

Аналітична записка
з питань порівняльного законодавства
щодо моделей соціального діалогу й особливостей законодавчого
регулювання встановлення репрезентативності профспілок
у законодавстві держав-членів Європейського Союзу*

Анотація. Для вирішення соціально-економічних проблем у сфері найманої праці міжнародним співтовариством розроблена ефективна форма взаємодії працівників і роботодавців та їх організацій – соціальний діалог. Як удосконалена модель соціального партнерства, соціальний діалог передбачає у своєму механізмі заходи запобігання та недопущення соціальних конфліктів. У більшості європейських держав соціальний діалог став альтернативою конфронтації, що періодично виникає з різних питань соціально-економічного розвитку. Дослідження досвіду функціонування ефективних моделей соціального діалогу та організаційно-правових засад діяльності сторін цього процесу представляє значний інтерес для України, яка обрала курс на євроінтеграцію. Потенційні можливості механізмів соціального діалогу, між іншим, доцільно застосовувати у вирішенні соціально-економічних проблем нашої держави, обумовлених зовнішньою військовою агресією.

Вступ.

Соціальний діалог є предметом дослідження різних галузевих наук. Як багатоаспектне явище, він є специфічним видом суспільних відносин, що виникають у різних сферах життєдіяльності та між будь-якими соціальними групами. У соціально-економічній сфері соціальний діалог – це механізм взаємодії державних органів, представників працівників і роботодавців щодо формування засад соціальної політики, а також вид колективних трудових відносин між найманими працівниками та роботодавцями (без участі держави) для узгодження інтересів на локальному рівні. Незважаючи на сформоване у суспільстві розуміння ролі та принципів функціонування, соціальний діалог не набув в Україні того значення, яке відведено йому в інших європейських державах.

Сутність соціального діалогу та його відмінність від інших форм взаємодії полягає у такому: рівноправність учасників; наявність мети, спрямованої на пошук компромісу у соціально-трудовах питаннях; представлення власної позиції; досягнення взаєморозуміння та вироблення спільних позицій; прагнення до раціональної взаємодії у сфері комунікативної та практичної діяльності; орієнтованість на результат та вимірюваність результату діалогу¹. У широкому розумінні соціальний діалог є структурним елементом громадянського суспільства. Питання, що можуть бути вирішені спільними зусиллями, зокрема подолання нужденності, забезпечення продуктивної зайнятості, створення сприятливих умов

¹ Петров О. М. Соціальний діалог як інститут державного управління. К. : НАДУ, 2013. С. 14–15.

життєдіяльності для осіб з обмеженими фізичними можливостями та інші проблеми сучасного суспільства, сприяли популяризації соціального діалогу у європейських державах. Розширення предмета соціального діалогу підкреслило його ефективність у вирішенні низки питань соціально-економічного характеру. Соціальний діалог визнаний Міжнародною організацією праці (далі – МОП) складовою частиною концепції гідної праці², реалізація якої тісно пов'язана із Цілями сталого розвитку 2016–2030 рр³.

Останнім часом найбільшим викликом для європейських держав була пандемія COVID-19. Соціальний діалог став дієвим інструментом для ефективного управління складними ситуаціями, що дозволив: підвищити якість розробки соціальної політики та стратегій реагування на кризи завдяки обміну інформацією між тристоронніми учасниками; сформувати відчуття причетності та прихильності до здійснюваної політики, полегшуючи шлях її реалізації; створити довіру, необхідну для подолання розбіжностей; підвищити соціальну згуртованість та стійкість. Заходи, що вживалися державами за результатами домовленостей у рамках соціального діалогу в умовах COVID-19, варіювалися від невідкладних щодо стримування поширення вірусу (збільшення фінансових і людських ресурсів для систем охорони здоров'я, організації стороннього догляду, відпустки по догляду за дитиною, яка не відвідує школу або дитячий садок) до заходів щодо захисту робочих місць і доходів працівників (розширення механізмів оплати часткового безробіття, підтримка доходів, короткочасна робота) та підтримки підприємств (субсидування заробітної плати, гарантії за позиками та гнучкі графіки виплат по податках і внесках на соціальне страхування). Після консультацій із сторонами соціального діалогу уряди низки держав (Франція, Німеччина, Італія, Португалія, Швеція) оголосили про пакети економічних стимулів, спрямованих на пом'якшення економічних і соціальних наслідків кризи COVID-19⁴. Подібні заходи застосовано і в інших європейських державах.

Основна частина.

Загальна характеристика моделей соціального діалогу. У європейських державах моделі соціального діалогу формувалися більше ста років і стали відображенням особливостей правових та політичних систем, рівня правової культури й менталітету населення. Значний вплив на формування тієї чи іншої моделі здійснювали норми національного трудового законодавства. Переважно трудове законодавство європейських держав встановлює мінімальний рівень правових гарантій у сфері праці, що дозволяє оперативно реагувати на зміни

² Decent work: Report of the Director-General. 1999. URL: <https://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc87/rep-i.htm> (дата звернення 27.04.2023).

³ Monitoring and Assessing Progress on Decent Work / International Labour Organization. URL: <https://www.ilo.org/integration/themes/mdw/map/lang--en/index.htm> (дата звернення 27.04.2023).

⁴ The need for social dialogue in addressing the COVID-19 crisis. Briefing note / International Labour Organization. 05 May 2020. URL: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/governance/WCMS743640/lang--en/index.htm> (дата звернення 27.04.2023).

соціально-економічного характеру, та створює підстави для розвитку соціального діалогу. Колективні договори є джерелом трудового права, але їх роль відрізняється. У більшості держав вони виконують роль локальних актів, що уточнюють, конкретизують положення загального законодавства. У Бельгії, Італії, Франції їх положення за юридичною силою прирівняні до закону. Є випадки, коли положення колективних договорів мають пріоритет над нормами трудового законодавства, наприклад у Данії. Ця держава є лідером серед країн Європи за рівнем конкурентоспроможності заробітної плати для співробітників і фахівців менеджменту, а основні права й обов'язки учасників на ринку праці визначаються у колективних договорах та угодах між сторонами соціального діалогу, забезпечуючи тим самим високий рівень консенсусу. Більшість умов праці узгоджується на національному та локальному рівнях із подальшим застосуванням відповідно до конкретних потреб кожної компанії. Роботодавці та працівники разом досягають консенсусу з питань оплати праці. Втручання уряду в регулювання таких відносин мінімальне⁵. Варто зазначити, що право на колективні договори у таких державах, як Греція, Іспанія, Італія, Португалія, Франція, Латвія⁶, Литва закріплене на конституційному рівні. При цьому в Австрії, Німеччині, Данії, Люксембурзі та інших державах Європи таке право є похідним від права на асоціацію.

Всі моделі соціального діалогу багаторівневі, але значимість рівнів соціального діалогу неоднакова. Домінування того чи іншого рівня переговорного процесу (національний, міжгалузевий та локальний) є основною ознакою класифікації моделей соціального діалогу у європейських країнах. Розрізняють три основні моделі. Перша – характерна для країн півночі Європи (Швеція, Фінляндія, Норвегія, Бельгія, Ірландія) і передбачає три рівні соціально-партнерської взаємодії: національний, галузевий та локальний (виробничий). Найзначнішим є національний рівень переговорів та актів, укладених за їх результатами. У цілому модель відповідає відносно простій галузевій структурі цих держав, характеризується активною роллю держави, як соціального партнера, що у договірний спосіб бере участь у регулюванні соціально-трудова відносин. На галузевому рівні функціонують паритетні комісії (органи). На локальному рівні соціально-трудова питання вирішуються на двосторонній основі між роботодавцем і профспілкою.

Друга модель (Велика Британія, Греція, Чехія, Естонія, Угорщина) характеризується тим, що основну роль соціальний діалог відіграє на локальному рівні, із незначним регуляторним впливом галузевих угод. Існує практика укладання національних угод. Ця модель характеризується активною практикою укладання колективних договорів без будь-якого втручання з боку держави.

⁵ Know your rights. URL: <https://katalog.fiu.dk/-/media/dokumenter/anonyme-dokumenter/folder--kender-du-dine-rettigheder-i-danmark> (дата звернення 28.04.2023).

⁶ Likumi.lv. Latvijas Republikas Satversme. URL: <https://likumi.lv/ta/id/57980-latvijas-republikas-satversme> (дата звернення 01.05.2023).

Законодавче регулювання обмежується встановленням мінімальних стандартів соціально-трудова прав. Об'єднання підприємців, як і профспілок, через своїх представників у парламенті здійснюють вплив на зміст законодавства, а вже через нього – на відносини між сторонами соціального діалогу локального рівня.

Третя модель типова переважно для країн Західної Європи (Німеччина, Австрія, Нідерланди, Швейцарія), які мають складну галузеву структуру. Основну роль відіграють галузеві тарифні угоди, які поширюються на всі або більшу частину підприємств відповідної галузі. Національну угоду не укладають, а обмежуються консультаціями. Роботодавці та профспілки орієнтуються на галузеві угоди й керуються ними у разі виникнення розбіжностей. Укладання колективних договорів на підприємствах є необов'язковим. Так, у Нідерландах майже 200 галузевих угод поширюються на більшість компаній та їхніх працівників. У Швейцарії орієнтовно 500 регіональних і галузевих угод, що охоплюють майже 1,5 млн працівників⁷.

Деякі особливості правового опосередкування соціального діалогу мають місце на рівні Європейського Союзу (далі – ЄС). Вони обумовили нові підстави для класифікації моделей соціального діалогу, а саме: тристоронній діалог, що передбачає взаємодію між партнерами за участю європейських владних структур, і двосторонній діалог, що здійснюється між європейськими роботодавцями та профспілковими організаціями. У процесах європейської інтеграції механізми соціального діалогу визначені як важливі та такі, що вимагають регулювання на рівні європейського законодавства. Генеза законодавчого регулювання бере свій початок з установчих документів ЄС, які безпосередньо вплинули на розвиток положень національних законодавств у державах-членах.

Договір про функціонування ЄС (далі – Договір) містить такі положення щодо цілей ЄС та держав-членів: забезпечення належного діалогу між керівництвом і найманими працівниками (стаття 151); визнання та підтримка на своєму рівні ролі соціальних партнерів, беручи до уваги розмаїття національних систем; сприяння діалогу між соціальними партнерами, поважаючи їхню незалежність; забезпечення тристороннього соціального саміту заради зростання та зайнятості; сприяння соціальному діалогу (стаття 152). До заходів реалізації зазначених положень належать: інформування та консультація працівників (пункт «e» частини першої статті 153 Договору); представництво й колективний захист інтересів працівників та роботодавців, включаючи право працівників брати участь у спільному управлінні (пункт «f» частини першої статті 153 Договору). Окрім того, встановлені інституційні засади соціального діалогу на рівні органів ЄС. Відповідно до частини першої статті 154 Договору Європейська комісія має завдання сприяти консультаціям між керівництвом та найманими працівниками на рівні ЄС й ухвалювати всі відповідні заходи, що допомагають їхньому діалогу, забезпечуючи збалансовану підтримку сторін. Частина перша статті 155 Договору

⁷ Розумний М. М. Формування соціального діалогу в сучасних умовах: світовий досвід та українська практика. К. : НІСД, 2011. 47 с.

передбачає можливість встановлення договірних відносин, включаючи укладення угод, між керівництвом та найманими працівниками на рівні ЄС⁸.

Варто зазначити, що сучасна інституційна форма соціального діалогу в ЄС є результатом переговорного процесу в м. Маастрихті (Нідерланди) як компроміс між «корпоратистами», які вважали створення європейської моделі соціально-трудова відносин ключовим інструментом зміцнення соціальної однорідності в рамках ЄС, та «неолібералами», які вбачали у цьому загрозу для соціальної політики та формування гнучкого ринку праці⁹. За результатами досягнутих домовленостей в актах ЄС з'явився термін «діалог між соціальними партнерами», а нормативні положення про соціальний діалог стали частиною законодавчої бази ЄС, що визначає організаційно-правові засади взаємодії Європейської конфедерації профспілок, Спілки конфедерацій промисловців і роботодавців Європи, Європейського центру підприємств із державною участю та підприємств загальної економічної сфери, а також представників інших соціальних груп. Періодичне оновлення установчих документів обумовлює доцільність з'ясування характеру змін у положеннях про соціальний діалог, а не порядку або темпоральних чинників таких змін. Цікавою є тенденція появи положень про соціальний діалог в інших актах ЄС, які складають первинне законодавство¹⁰. Так, соціальний діалог визнаний як мета, що поставлена Європейським співтовариством перед країнами-підписантами Договору про соціальну політику 1992 р. Його визначають як регулярні зустрічі соціальних партнерів із метою розробки загальних напрямів роботи та спільних програм соціально-економічного розвитку¹¹. Лісабонський договір практично надав європейському соціальному діалогу статус фундаментального принципу, який поширюється на всі сфери діяльності ЄС. За останніми змінами до Договору про функціонування ЄС (статті 138–139, 152, 154–155) визнається та заохочується роль соціальних партнерів на всіх рівнях з урахуванням різноманітності національних правових систем; визнається повага автономії соціальних партнерів. До основних цілей соціального діалогу та його принципів належить просування прав людини та фундаментальних свобод всередині й за межами ЄС¹². Перед проведенням будь-яких заходів у сфері соціальної політики Європейська комісія повинна консультуватися з соціальними партнерами щодо можливих дій ЄС. Тобто на момент подання документа на розгляд

⁸ Договір про функціонування ЄС (ДЄС), 1992р. URL: https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/law_en

⁹ Нечитайло Н. Соціальний діалог. Огляд концепцій та Європейського досвіду. Соціальне партнерство – шлях до злагоди: Практика. Проблеми. Здобутки. Перспектива / Проект МОП «Україна: сприяння реалізації основних принципів та прав у світі праці»; Нац. рада соціального партнерства. К., 2003. 150 с.

¹⁰ Петроє О. Еволюція стандартів європейського соціального діалогу в договорах ЄС / Вісник НАДУ. 2012. № 2 (31). С. 218–225.

¹¹ European Union Labour and Social Law: Documents and Materials. URL: <https://www.biicl.org/events/11673/short-course-international-labour-law> (дата звернення 05.05.2023).

¹² Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу з протоколами та деклараціями від 07.02.1992 р., 25.03.1957 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b06 (дата звернення 05.05.2023).

Європейської Ради він узгоджується із сторонами соціального діалогу, а рішення щодо охорони здоров'я ухвалюється за процедурою спільного прийняття рішень (параграф 4 статті 152 Договору). Хартія основних прав Європейського Союзу 2000 року як нормативний акт, що проголошує та гарантує права людини у європейському просторі, встановила основоположні принципи праці, а також соціального діалогу у сфері праці. Серед них слід зазначити принципи рівності, недискримінації, свободи об'єднання, багатостороннього співробітництва тощо¹³. Положення щодо соціального діалогу прямо або опосередковано містяться у таких актах: Директива Ради 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 року про обов'язок роботодавця інформувати працівників щодо умов, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин¹⁴, Директива Європейського Парламенту і Ради 2019/1152 від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі¹⁵, Директива Європейського Парламенту та Ради 2002/14/ЄС від 11 березня 2002 року про встановлення загальної структури інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства – Спільна декларація Європейського Парламенту, Ради та Комісії про представництво працівників¹⁶. У Європейській хартії малих підприємств¹⁷ наголошується, що малі підприємства повинні розглядатися як одна з основних рушійних сил інновацій, зайнятості, а також соціальної та локальної інтеграції до Європи. Представлення інтересів малих підприємств в ЄС та на національному рівні пропонується здійснювати, зокрема, шляхом соціального діалогу (пункт 10).

Таким чином, соціальні партнери (сторони соціального діалогу) отримали право ініціювати власні угоди – європейські домовленості. Їх значення та правові наслідки такі: відповідальність у соціально-економічній сфері частково перейшла до бізнесу та організацій працівників, а також представників інших соціальних груп¹⁸. Цей підхід дав можливість визнати європейські моделі соціального діалогу такими, що відрізняються високим рівнем соціально-економічного захисту населення. Слід відзначити, що у державах – членах ЄС найвищий рівень поширення колективних договорів. У середньому цей показник складає більше 70 % працюючого населення.

¹³ Хартія основних прав Європейського Союзу від 07.12.2000 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_524 (дата звернення 08.05.2023).

¹⁴ Директива Ради 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 року про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин. *Official Journal*. L 288, 18.10.1991. P. 32–35.

¹⁵ Директива Європейського Парламенту і Ради 2019/1152 від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі. *Official Journal*. L 186, 11.07.2019. P. 105–121.

¹⁶ Директива 2002/14/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 11 березня 2002 року про встановлення загальної структури інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства – Спільна декларація Європейського Парламенту, Ради та Комісії про представництво працівників. *Official Journal*. L 80, 23.03.2002. P. 29–34.

¹⁷ Європейська хартія малих підприємств від 19.06.2000 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_860 (дата звернення 08.05.2023).

¹⁸ Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044 (дата звернення 08.05.2023).

Окремо слід звернути увагу на заходи щодо інституційної підтримки сторін соціального діалогу на рівні ЄС, а саме: отримання «публічного статусу» консультацій із соціальними партнерами; розширення сфери застосування механізмів соціального діалогу шляхом збільшення масштабу та формату співробітництва між сторонами соціального діалогу. Стратегія організації переговорного процесу була визначена ще у 90-ті роки минулого століття двома документами: Зелена книга «Європейська соціальна політика: роздуми для Союзу» (1993 р.) та Біла книга «Європейська соціальна політика: шлях для подальшого об'єднання» (1994 р.), положення яких застосовано на практиці. Так у 1996 році Європейська Рада затвердила директиву про відпустку для догляду за дитиною. Це був перший європейський нормативний акт, прийнятий на виконання рамкової угоди між соціальними партнерами на європейському рівні. За попередньої згоди соціальних партнерів прийнято Директиву щодо соціальних гарантій роботи за графіком неповного робочого дня (1997 р.) тощо. Окрім того, акти соціального діалогу, як результати домовленостей між сторонами, набувають характеру норм регуляторного впливу на рівні ЄС. Міжгалузеві акти соціального діалогу поширюються на всі галузі економіки і всіх працівників. Їх метою є погодження позицій сторін щодо базових питань соціально-трудової сфери. Положення актів міжгалузевих соціального діалогу є керівними для всіх роботодавців і працівників у державах – членах ЄС під час ведення колективних переговорів.

На рівні ЄС створені допоміжні та дорадчі органи, що функціонують, як правило, на двосторонніх засадах (представники найбільших об'єднань профспілок та об'єднань підприємців держав – членів ЄС) для надання консультативної допомоги державам-членам та інституціям ЄС у здійсненні заходів соціальної політики. Тристоронній соціальний діалог на європейському рівні забезпечують шляхом «періодичних зустрічей» сторін соціального діалогу щодо питань розвитку й зайнятості та діяльності міжгалузевих консультаційних комітетів. Інституційну систему європейського двостороннього соціального діалогу складають: міжгалузевий соціальний діалог, галузевий соціальний діалог і соціальний діалог на рівні європейських компаній.

Таким чином, соціальний діалог допоміг соціальній політиці ЄС вийти за вузькі рамки, якими вона була спочатку обмежена у Договорі про Європейський Союз, в якому зазначалося, що «функціонування спільного ринку буде сприяти гармонізації соціальних систем». На практиці з'ясувалося, що головним завданням соціальної політики ЄС є не стільки гармонізація національних соціальних систем, скільки їх координація, ув'язка, взаємне визнання та зближення. Розвитку соціального діалогу на рівні ЄС сприяли активні намагання держав – членів ЄС, які мали прогресивне трудове законодавство та розвинені механізми соціального діалогу, зберегти свої національні досягнення й уникнути соціального демпінгу. Механізми соціального діалогу виявилися ефективними для обговорення макроекономічних питань й урегулювання конкретних соціальних проблем. У

такий спосіб соціальний консенсус у ЄС досягається не на заключній стадії прийняття рішень, а підтримується постійно у межах соціального діалогу у всіх сферах виробництва, забезпечення зайнятості та окремих питань соціального захисту.

Підсумовуючи, зазначимо, що надати безумовну перевагу тій чи іншій моделі соціального діалогу недоцільно. Кожна з них має свої недоліки та переваги. Наразі ще не сформована модель соціального діалогу, яка б гарантувала високу захищеність працівників, безпроблемну взаємодію сторін соціального діалогу або гарантувала повну зайнятість населення. У будь-якому випадку, сучасна модель соціального діалогу має бути гнучкою, здатною в оперативний спосіб реагувати на виклики у соціально-економічній сфері. Протягом останніх років у європейських державах помітною стає тенденція зменшення ефективності централізованих моделей соціального діалогу й зростання ролі децентралізованих.

Варто звернути увагу, що в окремих державах спостерігається криза довіри соціальних партнерів (працівників і роботодавців) до можливостей соціального діалогу у вирішенні соціально-економічних проблем. У переважній більшості такі тенденції спостерігаються у державах Східної Європи, а також у державах Балтії. На національному рівні економічна політика макроекономічної стабільності часто має пріоритет над соціальною політикою, орієнтири якої визначаються на рівні ЄС. Незважаючи на запроваджені положення директиви ЄС щодо консультацій та інформування працівників, багато з них залишаються формальними правилами, далекими від повсякденних практичних питань. Членство у профспілках значно не розширилося, що не сприяє колективному представництву інтересів працівників.

Особливості законодавчого регулювання соціального діалогу в окремих європейських державах. Законодавство про соціальний діалог та роль актів соціального діалогу в опосередкуванні соціально-трудових відносин на рівні держави представляють не менший інтерес. Їх ефективність значною мірою обумовлює дієвість моделі соціального діалогу.

У Латвійській Республіці модель соціального діалогу почала формуватися у 1994 році, коли Сейм Латвійської Республіки ратифікував конвенції МОП № 144 про тристоронні консультації (міжнародні трудові норми) та № 154 про підтримку колективних переговорів¹⁹. Нормативні положення, що забезпечують функціонування механізмів соціального діалогу у Латвійській Республіці, містяться у таких законодавчих актах: Конституція Латвійської Республіки²⁰, Закон про працю²¹, Закон про охорону праці²², Закон про організації роботодавців та їх

¹⁹ LDDK/Sociālā dialoga tiesiskais regulējums. URL: <https://laddk.lv/wp-content/uploads/2020/08/Soci%C4%811%C4%81-dialoga-tiesiskais-regul%C4%93jums.pdf> (дата звернення 01.05.2023).

²⁰ Likumi.lv. Latvijas Republikas Satversme. URL: <https://likumi.lv/ta/id/57980-latvijas-republikas-satversme> (дата звернення 01.05.2023).

²¹ Likumi.lv. Darba likums. URL: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums> (дата звернення 01.05.2023).

²² Likumi.lv. Darba aizsardzības likums. URL: <https://likumi.lv/ta/id/26020-darba-aizsardzibas-likums> (дата звернення 01.05.2023).

об'єднань²³, Закон про профспілки²⁴, Закон про трудові спори²⁵. За суб'єктивним складом соціальний діалог може мати дві форми: тристоронній соціальний діалог, до якого залучені державні інституції, та двосторонній діалог між організаціями роботодавців і працівників. Закон про працю визначає обов'язковість для виконання роботодавцями (незалежно від їх правового статусу) та працівниками, які працюють за трудовим договором, положень колективних трудових договорів і правил трудового розпорядку. Законодавчий акт визначає також загальні засади інституту представництва працівників.

Платформою соціального діалогу на національному рівні (тристоронній соціальний діалог між організаціями роботодавців, державними установами та профспілками) є Національна рада тристороннього співробітництва (NTSP)²⁶, яка координує й забезпечує процес укладання актів соціального діалогу національного рівня. NTSP складається з представників уряду Латвійської Республіки, Конфедерації роботодавців Латвійської Республіки (LDDK)²⁷ та Конфедерації вільних профспілок Латвійської Республіки (LBAS)²⁸ на основі паритету. Фінансування діяльності NTSP, відповідно до її Регламенту²⁹, здійснюється за рахунок коштів державного бюджету. Інші сторони соціального діалогу (LDDK та LBAS) можуть брати участь у фінансуванні діяльності NTSP. До структури NTSP входять десять консультативних рад, роботу яких координують профільні міністерства: з питань бюджету та податкової політики; з питань праці (DLTSA); соціального забезпечення (SSA); з питань професійної освіти та зайнятості (PINTSA); охорони здоров'я (VANA); з питань промисловості, транспорту та зв'язку; з питань охорони навколишнього середовища (VALTSA); з питань регіонального розвитку (RAPLTSA); громадської безпеки; з питань конкурентоспроможності та сталого розвитку.

Відповідно до статті 11 Закону про організації роботодавців та їх об'єднань здійснення двостороннього соціального діалогу у Латвійській Республіці (між організаціями роботодавців, їх об'єднаннями та представниками працівників, у тому числі об'єднань профспілок) передбачає такі дії: LDDK веде переговори, укладає колективні трудові договори та генеральні угоди від імені своїх членів, погоджує загальні принципи співпраці, веде переговори щодо вирішення конфліктних ситуацій із LBAS, що представляє найбільшу кількість працівників у

²³ Likumi.lv. Darba devēju organizāciju un to apvienību likums. URL: <https://likumi.lv/ta/id/24467-darba-deveju-organizaciju-un-to-apvienibu-likums> (дата звернення 01.05.2023).

²⁴ Likumi.lv. Arodbiedrību likums. URL: <https://likumi.lv/ta/id/265207-arodbiedribu-likums> (дата звернення 01.05.2023).

²⁵ Likumi.lv. Darba strīdu likums. URL: <https://likumi.lv/ta/id/67361-darba-stridu-likums> (дата звернення 01.05.2023).

²⁶ Ministru kabinets/Nacionālā trīspusējās sadarbības padome. URL: <https://www.mk.gov.lv/lv/nacionala-trispusejas-sadarbibas-padome> (дата звернення 01.05.2023).

²⁷ LDDK/Par LDDK. URL: <https://lddk.lv/par-lddk/> (дата звернення 01.05.2023).

²⁸ LBAS/Mēs. URL: <https://arodbiedribas.lv/mes/> (дата звернення 01.05.2023).

²⁹ Likumi.lv./Nacionālās trīspusējās sadarbības padomes nolikums. URL: <https://likumi.lv/doc.php?id=50778> (дата звернення 01.05.2023).

країні. Відповідно до статті 15 розділу III Закону про профспілки представництво профспілок у соціальному діалозі з роботодавцями, організаціями роботодавців та їх об'єднаннями здійснюється на підставі угоди профспілок із роботодавцями, організаціями роботодавців або їх об'єднаннями. Необхідно зазначити, що у Латвійській Республіці передбачена дуалістична система представництва працівників. На законодавчому рівні врегульовані загальні положення представництва працівників у питаннях захисту соціальних, економічних і професійних прав та інтересів безпосередньо або через представників. Відповідно до статті 10 Глави другої Закону про працю представниками працівників можуть бути: професійна спілка працівників або уповноважена її статутом посадова особа; уповноважені представники працівників, які можуть обиратися у компаніях, де працюють п'ять і більше працівників, на певний строк простою більшістю голосів присутніх на зборах.

Активне посилення механізмів соціального діалогу у *Литовській Республіці* спостерігалось у період підготовки держави до вступу у ЄС. Для підвищення рівня охоплення колективними переговорами сфери найманої праці розробили програму Уряду Литовської Республіки щодо посилення соціального діалогу на період 2007 – 2011 років³⁰. Результатами її виконання стало укладення низки нових колективних договорів на рівні установ, регіонів та галузей³¹. Законодавчу базу соціального діалогу формують положення таких нормативних актів: Конституція Литовської Республіки (статті 50 та 51)³², Трудовий кодекс Литовської Республіки³³, Закон про профспілки Литовської Республіки³⁴, Угода Уряду Литовської Республіки, профспілок і організацій роботодавців про тристоронню співпрацю³⁵ тощо.

Соціальний діалог ґрунтується на принципах вільного колективного ведення переговорів, рівноправності сторін, добровільності та незалежності, взаємного контролю та відповідальності за прийняття обов'язкових рішень у соціально-трудовій сфері. Він здійснюється шляхом: утворення двосторонніх і тристоронніх рад, участі у їх діяльності й укладення угод із трудових і соціально-економічних питань; ініціювання, ведення колективних переговорів та укладання колективних

³⁰ Teisės aktų registras (Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija)/Socialinio Dialogo Lietuvoje Stiprinimo 2007–2011 metų Programa. URL: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.48D5A90B34F4> (дата звернення 03.05.2023).

³¹ Socialinio dialogo plėtojimas savivaldybėse. URL: <https://www.lsa.lt/wp-content/uploads/2022/05/Socialinio-dialogo-pletojimo-savivaldybese-metodika-2021.pdf> (дата звернення 03.05.2023).

³² Teisės aktų registras (Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija)/Lietuvos Respublikos Konstitucija. URL: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.47BB952431DA/asr> (дата звернення 03.05.2023).

³³ Teisės aktų registras (Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija)/Lietuvos Respublikos Darbo Kodeksas. URL: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/asr> (дата звернення 03.05.2023).

³⁴ Teisės aktų registras (Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija)/Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas. URL: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.ABF3AEE57087> (дата звернення 03.05.2023).

³⁵ Teisės aktų registras (Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija)/Lietuvos Respublikos Vyriausybės, profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų susitarimas dėl trišalio bendradarbiavimo. URL: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.A16AED686D8B> (дата звернення 03.05.2023).

договорів; інформаційних, консультаційних процедур та участі в управлінні юридичної особи (стаття 164 Трудового кодексу). Представниками працівників вважаються: профспілки, які представляють своїх членів із числа працівників і осіб, які працюють на підставі інших договорів про виконання роботи; рада працівників (трудова рада) або представник працівників, які є незалежними та представляють усіх працівників, у випадках і порядку, встановлених Трудовим кодексом. Діяльність представників працівників повинна організовуватися та здійснюватися за їхньої співпраці таким чином, щоб ефективно захищати загальні інтереси та права працівників. Трудова рада не може виконувати функції представництва працівників, які відповідно до Кодексу є виключними функціями профспілок. Відповідно до положень статей 184–185 Трудового кодексу соціальний діалог здійснюється на національному рівні у Тресторонній раді Литовської Республіки та в інших галузевих і територіальних радах з праці та соціальних питань на підставі угод між соціальними партнерами для розгляду та вирішення питань зайнятості, безпеки та здоров'я працівників, інших, пов'язаних із найманою працею питань. Термін повноважень новообраної Тресторонньої ради становить чотири роки. Склад ради формується на тресторонній паритетній основі (21 делегат).

У сучасний період активність сторін соціального діалогу у Литовській Республіці оцінюється як незначна (повільна). На замовлення Міністерства фінансів Литовської Республіки у 2020 році проведено оцінку якості та розвитку соціального діалогу. Результати оцінки показують, що кількість колективних угод і сфера їх охоплення у Литовській Республіці є одними з найнижчих серед держав – членів ЄС і досягає приблизно 15–20 %, тоді як у Данії та Нідерландах охоплення колективних угод коливається від 75 % до 95 %, у Словенії – 70 %, у Словаччині – 35 %. Причинами цього є: брак ініціативи та знань працівників; намагання уникнення конфлікту з роботодавцем. Своєю чергою, роботодавці не вмотивовані підписувати колективний договір. Вони вважають його адміністративним тягарем, який може призвести до розбіжностей між працівниками, а також сумніваються щодо корисності договору для конкурентоспроможності компанії. Цікавою видається спільна думка працівників і роботодавців про неактуальність колективних договорів, якщо у компанії створені належні умови праці або існує брак кадрів.

Проведений у Литовській Республіці аналіз показав, що більшість співробітників регулярно інформується про різноманітні соціально-економічні питання, але практика здійснення консультацій та залучення до прийняття рішень присутня не часто. Працівників зазвичай інформують і консультують з питань, що безпосередньо стосуються виконання роботи. У державному секторі, де охоплення колективними договорами працівників є значно вищим, ніж у приватному, умови праці визнані гіршими, ніж у приватному секторі. При оцінці характеру впливу колективних договорів на соціально-економічні відносини помічено, що кожен четвертий працівник схильний вважати, що його думку не враховують. Різкі

контрасти спостерігаються не тільки між різними галузями економіки, а й між сегментами, що діють у галузях економіки. Найкраще соціальний діалог та його вплив оцінили у компаніях, що здійснюють фінансову та страхову діяльність, а найгірше – у сфері державного управління та оборони³⁶.

Із метою розвитку соціального діалогу у Литовській Республіці запропоновано такі заходи: збільшення інформування роботодавців про економічні переваги соціального діалогу, включаючи колективні договори (наприклад, сприяння поширенню передової практики шляхом надання прикладів, коли конкретні проблеми вирішено за допомогою соціального діалогу); постійне демонстрування того, які інструменти соціального діалогу працюють у Литовській Республіці та мають позитивний ефект; розроблення консультативних тренінгів, обговорень різних ситуацій, що виникають. Важливим є пошук ефективних шляхів покращення представництва найманих працівників і роботодавців. Те, що це можливо, показує досвід Франції, де до профспілок належать лише 7,7 % працівників, а колективні договори охоплюють 90 % працівників. Необхідно сприяти розвитку виробничих рад, залученню працівників до управління установами/підприємствами, участі у галузевих угодах, можливості продовження колективних договорів та іншим заходам. Важливо наголошувати, що соціальний діалог охоплює не лише кожну людину окремо, а є ціллю та інтересом всієї держави.

Деякі аспекти законодавчого регулювання репрезентативності профспілок та її критерії. Особливості законодавчого регулювання відносин із представництва (репрезентативності) та ступінь конкретизації у законодавстві ознак репрезентативності залежать від моделі соціального діалогу, що сформувалася у державі. Міжнародними актами, зокрема Конвенціями МОП, і законодавством держав законними представниками працівників визнано профспілки. У статті 1 Конвенції МОП № 144 про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм йдеться про «представницькі організації», під якими розуміються представницькі організації роботодавців і працівників, наділені правом на свободу об'єднання. Водночас МОП у своїх актах не дає визначення поняття «репрезентативність» або перелік її критеріїв та не встановлює співвідношення між репрезентативністю профспілок, організацій роботодавців і принципом рівного ставлення до них. Це означає, що не можна вважати за прояв дискримінації профспілок або організацій роботодавців встановлення у національному законодавстві критеріїв репрезентативності.

У законодавчих актах держав, які характеризуються профспілковим плюралізмом, застосовується термін «найбільш представницькі профспілкові організації», що міститься в установчих документах МОП (абзац п'ятий статті 3 Статуту МОП та в інших актах). Відповідно до законодавства Бельгії, Нідерландів,

³⁶Metodinė medžiaga parengta įgyvendinant projektą «Socialinis dialogas ir kolektyvinės sutartytys Lietuvoje», finansuojamą Norvegijos finansinio mechanizmo lėšomis. Vilnius, 2021 m. 19 p.

Люксембургу, Італії, Іспанії та Франції встановлено порядок надання найчисельнішим і найвпливовішим профспілкам статусу «найбільш представницької профспілки», що передбачає певні переваги, пільги та повноваження при здійсненні ними представництва під час колективних переговорів, трудових спорів та при формуванні органів представництва працівників на підприємстві. Проте в нідерландському та італійському законодавствах не встановлюються чіткі критерії для визначення цього статусу.

У Франції з 1982 року у законодавстві стали застосовувати термін «представницькі організації», що поклато край дискусії навколо найвищого ступеня («найбільш представницькі») та сприяло його виключенню з нормативних актів. Відповідно до артикулу L2121-1 Кодексу законів про працю Франції репрезентативність профспілкових організацій визначається за такими критеріями: повага до республіканських цінностей, незалежність, фінансова прозорість, мінімальний стаж у два роки у професійній сфері, що охоплює рівень переговорів (рівень впливу профспілки). Стаж обраховується з дати офіційної реєстрації статуту профспілки. Порядок отримання статусу «представницькі організації» встановлено відповідно до рівня переговорів, у якому профспілки беруть участь (артикули L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 і L. 2122-9). Вплив визначається активністю та досвідом профспілки, кількістю членів³⁷.

Відповідно до статті 34 Кодексу законів про працю Болгарії³⁸ профспілка вважається представницькою, якщо до неї входять не менше 50000 працівників, вона має організації у більше ніж 1/4 галузей промисловості чи сфер економічної діяльності та свої представництва у більше ніж 1/4 муніципалітетів країни тощо. Відмова у визнанні профспілки представницькою може бути оскарженою в адміністративному суді відповідно до Адміністративного процесуального кодексу Болгарії³⁹.

Розділ 29 Трудового кодексу Угорщини визначає представницьку профспілку як таку, чії кандидати у виробничу раду отримують не менше 10 % голосів. Профспілка вважається представницькою, якщо не менше 2/3 працівників однієї професії з цього підприємства є її членами.

Стаття 23 Закону Польщі про Раду з соціального діалогу та інші інституції соціального діалогу репрезентативними визнає національні профспілки, національні федерації профспілок та національні конфедерації профспілок, які відповідають таким критеріям: об'єднують понад триста тисяч членів і діють у суб'єктах національної економіки, основна діяльність яких охоплює більше ніж

³⁷:Code du travail. Chapitre II: Syndicats représentatifs (Articles L2122-1 à L2122-13). URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/legitext000006072050/legiscta000006160728/#legiscta000006160728 (дата звернення: 10.05.2023).

³⁸ Кодекс про працю (1987 р.). URL: <https://www.lex.bg/bg/laws/ldoc/1594373121> (дата звернення 10.05.2023).

³⁹ Адміністративнопроцесуален кодекс в сила от 12.07.2006 г. URL: <https://lex.bg/bg/laws/ldoc/2135521015> (дата звернення 10.05.2023).

половину видів економічної діяльності⁴⁰. Статус представницької профспілки визначається Варшавським окружним судом за запитом профспілок. Якщо загальнонаціональне об'єднання одержує статус представницького, то усі організації, що входять до нього, вважаються представницькими і можуть вести колективні переговори (Розділ 241-17 глави 11 Трудового кодексу Польщі).

У Республіці Словенія прийнятий спеціальний Закон про репрезентативність професійних спілок⁴¹, який складається з двох розділів. У першому – визначаються завдання профспілок та порядок набуття ними статусу юридичної особи, а у другому – питання встановлення та оцінки критеріїв репрезентативності профспілок. Відповідно до статті 6 зазначеного Закону репрезентативними вважаються профспілки, які відповідають таким критеріям: є демократичними, легально й безперервно функціонують щонайменше останні шість місяців, незалежні від державних органів і роботодавців, фінансуються переважно за рахунок членських внесків або інших приватних ресурсів, мають документально доведену кількість членів профспілки на підставі заяв членів. Репрезентативними визначаються федерації або конфедерації профспілок, що об'єднують профспілки з різних сфер діяльності або професій та в яких об'єднано принаймні десять відсотків працівників певної галузі або професії. Репрезентативний статус відповідної профспілки підтверджується рішенням міністра праці Республіки Словенія і підлягає опублікуванню в Офіційному бюлетені Республіки Словенія. Серед критеріїв репрезентативності профспілок є вимога до джерел фінансування, що є нетиповим критерієм.

Законодавче регулювання репрезентативності профспілок у Латвійській Республіці має особливості. Відповідно до статті 17 Закону Латвійської Республіки про профспілки⁴² представники профспілок у Національній раді тристороннього співробітництва та її підкомітетах (консультативних радах) висуваються асоціацією профспілок, яка об'єднує найбільшу кількість працівників у країні. У Латвійській Республіці встановлюється тільки один критерій репрезентативності профспілок – об'єднання найбільшої кількості працівників. Таким чином, умовам репрезентативності може відповідати тільки одна профспілка (або об'єднання профспілок).

У статті 7 Закону Хорватії про репрезентативність об'єднань роботодавців і профспілок⁴³ визначено, що якщо на рівні, щодо якого ведуться переговори про укладення колективного договору (угоди), діє кілька профспілок, то усі профспілки,

⁴⁰ Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. URL: <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20150001240> (дата звернення 10.05.2023).

⁴¹ Zakon o reprezentativnosti sindikatov (ZRSin). URL: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO262>. (дата звернення 11.05.2023).

⁴² Arodbiedrību likums pieņemts 2014.gada 6.martā. URL: <https://likumi.lv/doc.php?id=265207> (дата звернення 11.05.2023).

⁴³ Zakon o reprezentativnosti udruga poslodavaca i sindikata. URL: <https://www.zakon.hr/z/740/Zakon-o-reprezentativnosti-udruga-poslodavaca-i-sindikata> (дата звернення: 11.05.2023).

що діють на цьому рівні, можуть визначити письмовою угодою, які профспілки вважаються репрезентативними.

У Данії профспілки є приватними організаціями, діяльність яких не регулюється законом. Профспілки приймають власні статuti та положення, самостійно визначають умови членства тощо. Єдиною вимогою до статутів і положень про діяльність датських профспілок є їх відповідність загальним приписам національного законодавства.

Репрезентативність може бути врегульовано неюридичними способами, а саме: на національному тристоронньому рівні (профспілки – організації роботодавців – уряд) або двосторонньому – укладеному лише самими соціальними партнерами. Щодо двостороннього способу встановлення репрезентативності, то у законі має бути передбачена можливість врегулювання колективних трудових відносин у такий спосіб. Зазначене регулювання репрезентативності має перевагу, оскільки його легше активізувати, якщо цього потребують зміни у профспілковому русі та організаціях роботодавців. У Польщі цей метод регулювання виник під час переговорів щодо «Пакту про державне підприємство у період перетворень»⁴⁴.

В умовах профспілкового плюралізму відсутність чіткого регулювання профспілкового представництва значно ускладнює процес укладання колективних договорів у разі недосягнення порозумінь про спільну участь у переговорах і створення єдиного представницького органу. Положення законодавства щодо репрезентативності профспілок в окремих державах – членах ЄС різняться. Відмінності спостерігаються як у підходах щодо визначення критеріїв репрезентативності профспілок, так і у встановлених процедурах підтвердження репрезентативності профспілок і організації системи органів, що здійснюють таке підтвердження. Найпоширенішими критеріями репрезентативності профспілок є визначена законом мінімальна кількість членів представницької профспілки та наявність її представництв у відповідній кількості адміністративно-територіальних одиниць. У багатьох країнах встановлюються додаткові критерії репрезентативності, зокрема вимоги до джерел фінансування профспілки, вимоги до мінімального терміну функціонування профспілки у статусі легальної організації тощо⁴⁵.

⁴⁴ Бабич Т. Проблеми репрезентативності організацій соціальних партнерів. *Віче*. 2010, №8. С. 12.

⁴⁵ Піфко О. О. Особливості законодавчого регулювання критеріїв репрезентативності професійних спілок в Україні та окремих країнах Європейського Союзу. *ВІСНИК НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право*. 2019, № 2 (42). С. 112–117.

Висновки.

За останні десятиріччя в європейських державах намітилися три тенденції щодо посилення участі громадськості у вирішенні проблем, які виникають у соціально-економічній сфері: перша – деінституалізація соціальних служб та знаходження альтернативних джерел для фінансування соціальних програм; друга – поширення діяльності некомерційних організацій та популяризація волонтерської діяльності, розвиток різних форм взаємодопомоги й самопомоги; третя – зростання ролі соціального діалогу.

Соціальний діалог дозволяє вирішити багато соціальних питань, зокрема: встановити високий рівень заробітної плати, досягти оптимальної диференціації розмірів заробітної плати між некваліфікованою і кваліфікованою працею, забезпечити охорону праці тощо. Такий діалог став прикладом застосування на практиці принципу субсидіарної правової регламентації колективних трудових відносин.

Здійснюючи поставлену мету – інтегруватися у європейський економічний та правовий простір, Україна має стати учасницею глобального процесу формування нового типу соціально-трудова відносин. Ефективною є соціальна політика, що здійснюється у тісній взаємодії з інститутами громадянського суспільства, зокрема через соціальний діалог. Відповідно, особливий інтерес представляє досвід законодавчого регулювання соціального діалогу у державах – членах ЄС, де сформовані різні моделі соціального діалогу, переважна більшість з яких є ефективною.

Законодавство держав – членів ЄС у контексті соціального партнерства (соціального діалогу) врегульовує такі питання: проведення колективних переговорів й укладення колективних договорів, встановлення права працівників на інформацію, консультації і участь в управлінні виробництвом. Так, у державах – членах ЄС на великих і середніх підприємствах вже багато років діють ради підприємств як повноважні представницькі органи працівників, що мають право на одержання інформації від роботодавця і виконують функції посередників між роботодавцями та працівниками. Незважаючи на те, що повноваження рад обмежені консультаціями й інформацією, така форма є вдалою у контексті постійної взаємодії соціальних партнерів (механізмом соціального діалогу).

Аналіз положень про соціальний діалог в актах ЄС дозволяє визначити їх розвиток – від зобов'язань сприяти тісній співпраці між державами-членами у соціальній сфері (зокрема, стосовно питань, що стосуються зайнятості, трудового законодавства, професійного навчання, соціального захисту у разі нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, забезпечення прав профспілок на ведення колективних переговорів між роботодавцями й працівниками), до завдання розвивати на європейському рівні безпосередній діалог між соціальними партнерами та створювати умови для забезпечення права соціальних партнерів розбудовувати двосторонні відносини, укладати угоди, права

на свободу асоціацій. Результативною є діяльність Європейського економічного і соціального комітету (ЄЕСК) як консультативного представницького органу, створеного за Римськими угодами, який складається з представників різних груп організованого громадянського суспільства, для забезпечення функціонування найбільших установ: Європейського Парламенту, Ради Європейського Союзу та Європейської комісії. Таким чином, спостерігається тенденція від сприяння розвитку соціального діалогу у середині держав-учасниць до його розвитку на загальноєвропейському рівні.

Низка європейських держав відчуває кризу поширення ідей соціального діалогу та ефективності застосування його механізмів для вирішення відповідних проблем. Залишається низьким рівень залучення соціальних партнерів до процесу прийняття актів із питань економічної та соціальної політики на національному рівні. Водночас у державах із давніми традиціями соціального діалогу соціальних партнерів регулярно запрошують для розгляду й надання рекомендацій (консультацій) щодо значної кількості законопроектів. До слабо розвинених механізмів слід віднести соціальний діалог на територіальному рівні. Надмірно структуровані процедури цього рівня та відсутність неформальних обговорень призводять до того, що інколи важливі питання не лише недостатньо розглядаються, а й навіть не є предметом офіційних обговорень. Відсутність знань і навичок у роботодавців, працівників та їх представників вважається поширеною причиною повільного розвитку соціального діалогу. Актуальним викликом залишається відсутність доброї волі та бажання працівників і роботодавців брати на себе зобов'язання. Однією з перешкод для розвитку соціального діалогу все ж залишається відсутність довіри між соціальними партнерами.

Сторони соціального діалогу недостатньо використовують можливості міжнародної співпраці. Існує декілька організацій, які об'єднують представників економічних і соціальних рад та подібних інституцій (делегованих представників громадянського суспільства) низки держав. Міжнародна асоціація економічних та соціальних рад (МАЕСРП) сприяє й підтримує діалог та обмін між її членами та, у перспективі, діалог між економічними та соціальними партнерами у всьому світі⁴⁶.

Проблема підвищення ролі актів соціального діалогу у регулюванні соціально-трудова відносин в Україні потребує як теоретичного обґрунтування, так і розробки дієвого механізму реалізації його положень на практиці. На нашу думку, зростання ролі актів соціального діалогу має відбуватися не тільки через удосконалення інституту соціального діалогу, а і відповідати основним цілям та завданням реформування трудового законодавства. У зв'язку з цим цікавим видається комплексний підхід до вирішення цієї проблеми, який застосовувався у деяких європейських державах.

Національна практика свідчить, що в більшості випадків ініціатором соціального діалогу на національному, регіональному або галузевому рівнях

⁴⁶ Активізація соціального діалогу в Україні: аналітичний огляд. Фонд ім. Фрідріха Еберта. К., 2010. 23 с.

виступає офіційна влада, яка зацікавлена у перерозподілі соціальних функцій між іншими суб'єктами. Найменш зацікавленим суб'єктом у будь-якому виді соціально-партнерських відносин є представники бізнесу⁴⁷.

*Дослідницька служба
Верховної Ради України*

**Цей документ підготовлений Дослідницькою службою Верховної Ради України як довідковий інформаційно-аналітичний матеріал. Інформація та позиції, викладені в документі, не є офіційною позицією Верховної Ради України, її органів або посадових осіб. Цей документ може бути цитований, відтворений та перекладений для некомерційних цілей за умови відповідного посилання на джерело.*

⁴⁷ Гуменюк І. О. Соціальне партнерство в системі організаційно-правових засобів реформування системи соціального захисту. *Громадське суспільство в Україні: сучасний стан і перспективи впровадження європейських стандартів взаємодії з державою. Зб. матеріалів міжнар. наук-практ. конф. / упор. В. М. Яблонський, О. А. Корнієвський, П. Ф. Вознюк. К. : НІСД, 2014. 192 с.*