екологічної політики, регулювання трудових, соціальних та економічних відносин [10, с. 291].

Але найбільш повно соціальне партнерство виявляється у сфері договірної правового регулювання праці. Зокрема, правовідносини соціального партнерства здебільшого виникають на підставі договорів та угод, які укладаються між сторонами – соціальними партнерами. При цьому колективний договір є однією з форм соціально-партнерських відносин на виробничому (локальному) рівні, що здійснюються на двосторонній основі. П. Пилипенко, В. Буряк і З. Козак слушно відзначають, що мета правового регулювання умов праці на різних рівнях за допомогою угод є неоднаковою. Угодою на державному рівні визнаються основні принципи й норми соціально-економічної політики та трудових відносин, угодою не на регіональному рівні регулюються норми соціального захисту найманих працівників у межах адміністративно-територіальної одиниці, при цьому угода нижчого рівня не може погіршувати становище найманих

працівників порівняно з генеральною угодою, її положення є обов'язковим для застосування під час ведення колективних переговорів та угод нижчого рівня як мінімальні гарантії. Угоди нижчого рівня можуть встановлювати вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації чи пільги [11, с. 131].

Безперечно, укладення колективних договорів та угод свідчить про децентралізацію правового регулювання трудових відносин. Держава на рівні централізованих норм установлює загальну процедуру укладення колективних договорів, але зміст їх визначається сторонами.

На думку І. Кісельова, останніми десятиріччями спостерігається поширення ролі трудового законодавства в англосаксонських країнах і колективних договорів у більшості європейських континентальних країн. У деяких, наприклад у Франції, значення колективних договорів наблизилося до трудового законодавства, а в Данії та Швейцарії роль колективних договорів перевищує роль законодавства про працю [12, с. 17]. Розвиток та вдосконалення колективних договорів у сучасних умовах передбачає опанування передового досвіду колективно-договірної роботи не лише вітчизняних, але й іноземних підприємств, особливо економічно розвинених країн. Колективні договори в країнах із ринковою економікою укладаються між профспілковими об'єднаннями, офіційно визнаними на національному рівні, або профспілками, що в них входять, і спілками (об'єднаннями) підприємців або окремими підприємцями. Тому в багатьох державах Заходу колективні договори визнаються невід'ємними та повноправними елементами трудового законодавства, вони реєструються в урядових державах, що є визнанням їх юридичної сили. Важливою особливістю колективних договорів у цих країнах є те, що сторони декларують тверду рішучість відмовитися від конфронтації і зобов'язуються не застосовувати страйки й локауту, а вирішувати всі розбіжності та конфлікти через переговори, в атмосфері довіри та поваги. При цьому сторони колективного договору в європейських державах усвідомлюють, що його укладення не лише встановлює додаткові матеріальні й соціальні блага для працівників, але і сприяє економічному добробуту підприємства [13, с. 73].

Треба також зазначити, що важливою ознакою колективних договорів у західних державах є внесення до них положень, що виходять за межі вузькопрофесійних інтересів, наприклад колективні договори на французь-

ких підприємствах передбачають можливість працювати неповний робочий тиждень працівникам пенсійного віку; оговорюється виплата компенсацій неповнолітнім, особам, що вступають до армії, тощо. Міжнародна організація праці на перше місце серед основних принципів у сфері праці ставить свободу об'єднання й дієве визнання права на ведення колективних переговорів.

Треба зазначити, що якщо на рівні підприємства співробітництво між соціальними партнерами певною мірою врегульовано, то на регіональному, галузевому та національному рівнях необхідно ще формувати цілком нову для нашої держави правову модель. Україна 14 вересня 2006 р. ратифікувала Європейську соціальну хартію (переглянуто)<sup>1</sup>, яка набула чинності 1 лютого 2007 р., чим підтвердила свій європейський вибір і взяла на себе зобов'язання сприяти забезпеченню таких передумов для реалізації прав і свобод громадян у всіх її проявах. На жаль, Україна поки що не приєдналась до основоположного п. 1 ст. 4 Хартії, що проголошує право всіх працівників на справедливу винагороду і забезпечує їм та їхнім родинам достатній рівень життя, хоча ст. 48 Конституції України ще з 1996 р. гарантує таке право кожному громадянину України<sup>2</sup>. Отже, нашій державі невідкладно потрібні новий Трудовий кодекс і кодекс або закон про соціальний захист, які відповідатимуть вимогам Європейської соціальної хартії.

Вектор соціально-економічних реформ у сучасній Україні в цьому розумінні, на жаль, поки що не відповідає загальносвітовим тенденціям. У процесі широкомасштабної приватизації вся повнота влади на виробництві перейшла до вузького кола приватних власників, інтереси яких представляє адміністрація підприємства. Працівники, як і раніше, виявилися відчуженими від власності й управління. А це, безперечно, посилює соціальну нерівність та загострює боротьбу за розподіл майна, що погіршує шанси на досягнення стабільності на виробництві й у суспільстві загалом [14, с. 241].

Досліджуючи зміст Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 14 вересня 2006 р.

<sup>1</sup> Європейська соціальна хартія (переглянуто) : від 03.05.1996 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062) (дата звернення: 06.01.2021).

<sup>2</sup> Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 06.01.2021).

№ 137-V<sup>1</sup>, Н. Болотіна та Г. Чанишева стверджують, що до колективних прав, передбачених Хартією, належать такі:

- усі працівники й роботодавці та їх організації мають право на захист економічних і соціальних інтересів (ст. 5);
- усі працівники й підприємці мають право на укладення колективних договорів (ст. 6);
- працівники мають право брати участь у визначенні та в поліпшенні умов праці та виробничого середовища на підприємстві (ст. 22);
- представники працівників на підприємстві мають право на захист від дій, що завдають їм шкоду, і їм має бути надано відповідні можливості для здійснювання їх функцій (ст. 28);
- усі працівники мають право на інформацію й консультації протягом здійснення колективних звільнень (ст. 29).

На погляд учених, значення колективних прав виявляється в тому, що Хартією передбачається розгляд не індивідуальних, а саме колективних скарг певних суб'єктів. Очевидно, резюмується, що забезпеченість діяльності колективних суб'єктів у сфері застосування праці, у свою чергу, виступає ефективним засобом захисту індивідуальних прав працівників у державі. Зокрема, такі скарги на відповідну державу можуть подаватися до Європейського комітету із соціальних прав Ради Європи національними організаціями й національними профспілками, а також міжнародними організаціями підприємств і профспілок, які беруть участь у роботі Урядового комітету, тобто Європейською конфедерацією та Міжнародною організацією підприємців. У Європейському Союзі під соціальним партнерством розуміється взаємодія різних складових сил суспільства, передусім праці й капіталу, досягнення ними взаємоприйнятних компромісів під час вирішення проблем, що зачіпають спільні інтереси. Мета соціального партнерства – уникнути конфліктів, використовуючи арсенал різноманітних матеріальних, моральних, політичних та юридичних засобів урегулювання проблем, що виникають [7].

Останніми роками в нормативно-правових актах дедалі частіше почало вживатися словосполучення «соціально-трудові відносини». Оскільки в багатьох джерелах цей термін застосовується в різних значеннях і тісно пов'язується з такими поняттями, як «соціаль-

ний діалог» і «колективно-договірне регулювання праці», то з'ясування змісту й регулювання соціально-трудових відносин набуває не лише теоретичного, а і практичного значення. Як зазначають автори монографії «Договір як універсальна правова конструкція» про те, що зростання договірного регулювання обумовлено відмовою від адміністративних засобів управління всіма сферами суспільного буття, відхід держави від опіки над усіма та пошук нових засобів вирішення соціально-економічних проблем, пов'язаних із працею, повернули до життя нові відносини між традиційними суб'єктами трудового права, що настають у цьому процесі в новій якості. Колективно-договірне регулювання й соціальне партнерство, суб'єктами якого зараз є не заорганізовані трудові колективи та необмежені володарі й керівники, а загартовані в соціальному протистоянні та більш толерантні, ніж раніше, роботодавці, спрямовуються на пошук резервів для підтримки як економіки в цілому, так і забезпечення існування для людей праці в нинішніх суворих умовах. У цих відносинах зростає питома вага соціальних проблем – забезпечення зайнятості, виплата заробітної плати, створення нових робочих місць для регіонів з масовим вивільненням працівників, забезпечення мінімальних соціальних стандартів тощо [15, с. 113]. Але такі відносини суто трудовими назвати не можна. Навпаки, трудові відносини як відносини, безпосередньо пов'язані з виконанням трудової функції, входять як складова частина до соціально-трудових відносин.

Не варто ототожнювати соціально-трудові відносини з терміном «суспільні трудові відносини». Свого часу цей термін запровадив М. Александров для того, щоб підкреслити суспільний характер праці й наявність суспільного зв'язку виробника з іншими людьми на відміну від одноосібних форм праці [16, с. 298]. Тому суспільні трудові відносини стосуються, так би мовити, «внутрішньої» сторони праці, коли процес праці задля того, щоб стати предметом правового регулювання, набуває соціальної форми. Разом із цим у праці існує «зовнішня» форма, яка може виступати колективним і «надколективним» засобом регулювання трудових і тісно пов'язаних із ними відносин у разі, якщо вони виходять за межі відносин працівників і роботодавців, які були засновані на трудовому договорі з відображенням виконаної роботи і стали предметом зацікавленості неіндивідуальних колективних суб'єктів права. Такого типу відносини виникають на рівні трудового колективу або

<sup>1</sup> Європейська соціальна хартія (переглянуто) : від 03.05.1996 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062) (дата звернення: 06.01.2021).

регіону, галузі чи держави з питань організації праці, соціально-побутових умов, забезпечення зайнятості й регулювання різних економічних питань між профспілками та роботодавцями за участю органів влади. Вони не можуть регулюватися тільки державою, і тільки централізовано, оскільки створюються з метою реалізації інтересів різних суб'єктів, а самі інтереси можуть мати як приватний, так і публічний характер. Оскільки ці інтереси можуть конфліктувати між собою, то договірне їх урегулювання є найбільш ефективним.

Визначення особливостей договірного регулювання соціально-трудова відносин сприяє більш чіткому уявленню про предмет і метод трудового права як самостійної галузі правової системи України. Це має особливе значення в умовах реформування законодавства про працю, викликаного сучасними соціально-економічними реаліями.

Сьогодні суспільство має прагнути до того, щоб забезпечити кожній людині економічну безпеку та гідний заробіток. Для цього, на думку А. Солдунова, є необхідним таке:

- по-перше, створення умов, за яких кожній людині були б забезпечені гідний заробіток та економічна безпека; це передбачає наявність у громадянина реальної можливості знайти роботу, що дозволяє забезпечити існування його самого та членів його сім'ї, мати гарантію від безробіття, соціальний захист по досягненню пенсійного віку чи в разі настання непрацездатності;

- по-друге, посилення мотивації працівника до високопродуктивної праці; гуманізм прагне виявити все краще в людині – тим, щоб усі люди могли максимально реалізувати себе й сподіватись на кращу долю в цьому житті, і цей напрямок є найважливішим моментом концепції гуманізації з погляду підприємств;

- по-третє, участь працівників в управлінні підприємством, у вирішенні виробничих і соціальних питань; її основною формою є соціальне партнерство, що реалізується у формі взаємодії спілок роботодавців і професійних об'єднань, зокрема за участі державних органів;

- по-четверте, створення умов для безпечної і комфортної праці, підвищення задоволеності працівників виконуваними завданнями, розширення демократії у процесі трудової діяльності, задоволення інших нематеріальних потреб і цінностей, таких як розширення сфери відповідальності та свободи, підвищення самосвідомості та самооцінки індивіда, розширення соціальних контактів у процесі праці;

- по-п'яте, вдосконалення трудового законодавства з оптимізації трудових ресурсів [17, с. 8].

Сучасні наукові підходи до здійснення кодифікації трудового законодавства повинні враховувати подальший розвиток договірних відносин для забезпечення правовим регулюванням соціально-трудова відносин, історичний розвиток трудового права та економіки країни, менталітет українського народу, територіальне розташування України, міжнародні еталони й стандарти, глобалізацію та інтеграцію суспільних відносин, а також інші чинники, які впливають на розбудову соціальної і правової держави та демократичного суспільства.

### Висновки

Реформування трудового права та систематизація трудового законодавства зумовлюють необхідність переосмислити усталені правові позиції із питань виникнення та регулювання трудових правовідносин, переміщення їх на якісно новий та ефективний рівень.

Водночас треба пам'ятати, що самотність національного трудового права визначається значною мірою соціальною спрямованістю його норм, яку слід розцінювати як надбання нашої правової культури, як фактор ментальності нашого суспільства, як основу його подальшого розвитку та вдосконалення. В умовах ринкової економіки в підґрунтя договірно-правового регулювання трудових відносин треба покласти важливе істотне право людини – право розпоряджатися собою та своєю здатністю до праці, яку вона може використовувати на власний розсуд, незважаючи на громадські та колективні інтереси.

Особистий характер праці, визначення конкретної трудової функції, тривалість робочого часу, винагорода за працю тощо проявляються у договірних відносинах, які потребують нових форм взаємовідносин між державою, роботодавцем і працівником. Такими новими формами є акти соціального партнерства, які представляють інтереси працівників, роботодавців та держави в цілому. Особливе місце в цьому процесі відводиться колективному договору, в якому узгоджуються інтереси трудового колективу та роботодавця. Значення колективного договору посилюється в умовах ринкової трансформації економіки і розвитку нових форм господарювання.

Зарубіжний досвід переконливо доводить, що проблеми економічного й суспільного життя можуть вирішуватися оптимально за умови реалізації орієнтації, спрямованої не на

конфронтацію, а на досягнення соціальної злагоди, узгодження соціального партнерства в принципах співробітництва між роботодавцями й найманими працівниками, які реалізуються у формах проведення переговорів, укладення колективних договорів і колективних угод, узгодження проєктів нормативно-правових актів та консультацій під час ухвалення рішень соціальними партнерами на всіх рівнях.

Соціальне партнерство здійснюється шляхом соціального діалогу як комплексу проце-

дур узгодження інтересів об'єднань працівників, роботодавців і держави. Соціальний діалог допомагає забезпечити соціальну злагоду та стабільність у суспільстві, вирішувати різні соціальні й економічні проблеми; він є універсальним засобом виникнення колективних відносин для кожної країни, враховує її традиції та особливості та ґрунтується на значному практичному досвіді реального співробітництва.

### Список бібліографічних посилань

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. 5-те вид., перероб. і допов. Київ : Знання, 2008. 860 с.
2. Симорот З. К. Проект Кодексу України про працю: загальні вимоги // Вдосконалення законодавства України в сучасних умовах. Київ : Наук. думка, 1996. С. 140.
3. Котвицький І. О. Колективний договір в нових умовах господарювання : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2015. 312 с.
4. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. Київ : Вікар, 2003. 725 с.
5. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. М. : Статут, 2009. Т. 2. Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. 1151 с.
6. Алексейчук В. В. Теоретичні підходи до обґрунтування сутності поняття соціального партнерства. *Держава та регіони*. 2009. № 1. С. 22–25.
7. Болотіна Н. Б., Чанишева Г. І., Додіна Т. М. Трудове право України : підручник. Київ : Знання, 2001. 564 с.
8. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Харків : Консум, 1998. 480 с.
9. Бущенко П. А. До питання про нові джерела трудового права в світі реформування трудового законодавства // Актуальні проблеми науки трудового права в сучасних умовах ринкової економіки : матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 19–20 травня 2003 р.) / Нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2003. С. 14–16.
10. Кодифікація трудового законодавства України : монографія / за ред. Н. М. Хуторян, М. І. Іншина, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. Харків : Фінн, 2009. 432 с.
11. Трудове право України: академічний курс : підручник / П. Д. Пилипенко, В. Я. Буряк, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. Київ : Ін Юре, 2004. 536 с.
12. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право : учебник. М. : НОРМА, 1998. 263 с.
13. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины (общая часть) : учеб. пособие. Симферополь : Доля, 2004. 164 с.
14. Процевський В. О. Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудоких відносин : монографія. Харків : ХНАДУ, 2012. 332 с.
15. Договір як універсальна правова конструкція : монографія / А. П. Гетьман, В. І. Борисова, О. П. Євсєєв та ін. ; за ред. А. П. Гетьмана, В. І. Борисової. Харків : Право, 2012. 432 с.
16. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение : монографія. М. : Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. 337 с.
17. Солдунов А. В. Философско-антропологическое обоснование трудового права России : автореф. дис. ... канд. философ. наук : 09.00.13. Саратов, 2005. 17 с.

Надійшла до редколегії 08.01.2021

### **ГОЛОПИЧ Т. П., ГОЛОПИЧ И. Н. ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНОГО РЕГУЛЯТОРА ДОГОВОРНЫХ ОТНОШЕНИЙ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ УКРАИНЫ**

Раскрыты правовые аспекты социального регулятора договорных отношений в трудовом праве Украины. Рассмотрены понятия «социальное партнерство» и «социальный диалог» как правовой механизм регулирования коллективных отношений. Проанализировано правовое регулирование условий труда на различных уровнях с помощью соглашений, которые отражают волю и интересы сторон этих соглашений. Выяснено, что договорные отношения требуют новых форм взаимоотношений между государством, работодателем и работником. Такими новыми формами являются акты социального партнерства. Определено, что социальное партнерство осуществляется путем социального



диалога как комплекса процедур согласования интересов объединений работников, работодателей и государства.

*Ключевые слова: социальный регулятор трудовых отношений, социальное партнерство, социальный диалог, договорные отношения, коллективные договорные отношения, правовое обеспечение, зарубежный опыт.*

### **GOLOPYCH T. P., GOLOPYCH I. M. LEGAL ASPECTS OF THE SOCIAL REGULATOR OF CONTRACTUAL RELATIONS IN LABOR LAW OF UKRAINE**

Legal aspects of the social regulator of contractual relations in labor law of Ukraine have been revealed. The concept of social partnership and social dialogue as a legal regulatory mechanism of collective relations has been studied. Legal regulation of labor conditions at different levels, through agreements, reflecting the will and interests of the parties to the agreement, has been analyzed.

It has been found out that the personal nature of work, the definition of the specific labor function, duration of working time, remuneration of labor, etc., shall be reflected in a contractual relationship, which requires new forms of relationship between a state, an employer and an employee. Such new forms are acts of social partnership representing the interests of employees, employers, and the state in general. Special attention in this process has been paid to the collective agreement, wherein the interests of the labor collective and the employer are reconciled. The significance of the collective agreement is enhanced in the context of the market economy transformation and the development of new forms of management.

Based on international experience it has been proved that problems of economic and public life are addressed optimally, if the orientation is implemented not towards the confrontation, but towards the achievement of social compliance, adjustment of social partnership on the principles of cooperation between employers and employees, which are realized in forms of negotiations, the conclusion of collective agreements and collective arrangements, coordination of draft regulatory and legislative acts and consultation in decision-making by social partners at all levels.

It has been defined that social partnership is implemented by means of social dialogue, as a set of coordination procedures of interests of association of employees, employers and the state. Social dialogue helps to provide social harmony and stability in the society, it addresses diverse social and economic problems; it is the universal mean of collective relations for each country, it takes into account its traditions and particularities, and it is based on the significant practical experience of real cooperation.

**Key words:** *social regulator of contractual relations, social partnership, social dialogue, contractual relations, collective contractual relations, legal enforcement, international experience.*