**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**

**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА**

**Осадча Наталія Володимирівна**

УДК 349.2:341.174(4)

**Інтеграція законодавства про соціальне партнерство
у сфері праці до Європейського Союзу**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;

право соціального забезпечення

**АВТОРЕФЕРАТ**

дисертації на здобуття наукового ступеня

кандидата юридичних наук

**Київ – 2014**

*Дисертацією є рукопис.*

Робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України.

|  |  |
| --- | --- |
| **Науковий керівник:**  | доктор юридичних наук, професор,академік НАПрН України**прилипко Сергій Миколайович**,Національна академія правових наук України, головний вчений секретар. |
| **Офіційні опоненти:** | доктор юридичних наук, доцент**ЩОТОВА Юлія Миколаївна,**Український державний університет фінансів та міжнародної торгівлі, завідувач кафедри цивільних та кримінально-правових дисциплін; |
|   | кандидат юридичних наук,старший науковий співробітник**Вапнярчук Наталія Миколаївна,**Національна академія правових наук України, провідний науковий співробітник відділу планування та аналізу правових досліджень Управління планування та координації правових досліджень в Україні. |

Захист відбудеться «2» жовтня 2014 року о «12» годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 26.001.46 Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 60.

З дисертацією можна ознайомитись у Науковій бібліотеці ім. М. Максимовича Київського національного університету імені Тараса Шевченка за адресою: 01601, м. Київ, вул. Володимирська, 58, чит. зала № 12.

Автореферат розіслано «1» вересня 2014 року.



**Вчений секретар**

**спеціалізованої вченої ради С.М. Черноус**

**ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ**

**Актуальність теми.** Становлення і розвиток Європейського Союзу як економічного й політичного об’єднання європейських держав, до якого прагне приєднатися Україна, з кожним роком набирає обертів. Для якісного досягнення цілей і завдань на практиці проходить реалізація економічної та соціальної політики. Соціальна стабільність у суспільстві й високі показники європейських стандартів у трудових відносинах досягаються за допомогою соціального партнерства, яке включає в себе системно організований комплекс заходів юридичного характеру.

З кожним роком розгалуженість і диференціація правових актів соціального партнерства у сфері праці Європейського Союзу збільшується, а отже, збільшується й їх вплив на формування й регулювання відносин у даній сфері. Еволюція європейського соціального діалогу свідчить про те, що колективне трудове право на даний час виходить на перший план і диктуватиме подальші умови розвитку правовідносин у сфері праці ЄС. На процес формування трудового права активно впливають як держави-члени Європейського Союзу, так і соціальні партнери – організації роботодавців та первинні профспілкові об’єднання працівників.

Виходячи з цього, Україні необхідно рівнятися на стандарти Європейського Союзу, прагнути й поступово запроваджувати умови для більш високого рівня життя, покращувати умови для працездатного й непрацездатного населення, сприяти гармонізації процесів у суспільстві.

Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання соціального партнерства досліджували у своїх роботах такі відомі вітчизняні та зарубіжні вчені: М.Г. Акулов, В.М. Андріїв, А.В. Базилюк, Н.Б. Болотіна, Н.М. Вапнярчук, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, І.С. Войтинський, К.М. Гусов, Р.С. Гринберг, Т.В. Джига, В.М. Догадов, Л.М. Ентін, В.В. Жернаков, М.М. Зелененький, М.І. Іншин, С.Ю. Кашкін, М.М. Кононенко, О.А. Корнієвський, В.Л. Костюк, А.І. Кудряченко, А.І. Куліков, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, С.С. Лукаш, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, Т.М. Ляшенко, А.Р. Мацюк, К.Ю. Мельник, Н.О. Мельничук, О.В. Мірошніченко, П.Д. Пилипенко, Н.А. Плахотіна, С.В. Попов, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.О. Процевський, В.Г. Ротань, В.М. Скобєлкін, О.Є. Сонін, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина, Ю.М. Щотова, О.М. Ярошенко та ін. Проте, незважаючи на існування чималої кількості теоретичних і емпіричних напрацювань цих та інших правознавців у сфері соціального партнерства, не всі аспекти зазначеної проблеми розроблені достатньою мірою. Зокрема, й досі відсутні комплексні дослідження щодо перспектив розвитку вітчизняного соціального партнерства у сфері праці на основі досвіду Європейського Союзу. Наукова і практична значимість цієї проблеми, недостатня її розробленість наукою трудового права, а також її дискусійність і зумовили вибір теми даної дисертації.

**Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка відповідно до теми «Доктрина права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти» (№ 11БФ042-01), затвердженої на період з 1 січня 2011 р. по 31 грудня 2015 р.

**Мета і задачі дослідження.** *Мета* поданої на захист роботи полягає в тому, щоб на підставі дослідження національних і зарубіжних актів трудового законодавства, практики їх застосування, висновків і пропозицій вітчизняних і зарубіжних учених з’ясувати зміст і значення процесу інтеграції законодавства про соціальне партнерство у сфері праці України до Європейського Союзу і підготувати практичні рекомендації та пропозиції з удосконалення нормативно-правового забезпечення і правозастосовної практики в цій царині. Для її досягнення поставлені такі дослідницькі *задачі*:

– з’ясувати юридичну природу та сутність соціального партнерства у сфері праці;

– визначити періодизацію історико-правового аспекту становлення й формування соціального партнерства у сфері праці;

– дослідити суб’єктів та форми соціального партнерства у сфері праці;

– розглянути поняття та принципи соціального партнерства у сфері праці Європейського Союзу;

– проаналізувати зміст, особливості та класифікацію правових актів соціального партнерства у сфері праці ЄС;

– з’ясувати зміст і значення процесу інтеграції законодавства про соціальне партнерство у сфері праці України до Європейського Союзу;

– розробити основні напрямки інтеграції законодавства про соціальне партнерство у сфері праці України до Європейського Союзу.

*Об’єктом дослідження* послужили суспільні відносини, що формуються в процесі інтеграції національного законодавства про соціальне партнерство у сфері праці до Європейського Союзу.

*Предметом дослідження* є процес інтеграції законодавства про соціальне партнерство у сфері праці України до Європейського Союзу.

**Методи дослідження*.***Вивчення правового регулювання соціального партнерства потребувало застосування як загальнонаукових, так і спеціальних методів пізнання, які в сукупності дозволили всебічно вирішити поставлені задачі і внести пропозиції з удосконалення законодавства в розглядуваній галузі.

Діалектичний метод наукового пізнання складає основу дисертаційного дослідження. За допомогою історико-правового досліджено періодизацію становлення та розвитку соціального партнерства у сфері праці (підрозділ 1.2). Логіко-семантичний став у нагоді під час дослідження понятійного апарату інтеграції національного законодавства про соціальне партнерство у сфері праці до Європейського Союзу (підрозділи 1.1; 2.1). За допомогою системно-структурного та порівняльно-правового проаналізовано наукову юридичну літературу та нормативно-правову базу щодо інтеграції законодавства про соціальне партнерство у сфері праці України до Європейського Союзу (підрозділи 1.3; 2.1–2.3; 3.1–3.3). Використання формально-юридичного надало змогу дослідити зміст правових норм, що регулюють питання інтеграції національного законодавства про соціальне партнерство у сфері праці до Європейського Союзу (підрозділи 3.1–3.3).

*Нормативно-правовою базою* дослідження є Конституція України, кодекси та закони України, підзаконні нормативні акти, що регулюють питання інтеграції законодавства про соціальне партнерство у сфері праці до Європейського Союзу.

*Інформаційну та емпіричну основу дослідження* становлять узагальнення практичного застосування норм закону та підзаконних актів, норми правових актів соціального партнерства у сфері праці Європейського Союзу, політико-правова публіцистика, довідкові видання, статистичні дані тощо.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що дана дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права самостійним, завершеним комплексним науковим дослідженням усіх аспектів інтеграції законодавства про соціальне партнерство у сфері праці до Європейського Союзу. Наукова її новизна визначається також своєчасною постановкою проблеми, поглибленим розглядом нових ідей і сучасних тенденцій розвитку правової регламентації досліджуваних питань.

Відповідно до поставленої мети й задач дисертаційного дослідження на захист виносяться нижченаведені нові наукові висновки й положення.

*Уперше:*

– з’ясовано особливості правових актів соціального партнерства у сфері праці Європейського Союзу, до яких віднесено: (а) реальність – втілення в акті позицій та вимог працівників і роботодавців у відповідності до реальних соціально-трудових відносин соціального партнерства; (б) рівність – дотримання у відносинах соціального партнерства рівності сторін; (в) наявність соціального діалогу як елемента механізму соціального партнерства, який сприяє становленню соціального миру у сфері праці; (г) диспозитивність – сторони можуть обрати найбільш підходящий варіант для врегулювання прав та обов’язків; (ґ) волевиявлення – уповноважені сторони соціального партнерства виражають свою волю; (д) офіційність – приймаються легітимно та є обов’язковими для виконання; (е) цілеспрямованість – спрямовані на вирішення соціально-трудових конфліктів та проблем, а також регулювання соціально-трудових відносин; (є) виступають у ролі юридичного факту, оскільки кожна правова норма акту соціального партнерства у сфері праці Європейського Союзу спрямована на виникнення, зміну чи припинення соціально-трудових відносин, тобто передбачає настання правових наслідків;

– запропоновано шляхи удосконалення інтеграції законодавства про соціальне партнерство у сфері праці України до Європейського Союзу, до яких віднесено наступні: (1) створити спеціальні групи на державному рівні для дослідження проблем у законодавствах про соціальне партнерство в Україні та країнах-членах ЄС; (2) офіційно визнати в окремому нормативно-правовому акті європейське законодавство як варіант найбільш вдалого регулювання, що обраний до запровадження на рівні національного, в якому буде надана чітка стратегія поступової інтеграції законодавства про соціальне партнерство у сфері праці України до Європейського Союзу; (3) сформувати спеціальний глосарій термінів і понять у сфері соціального партнерства для уніфікованого розуміння норм; (4) утворити єдиний інформаційний центр для всіх громадян, працівників, роботодавців, власників – суб’єктів соціального партнерства, який повідомлятиме їх про реальний хід запровадження змін в аспекті інтеграції законодавства про соціальне партнерство у сфері праці України до Європейського Союзу; (5) розробити законодавчо перелік вимог матеріально-технічного й фінансового забезпечення процесу інтеграції законодавства про соціальне партнерство у сфері праці України до Європейського Союзу.

*Удосконалено:*

– поняття соціального партнерства у сфері праці Європейського Союзу – це динамічний процес, наявний у європейському просторі, за допомогою якого забезпечується якісна взаємодія всіх сторін соціально-трудових відносин з метою задоволення інтересів, вирішення питань як спільно для всіх, так і окремо для кожного учасника таких відносин;

– напрямки інтеграції законодавства про соціальне партнерство у сфері праці України до Європейського Союзу, якими визнано такі: (а) адаптація норм національного законодавства до існуючих нормативно-правових актів у сфері праці та соціальних відносин Європейського Союзу; (б) упровадження, ратифікація норм міжнародних та європейських договорів, конвенцій, хартій, рекомендацій у сфері соціального партнерства до чинного національного законодавства України; (в) застосування механізму контролю за реалізацією прав і свобод людей у відносинах соціального партнерства Європейського Союзу в українських реаліях; (г) визначення технічних і фінансових потужностей, необхідних для реалізації зазначеної інтеграції; (д) врахування досвіду інших країн, які пройшли етап інтеграції законодавства у сфері соціального партнерства при входженні до Європейського співтовариства.

*Дістали подальшого розвитку:*

– підхід до розуміння форм соціального партнерства, які є сукупністю організаційно-правових та соціально-економічних заходів у сфері соціально-трудових відносин, що здійснюються сторонами соціального партнерства. До форм соціального партнерства віднесено: (1) колективні договори, угоди, прийняття інших актів; (2) взаємне консультування у сфері соціально-трудових відносин; (3) представництво найманих працівників в процесі управління підприємством, установою, організацією; (4) представництво сторін соціального партнерства в процесі управління державним соціальним страхуванням, розробленні та реалізації заходів по забезпеченню охорони праці, здійсненні контролю за дотриманням національного законодавства про працю; (5) моніторинг соціально-трудової сфери; (6) представництво сторін соціального партнерства у правотворчості соціально-трудового законодавства; (7) представництво сторін соціального партнерства у досудовому вирішенні трудових спорів;

– дефініція «класифікація правових актів соціального партнерства у сфері праці» – це чітко побудована за конкретним критерієм система нормативно-правових актів, що регулює взаємозв’язки між сторонами соціального партнерства у сфері праці, які полягають у співробітництві, узгодженні інтересів під час прийняття рішень щодо регулювання трудових та соціально-економічних відносин з метою найбільш вигідної й ефективної реалізації як особистих, так і загальносуспільних цілей та завдань.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що одержані в результаті дослідження висновки і пропозиції можуть бути використані:

а) у науково-дослідницькій роботі – положення та висновки дисертації можуть бути основою для розроблення та вдосконалення порядку інтеграції законодавства про соціальне партнерство у сфері праці України до Європейського Союзу;

б) у правотворчості – у процесі підготовки змін і доповнень до нормативних актів, які регулюють відносини в сфері вирішення трудових спорів про поновлення на роботі, зокрема, до Закону України «Про соціальний діалог», а також до чинного Кодексу законів про працю України;

в) у правозастосовчій діяльності – використання одержаних результатів дозволить удосконалити практичну діяльність щодо інтеграції законодавства про соціальне партнерство у сфері праці України до Європейського Союзу;

г) у навчальному процесі – у юридичних та інших навчальних закладах під час вивчення дисципліни «Трудове право», при написанні підручників, монографій, науково-практичних посібників, розробці методичних рекомендацій, а також під час викладення лекційного матеріалу та при проведенні семінарських занять.

**Апробація результатів дисертації.** Основні теоретичні положення, висновки та пропозиції, що містяться в науковій роботі, були оприлюднені на науково-теоретичних і науково-практичних конференціях: «Проблеми та стан дотримання захисту прав людини в Україні» (м. Львів, 2013 р.), «Методологія публічного та приватного права: сучасний стан та перспективи розвитку» (м. Одеса, 2013 р.).

**Публікації.** Основні положення й результати дослідження відображені у восьми публікаціях, з яких п’ять статей у наукових фахових віданнях України з юридичних наук, одна – іноземна публікація, а також у двох тезах доповідей і повідомлень на вказаних наукових конференціях.

**Структура роботи,** зумовлена об’єктом і предметом дослідження, віддзеркалює його мету і задачі. Дисертація складається з переліку умовних скорочень, вступу, трьох розділів, що об’єднують дев’ять підрозділів, з висновків і списку використаних джерел, що включає 194 найменування. Загальний обсяг роботи становить 193 сторінки, з яких основного тексту – 170 сторінок.

**ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

У **Вступі** обґрунтовується актуальність теми дисертації, вказується на зв’язок роботи з науковими програмами, планами й темами, охарактеризовано мету та задачі дослідження, конкретизовані його об’єкт, предмет і методи, розкрито наукову новизну і практичне значення одержаних результатів, наведено інформацію про їх апробацію і впровадження, а також про наявні публікації.

**Розділ 1 «Загальнотеоретична характеристика соціального партнерства у сфері праці»** містить 3 підрозділи*.*

У *підрозділі 1.1 «Поняття та ознаки соціального партнерства у сфері праці»* аргументовано, щопід соціальним партнерством необхідно розуміти систему взаємозв’язків між державними органами, роботодавцями і найманими працівниками, яка полягає у співробітництві, узгодженні інтересів під час прийняття рішень щодо регулювання трудових та соціально-економічних відносин з метою найбільш вигідної й ефективної реалізації як особистих, так і загальносуспільних цілей та завдань.

Визначено, що соціальному партнерству у сфері праці притаманні такі ознаки: (а) співробітництво – суб’єкти соціального партнерства у сфері праці допомагають один одному у досягненні спільних та своїх окремих цілей і завдань, а не конкурують між собою; (б) нагляд – жоден із суб’єктів соціального партнерства у сфері праці не повинен займати монополію у трудових відносинах, оскільки це буде прямою загрозою суспільній злагоді та громадському миру й може призвести до порушення всіх принципів соціального партнерства; (в) економічна – сприяє подоланню економічної кризи та загалом посткризовим явищам; (г) соціально-політична – соціальне партнерство у сфері праці сприяє вирішенню проблем соціально-політичного характеру; (ґ) корисність – завдяки внеску кожного суб’єкта підвищується рівень життя не тільки особисто працівника, роботодавця чи органів держави, а й усього суспільства загалом; (д) взаємодія – суть взаємної діяльності полягає у тому, що вона орієнтована на взаємовигідний компроміс, адже передбачає досягнення цілей та реалізацію інтересів соціальних суб’єктів; (е) гуманність – суб’єкти соціального партнерства співпрацюють на основі зближення позицій і злагоді без впливу чи тиску з іншої сторони; (є) рівність – кожен суб’єкт соціального партнерства у сфері праці має однакову цінність та значення; (ж) універсальність – здійснюється на всіх рівнях економіки (виробничому, регіональному, галузевому та державному); (з) колективна зацікавленість – усі сторони зацікавлені в соціальному партнерстві, адже воно здатне внести гармонію та утвердити стабільність у суспільстві; (и) добровільність – суб’єктів соціального партнерства у сфері праці не може бути примушено до спільних дій; (і) договірний характер – всі дії суб’єкти соціального партнерства у сфері праці узгоджують разом і реалізовують спільно; (ї) солідарність – спільний розподіл відповідальності за певну проблему й за виконання прийнятих зобов`язань; (й) інтелектуальність – сприяє підвищенню правової культури, усвідомленню значимості співпраці, а не боротьби, розумінню добробуту суспільства.

У *підрозділі 1.2 «Історико-правовий аспект становлення й формування соціального партнерства у сфері праці»* підкреслено, що соціальне партнерство має приблизно двохсотрічну історію й складається з кількох періодів формування та становлення. Дослідження історико-правового аспекту розвитку соціального партнерства надало змогу зрозуміти першоджерела та первинні механізми його утворення, фактори, які були передумовою появи соціального партнерства та чинники, що впливали і впливають на подальшу еволюції даних відносин у сфері праці.

У результаті проведеного комплексного наукового дослідження запропонована наступна періодизація становлення й формування соціального партнерства у сфері праці: (1) перший період припадає на початок ХІХ ст. і характеризується виникненням наукової концепції соціального партнерства; (2) другому періоду (середина ХІХ ст. – початок ХХ ст.) властива поява елементів механізму соціального партнерства, зародження та поступове формування відносин соціального партнерства. Відбувається активізація профспілкового руху, а згодом, як результат, виникає нормативне підґрунтя функціонування професійних організацій працівників, а також роботодавців; (3) третій період (початок ХХ ст. – 1940 р.) характеризується розвитком колективних договорів, інституту представництва сторін соціального партнерства, а також питань стосовно соціального страхування; (4) четвертий період (з 1940 р. по 1990 р.) обумовлюється тим, що обов’язковими елементами державної соціальної політики багатьох країн світу (особливо Західної Європи та США) були програми досягнення високого рівня життя населення. У законодавстві простежується закріплення права працівників на співучасть в управлінні виробництвом; (5) п’ятий період (з 1990 р. – і до сьогодні) пов’язаний із докорінним оновленням усього трудового законодавства країн світу, в тому числі й України.

У *підрозділі 1.3 «Суб*’*єкти та форми соціального партнерства у сфері праці»* встановлено, що суб’єкт соціального партнерства – це юридична чи фізична особа, інтереси якої представляються у соціально-трудових відносинах з метою укріплення суспільного миру та соціально-економічного прогресу. До суб’єктів соціального партнерства віднесено: 1) державу (органи державної виконавчої влади й органи місцевого самоврядування); 2) роботодавців (організації і об’єднання роботодавців та їх органи); 3) найманих працівників (професійні спілки, трудові колективи та їх органи).

Констатовано, що розкриття правового статусу суб’єктів соціального партнерства, а також усвідомлення ролі й значення кожного з них у розвитку економіки сприятиме соціальному миру в суспільстві. Дослідження форм соціального партнерства у сфері праці надало змогу зрозуміти, які конкретно заходи вчиняють суб’єкти соціального партнерства з метою підвищення ефективності та продуктивності підприємництва, а відповідно – й соціально-економічного процвітання нашої держави.

**Розділ 2 «Зміст законодавства про соціальне партнерство у сфері праці Європейського Союзу»** охоплює 3 підрозділи.

У *підрозділі 2.1 «Поняття та принципи соціального партнерства у сфері праці Європейського Союзу»* зауважено, що соціальне партнерство у сфері праці Європейського Союзу передбачає єдність усіх сторін, допомогу один одному, а не протистояння, внаслідок чого відбувається покращення існуючого соціально-трудового стану, а не поглиблення кризової ситуації у сфері праці ЄС.

Автором зроблено висновок, що соціальне партнерство у сфері праці Європейського Союзу – це динамічний процес, наявний у європейському просторі, за допомогою якого забезпечується якісна взаємодія всіх сторін соціально-трудових відносин з метою задоволення інтересів, вирішення питань як спільно для всіх, так і окремо для кожного учасника таких відносин.

Серед принципів соціального партнерства у сфері праці Європейського Союзу виділено такі: (а) свобода асоціації – доступність вільного створення організації в європейських країнах без попереднього дозволу та заборона їх дискримінації; (б) трипартизм і біпартизм – полягає у втручанні держави в соціально-трудові відносини між профспілками працівників та організаціями роботодавців для досягнення соціального миру; (в) багаторівневе співробітництво – співпраця й переговори між сторонами (організаціями працівників, роботодавців, державною владою) відбувається на різних рівнях у різних масштабах; (г) обов’язкове і належне виконання колективних угод – повинно бути якісне виконання сторонами соціального партнерства тих умов, що встановлені у колективних угодах; (ґ) примирно-третейський і арбітражний спосіб вирішення конфліктів – забезпечення максимально ефективного судового захисту порушень відносин соціального партнерства у сфері праці.

У *підрозділі 2.2 «Класифікація правових актів соціального партнерства у сфері праці Європейського Союзу»* відзначено, що дослідження класифікації правових актів дозволить більш чітко виявити прогалини й досягнення даного виду правовідносин, визначити рівень і особливості правових актів соціального партнерства у сфері праці Європейського Союзу, зрозуміти сутність правових норм, що стосуються соціального партнерства у сфері праці ЄС.

Автором встановлено, що класифікація правових актів соціального партнерства у сфері праці – це чітко побудована за конкретним критерієм система нормативно-правових актів, що регулюють взаємозв’язки між сторонами соціального партнерства у сфері праці, які полягають у співробітництві, узгодженні інтересів під час прийняття рішень щодо регулювання трудових та соціально-економічних відносин з метою найбільш вигідної й ефективної реалізації як особистих, так і загальносуспільних цілей та завдань.

Обґрунтовано, що саме завдяки класифікації правових актів соціального партнерства у сфері праці Європейського Союзу можна зрозуміти специфіку їх правових норм та межі регулювання останніх, що безпосередньо впливає на розвиток соціально-трудових відносин у європейських країнах.

У *підрозділі 2.3 «Зміст та особливості правових актів соціального партнерства у сфері праці Європейського Союзу»* зазначається, що до особливостей правових актів соціального партнерства у сфері праці Європейського Союзу слід віднести: 1) реальність – втілення в акті позицій та вимог працівників і роботодавців у відповідності до реальних соціально-трудових відносин соціального партнерства; 2) рівність – дотримання у відносинах соціального партнерства рівності сторін; 3) наявність соціального діалогу як елемента механізму соціального партнерства, який сприяє становленню соціального миру у сфері праці; 4) диспозитивність – у акті соціального партнерства у сфері праці Європейського Союзу сторони можуть обрати найбільш підходящий варіант для врегулювання прав та обов’язків; 5) волевиявлення – їм властиво те, що уповноважені сторони соціального партнерства виражають свою волю; 6) офіційність – вони приймаються легітимно та є обов’язковими для виконання; 7) цілеспрямованість – направлені на вирішення соціально-трудових конфліктів та проблем, а також регулювання соціально-трудових відносин; 8) юридичний факт – виступає у ролі юридичного факту, оскільки кожна правова норма акту соціального партнерства у сфері праці Європейського Союзу спрямована на виникнення, зміну чи припинення соціально-трудових відносин, тобто передбачає настання правових наслідків.

Резюмовано, що зміст правових актів соціального партнерства у сфері праці Європейського Союзу є широким і включає в себе багато складових. Визначені особливості дозволяють більш глибокого розуміти сутність правових актів соціального партнерства у сфері праці Європейського Союзу. Проведена характеристика вказує на необхідність удосконалення національного законодавства у сфері трудового соціального партнерства відповідно до міжнародних стандартів, які реалізовані на належному рівні у країнах Європейського Союзу.

**Розділ 3 «Особливості інтеграції законодавства про соціальне партнерство у сфері праці України до Європейського Союзу»** складається із 3-х підрозділів.

У *підрозділі 3.1 «Зміст та значення процесу інтеграції законодавства про соціальне партнерство у сфері праці України до Європейського Союзу»* наголошується, що соціальні гарантії є основоположними та визначальними у політиці ЄС, упровадження правових основ про соціальне партнерство у сфері праці в законодавство України є важливим та актуальним питанням.

Інтеграція законодавства про соціальне партнерство дозволить Україні розвиватись на новому рівні та за новими напрямками, що прискорить її входження до Європейського Союзу та визнання її рівноправним учасником міжнародного співтовариства.

Зроблено висновок, що наразі Україна знаходиться у процесі євроінтеграції, що є неоціненним кроком вперед у сфері праці, зважаючи на вимоги та стандарти ЄС. Значення процесу інтеграції законодавства про соціальне партнерство у сфері праці України до Європейського Союзу полягає у покращенні економічної ситуації, соціальних гарантій, у визнанні України рівноправним членом у відносинах про соціальне партнерство у сфері праці в межах Європейського співтовариства.

Встановлено, що зміст інтеграції законодавства України про соціальне партнерство у сфері праці до Європейського Союзу становлять урегульовані нормативно-правовими актами ЄС права та обов’язки учасників відносин соціального партнерства, способи та напрями процесу інтеграції, засоби та шляхи вдосконалення інтеграційних процесів даної соціально-економічної сфери.

У *підрозділі 3.2 «Основні напрямки інтеграції законодавства про соціальне партнерство у сфері праці України до Європейського Союзу»* звернено увагу на те, що для якісного дослідження питання напрямів інтеграції українського законодавства про соціальне партнерство у сфері праці до Європейського Союзу потрібно зупинитися на наступних історичних передумовах і напрямках інтеграції: 1) пристосування до норм європейських договорів і конвенцій; 2) запровадження Україною механізму контролю за якістю реалізації прав і свобод людини та громадянина, зокрема у сфері соціального партнерства; 3) узгодження українських правових норм з європейськими.

Виокремлено загальні основоположні напрями інтеграції законодавства про соціальне партнерство у сфері праці України до Європейського Союзу: (1) адаптація, пристосування норм національного законодавства, шляхом внесення змін до існуючих нормативно-правових актів у сфері праці та соціальних відносин, створення відповідних нових кодифікованих актів; (2) упровадження, ратифікація норм міжнародних та європейських договорів, конвенцій, хартій, рекомендацій у сфері соціального партнерства до існуючого вже й діючого національного законодавства України; (3) застосування механізму контролю за реалізацією прав і свобод людей у відносинах соціального партнерства Європейського Союзу в українських реаліях; (4) визначення технічних і фінансових потужностей, необхідних для реалізації інтеграції законодавства про соціальне партнерство у сфері праці України до Європейського Союзу; (5) врахування досвіду інших країн, які пройшли етап інтеграції законодавства у сфері соціального партнерства при входженні до Європейського співтовариства.

Автором зроблено акцент, що конструктивна, швидка та якісна реалізація напрямів інтеграції дозволить якнайшвидшими темпами пройти процес євроінтеграції, підняти вітчизняну економіку на новий рівень та стати частиною Європейського співтовариства в соціальній сфері.

У *підрозділі 3.3 «Шляхи вдосконалення інтеграції законодавства про соціальне партнерство у сфері праці України до Європейського Союзу»* визначено наступні шляхи вдосконалення інтеграції національного законодавства: (1) створити спеціальні групи на державному рівні для дослідження проблем у законодавствах про соціальне партнерство в Україні та країнах-членах Європейського Союзу; (2) офіційно визнати в окремому нормативно-правовому акті європейське законодавство як варіант найбільш вдалого регулювання, що обраний до запровадження на рівні національного, в якому буде розписана чітка стратегія поступової інтеграції законодавства про соціальне партнерство у сфері праці України до ЄС; (3) сформувати спеціальний глосарій термінів і понять у сфері соціального партнерства для уніфікованого розуміння норм; (4) утворити єдиний інформаційний центр для всіх громадян, працівників, роботодавців, власників – суб’єктів соціального партнерства, який повідомлятиме їх про реальний хід запровадження змін в аспекті інтеграції законодавства про соціальне партнерство у сфері праці України до Європейського Союзу; (5) розробити законодавчо перелік вимог матеріально-технічного й фінансового забезпечення процесу інтеграції законодавства про соціальне партнерство у сфері праці України до Європейського Союзу.

**ВИСНОВКИ**

У дисертації наведено теоретичне узагальнення й нове вирішення наукового завдання, яке полягало в тому, щоб на підставі вивчення національних і зарубіжних актів трудового законодавства, висновків і пропозицій учених удосконалити процес інтеграції законодавства про соціальне партнерство у сфері праці до Європейського Союзу і сформулювати практичні рекомендації з удосконалення нормативно-правового забезпечення і правозастосовної практики у цій сфері.

1. Соціальне партнерство у сфері праці – це система взаємозв’язків між державними органами, роботодавцями та найманими працівниками, яка полягає у співробітництві, узгодженні інтересів під час прийняття рішень щодо регулювання трудових та соціально-економічних відносин з метою найбільш вигідної й ефективної реалізації як особистих, так і загальносуспільних цілей та завдань.

2. Запропонована наступна періодизація становлення й формування соціального партнерства у сфері праці: (1) перший період припадає на початок ХІХ ст. та характеризується виникненням наукової концепції соціального партнерства; (2) другому періоду (середина ХІХ ст. – початок ХХ ст.) властива поява елементів механізму соціального партнерства, зародження та поступове формування відносин соціального партнерства. Відбувається активізація профспілкового руху, а згодом, як результат, виникає нормативне підґрунтя функціонування професійних організацій працівників, а також роботодавців; (3) третій період (початок ХХ ст. – 1940 р.) характеризується розвитком колективних договорів, інституту представництва сторін соціального партнерства, а також питань стосовно соціального страхування; (4) четвертий період (1940 р. – 1990 р.) обумовлюється тим, що обов’язковими елементами державної соціальної політики багатьох країн світу (особливо Західної Європи та США) були програми досягнення високого рівня життя населення. У законодавстві простежується закріплення права працівників на співучасть в управлінні виробництвом; (5) п’ятий період (з 1990 р. – і до сьогодні) пов’язаний із докорінним оновленням усього трудового законодавства країн світу, в тому числі й України.

3. Форми соціального партнерства – це сукупність організаційно-правових та соціально-економічних заходів у сфері соціально-трудових відносин, які здійснюються сторонами соціального партнерства. Формами соціального партнерства є: (а) колективні договори, угоди, прийняття інших актів. У даній формі соціального партнерства наявні дві стадії – колективні переговори та безпосереднє укладення колективних договорів, угод і прийняття інших актів; (б) взаємне консультування у сфері соціально-трудових відносин; (в) представництво найманих працівників під час управління підприємством, установою, організацією; (г) представництво сторін соціального партнерства під час управління державним соціальним страхуванням, розробленні та реалізації заходів по забезпеченню охорони праці, здійсненні контролю за дотриманням національного законодавства про працю; (ґ) моніторинг соціально-трудової сфери; (д) представництво сторін соціального партнерства у правотворчості соціально-трудового законодавства; (е) представництво сторін соціального партнерства у досудовому вирішенні трудових спорів.

4. Соціальне партнерство у сфері праці Європейському Союзу – це динамічний процес, наявний у європейському просторі, за допомогою якого забезпечується якісна взаємодія всіх сторін соціально-трудових відносин з метою задоволення інтересів, вирішення питань як спільно для всіх, так і окремо для кожного учасника таких відносин.

5. Зроблено висновок, що значення соціального партнерства у сфері праці Європейського Союзу полягає у тому, що відносини соціального партнерства виступають основним механізмом втілення соціальної політики на практиці, способом досягнення стабільних показників у цій сфері, своєрідним регулятором між працівником, з одного боку, та роботодавцем, з іншого. Сторони соціального партнерства Європейського Союзу у сфері праці замість появи нового конфлікту прагнуть дійти консенсусу, бажають порозумітися, а не чинити опір один одному, здійснюють співробітництво на благо суспільства, на встановлення ідеології соціального миру.

6. Серед принципів соціального партнерства у сфері праці Європейського Союзу виокремлено такі: (а) свобода асоціації – доступність вільного створення організацій в європейських країнах без попереднього дозволу та заборона їх дискримінації; (б) трипартизм та біпартизм – полягає у втручанні держави в соціально-трудові відносини між профспілками працівників та організаціями роботодавців для досягнення соціального миру; (в) багаторівневе співробітництво – співпраця й переговори між сторонами (організаціями працівників, роботодавців, державною владою) відбуваються на різних рівнях та у різних масштабах; (г) обов’язкове й належне виконання колективних угод – повинно бути якісне виконання сторонами соціального партнерства умов, передбачених у колективних угодах; (ґ) примирно-третейський і арбітражний спосіб вирішення конфліктів – забезпечення максимально ефективного судового захисту порушень відносин соціального партнерства у сфері праці.

7. Класифікація правових актів соціального партнерства у сфері праці – це чітко побудована за конкретним критерієм система нормативно-правових актів, що регулюють взаємозв’язки між сторонами соціального партнерства у сфері праці та полягають у співробітництві, узгодженні інтересів під час прийняття рішень щодо регулювання трудових та соціально-економічних відносин з метою найбільш вигідної й ефективної реалізації як особистих, так і загальносуспільних цілей та завдань.

8. До особливостей правових актів соціального партнерства у сфері праці Європейського Союзу віднесено: (а) реальність; (б) рівність; (в) наявність соціального діалогу як елемента механізму соціального партнерства, який сприяє становлення соціального миру у сфері праці; (г) диспозитивність; (ґ) волевиявлення; (д) офіційність; (е) цілеспрямованість; (є) юридичний факт.

9. Зміст інтеграції законодавства України про соціальне партнерство у сфері праці до Європейського Союзу становлять урегульовані нормативно-правовими актами ЄС права та обов’язки учасників відносин соціального партнерства, способи та напрями процесу інтеграції, засоби та шляхи вдосконалення інтеграційних процесів даної соціально-економічної сфери.

10. Виокремлено основні напрямки інтеграції законодавства про соціальне партнерство у сфері праці України до Європейського Союзу: (1) адаптація норм національного законодавства до існуючих нормативно-правових актів у сфері праці та соціальних відносин Європейського Союзу; (2) впровадження, ратифікація норм міжнародних та європейських договорів, конвенцій, хартій, рекомендацій у сфері соціального партнерства до діючого національного законодавства України; (3) застосування механізму контролю за реалізацією прав і свобод людей у відносинах соціального партнерства Європейського Союзу в українських реаліях; (4) визначення технічних і фінансових потужностей, необхідних для реалізації зазначеної інтеграції; (5) врахування досвіду інших країн, які пройшли етап інтеграції законодавства у сфері соціального партнерства при входженні до Європейського співтовариства.

11. Запропоновано шляхи вдосконалення інтеграції законодавства про соціальне партнерство у сфері праці України до Європейського Союзу: (1) створити спеціальні групи на державному рівні для дослідження проблем у законодавствах про соціальне партнерство в Україні та країнах-членах ЄС; (2) офіційно визнати в окремому нормативно-правовому акті європейське законодавство як варіант найбільш вдалого регулювання, що обраний до запровадження на рівні національного, в якому буде надана чітка стратегія поступової інтеграції законодавства про соціальне партнерство у сфері праці України до Європейського Союзу; (3) сформувати спеціальний глосарій термінів і понять у сфері соціального партнерства для уніфікованого розуміння норм; (4) утворити єдиний інформаційний центр для всіх громадян, працівників, роботодавців, власників – суб’єктів соціального партнерства, який повідомлятиме їх про реальний хід запровадження змін в аспекті інтеграції законодавства про соціальне партнерство у сфері праці України до Європейського Союзу; (5) розробити законодавчо перелік вимог матеріально-технічного й фінансового забезпечення процесу інтеграції законодавства про соціальне партнерство у сфері праці України до Європейського Союзу.

**СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ
ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

1. Осадча Н.В. Поняття та ознаки соціального партнерства у сфері праці / Н.В. Осадча // Митна справа. – 2013. – № 3 (87). – Ч. 2. – С. 176–182.

2. Осадча Н.В. Історико-правовий аспект становлення й формування соціального партнерства у сфері праці / Н.В. Осадча // Актуальні проблеми права: теорія і практика: зб. наук. праць. – Луганськ. – 2013. – № 27. – С. 414–424.

3. Осадча Н.В. Зміст та особливості правових актів соціального партнерства у сфері праці Європейського Союзу / Н.В. Осадча // Наука і правоохорона. – 2013. – № 4 (22). – Ч. 2. – С. 312–319.

4. Осадча Н.В. Суб’єкти соціального партнерства у сфері праці / Н.В. Осадча // Митна справа. – 2013. – Спецвипуск. – С. 169–173.

5. Осадча Н.В. Поняття та значення соціального партнерства у сфері праці Європейського Союзу / Н.В. Осадча // Науковий вісник Херсон. держ. ун-ту. – Серія: Юрид. науки. – 2014. – № 1. – С. 291–294.

6. Осадча Н.В. Формы социального партнерства в сфере труда / Н.В. Осадча // Право и политика. – 2013. – Спец. выпуск. – С. 169–173.

7. Осадча Н.В. До питання визначення поняття «соціальне партнерство у сфері праці» / Н.В. Осадча // Проблеми та стан дотримання захисту прав людини в Україні: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Львів, 21–22 черв. 2013 р.). – Львів : Західноукр. організація «Центр правничих ініціатив», 2013. – С. 119–122.

8. Осадча Н.В. Соціальне партнерство у сфері праці: історико-правовий аспект розвитку / Н.В. Осадча // Методологія публічного та приватного права: сучасний стан та перспективи розвитку: матер. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 1–2 листоп. 2013 р.). – Одеса : ГО «Причорноморська фундація права», 2013. – Ч. ІІ. – С. 15–18.

**АНОТАЦІЯ**

**Осадча Н.В. Інтеграція законодавства про соціальне партнерство у сфері праці до Європейського Союзу.** – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка Міністерства освіти і науки України. – Київ, 2014.

У дисертації комплексно досліджено правову природу соціального партнерства у сфері праці. Визначено періодизацію історико-правового аспекту становлення й формування соціального партнерства у сфері праці. Досліджено суб’єктів та форми соціального партнерства у сфері праці. Проаналізовано поняття і принципи соціального партнерства у сфері праці Європейського Союзу. З’ясовано зміст, особливості та класифікацію правових актів соціального партнерства у сфері праці Європейського Союзу. Розглянуто зміст і значення процесу інтеграції законодавства про соціальне партнерство у сфері праці України до Європейського Союзу, визначено його основні напрямки та шляхи вдосконалення.

***Ключові слова:***соціальне партнерство, трудові відносини, працівник, роботодавець, держава, трудові права, інтеграція, Європейський Союз, трудове законодавство.

**АННОТАЦИЯ**

**Осадчая Н.В.** **Интеграция законодательства о социальном партнерстве в сфере труда к Европейскому Союзу.** – *На правах рукописи*.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко Министерства образования и науки Украины. – Киев, 2014.

В диссертации комплексно исследована правовая природа интеграции законодательства о социальном партнерстве в сфере труда к Европейскому Союзу. Установлено, что социальное партнерство в сфере труда Европейского Союза – это динамический процесс в европейском пространстве, с помощью которого обеспечивается качественное взаимодействие всех сторон социально-трудовых отношений с целью удовлетворения интересов, решения всех вопросов как совместно для всех, так и по отдельности для каждого участника таких отношений.

Указано, что содержание интеграции законодательства Украины о социальном партнерстве в сфере труда к Европейскому Союзу составляют урегулированные нормативно-правовыми актами ЕС права и обязанности участников отношений социального партнерства, способы и направления процесса интеграции, средства и пути совершенствования интеграционных процессов данной социально-экономической сферы.

Основными направлениями интеграции законодательства Украины о социальном партнерстве в сфере труда к Европейскому Союзу признаны: (1) адаптация норм национального законодательства к существующим нормативно-правовым актам в сфере труда и социальным отношениям Европейского Союза; (2) внедрение, ратификация норм международных и европейских договоров, конвенций, хартий, рекомендаций в сфере социального партнерства к действующему национальному законодательству Украины; (3) применение механизма контроля за реализацией прав и свобод людей в отношениях социального партнерства Европейского Союза в украинских реалиях; (4) определение технических и финансовых возможностей, необходимых для реализации указанной интеграции; (5) учет опыта других стран, прошедших этап интеграции законодательства в сфере социального партнерства при вхождении в Европейский Союз.

***Ключевые слова:*** социальное партнерство, трудовые отношения, работник, работодатель, государство, трудовые права, интеграция, Европейский Союз, трудовое законодательство.

**ANNOTATION**

**Osadcha N.V. Integration of legislation of social partnership at labor sphere in the European Union.** – *The manuscript*.

Dissertation for the scientific degree of the Candidate of Law in the specialty 12.00.05 – labor law; social security law. – Taras Shevchenko National University of Kyiv of the Ministry of Education and Science of Ukraine. – Kyiv, 2014.

The thesis comprehensively examines legal nature of social partnership at labor sphere. In the work are defined periods of historical and legal aspects of the formation and development of social partnership at labor sphere. The scientific analyze of subjects and forms of social partnership at labor sphere is made. The concepts and principles of social partnership at labor sphere in the European Union are revealed. The contents, characteristics and classification of acts of social partnership at labor sphere in the European Union are found out. The content and meaning of the integration process of social partnership at labor sphere in the European Union are analyzed, its main trends and ways to improve are defined.

***Keywords:*** social partnership, labor partnership, employee, employer, government, labor rights, integration, European Union, labor legislation.

Гарнітура Таймс. Формат 60х84/16.
Наклад 100. Папір офсетний. Ум.-др. арк. 0,9.

Підписано до друку 29.08.2014. Замовлення 102.

*Надруковано в «МП Леся».*

*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб’єктів видавничої справи серія ДК № 892 від 08.04.2002.*

«МП Леся»

03148, Київ, а/с 115.

Тел./факс: (066) 60-50-199, (068) 126-49-26

E-mail: lesya3000@ukr.net