

for the development of the Ukrainian derivatives market, which is impossible without the improvement of the regulatory and legal framework, the implementation of a consistent national policy regarding the financial market, are considered.

The author has concluded that in the case of correct application, derivatives can bring significant economic benefits. These tools help economic agents to improve the management of market and credit risks. They also promote financial innovation and market development, increasing the market's resilience to shocks. The market of derivative financial instruments has turned from one-time transactions into an integral part of the international financial market. The reason for the active use of these tools in the world market is their ability to reduce the dependence of a wide range of users on market fluctuations. The stock market of financial derivatives can be considered as a mechanism for ensuring economic and financial stability, as well as carrying out the necessary transformational changes on the way to the global integration of the financial system of Ukraine.

Keywords: *financial market, derivative securities, legal regulation, derivatives, forward, futures contracts, options, swaps, exchange transactions, financial instruments, issuers of securities.*

УДК 349.23/24

DOI: 10.31733/2078-3566-2022-4-168-177



Ганна СПИЦИНА[©]
доктор юридичних
наук, професор



Алла ГОРДЕЮК[©]
кандидат
юридичних наук,
доцент

*(Національний аерокосмічний університет імені М. Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»)*

ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД РОЗВИТКУ ІНСТИТУТУ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Проаналізовано закордонний досвід становлення та особливостей розвитку інституту соціального партнерства у сфері трудових відносин у різних країнах світу.

Визначено, що поняття соціального партнерства має відповідати комплексності та багатоплановості цієї категорії, тобто містити такі змістовні ознаки: позиціонуватися як метод та спосіб врегулювання конфлікту інтересів роботодавців і найманих працівників; передбачати нормотворчий процес на всіх рівнях врегулювання трудових відносин (національному, галузевому (регіональному), локальному) шляхом проведення соціального діалогу між зацікавленими сторонами; передбачати превентивну діяльність представників сторін соціального партнерства щодо запобігання виникненню конфліктних ситуацій при здійсненні трудових відносин.

У роботі зроблено висновки щодо: особливостей становлення та розвитку інституту соціального партнерства у різних країнах світу, визначені: змістовні ознаки категорії «соціального партнерства», що становлять її поняття; різні моделі соціального партнерства, їх переваги та недоліки; основні форми, методи та принципи соціального партнерства, що були встановлені у міжнародно-правових актах, розроблених та ухвалених МОП; доцільності в умовах інформатизації суспільства та використання новітніх технологій, зокрема ШІ у всіх сферах суспільних відносин, в тому числі й трудових, застосовувати соціальне партнерство як механізм гуманізації трудових відносин, спрямований на захист трудових прав найманих працівників у нових сучасних реаліях.

Ключові слова: *соціальне партнерство, соціальний діалог, модель соціального партнерства, соціально-трудова відносина, соціально-партнерські відносина, учасники соціально-партнерських відносин, наймані працівники, роботодавці, форми соціального партнерства.*

© Г. Спіцина, 2022

ORCID iD : <https://orcid.org/0000-0001-9131-0642>

spitsyna_hanna@ukr.net

© А. Гордеюк, 2022

ORCID iD : <https://orcid.org/000-0001-7423-3673>

alla.law.gor@gmail.com

Постановка проблеми. Важливість ефективного правового регулювання соціально-трудових відносин, тобто налагодження соціального діалогу між їх суб'єктами (працівниками, роботодавцями, державою), зумовлена необхідністю активізації їх участі в організації гідних умов праці, створення конкурентоспроможних підприємств, що можуть сприяти та забезпечувати зріст економічного рівня у будь-якій країні світу. Тому вважаємо, що на сьогодні актуальним є осмислення унікального досвіду становлення та розвитку зазначеного інституту трудового права у різних державах, виявлення загальних закономірностей і специфічних проблем у цій сфері, а висновки науковців щодо дослідження цієї тематики, у свою чергу, здатні сприяти закріпленню демократичних засад у площині трудових відносин, вдосконаленню правового забезпечення соціального діалогу, скороченню рівня безробіття та бідності. Адже без побудови ефективної системи соціального співробітництва у сфері праці, держава та суспільство можуть опинитися у стані не тільки соціальної, а також і політичної нестабільності, у зв'язку з чим нагальним постає завдання щодо уникнення зазначених негативних наслідків.

Аналіз публікацій, в яких започатковано вирішення цієї проблеми. Суттєвий внесок у розуміння соціально-політичних процесів та визначення їх впливу на суспільні перетворення було зроблено Ф. Беконом, А. Смітом, К. Марксом, А. Маршаллом та іншими науковцями, дякуючи їх роботам за проблемними питаннями соціальної співпраці. Теоретичні передумови розвитку соціального партнерства пов'язані також з ідеями суспільної співпраці на підставі суспільного договору Ж.-Ж. Руссо, Р. Оуена, А. Сен-Сімона, Д.-С. Мілля, І. Канта.

Також багато наукових робіт закордонних та вітчизняних науковців присвячено вивченню соціального партнерства у сфері трудових відносин (серед закордонних авторів: С. Лібнер, Р. Одонолл, Г. Фолкнер, а серед вітчизняних, зокрема: О. Процевський, В. Жернаков, О. Ярошенко, Г. Чанишева, Н. Гетьманцева та ін.), в тому числі правознавцями висвітлюється досвід їх розвитку та особливостей правового регулювання на світовому, європейському та національному рівнях [5; 10].

Дослідження сучасних науковців здійснюються за різними напрямками, зокрема:

– проблеми розвитку соціального партнерства в Україні та шляхи їх вирішення (А. Кудряченко, О. Процевський, І. Моцна, Г. Чанишева) [6; 9; 10];

– закордонний досвід розвитку та реалізації механізму соціального партнерства у трудових відносинах та його застосування в Україні (Л. Негель, Л. Макаренко, А. Кудряченко, В. Капустін, І. Шерепера, Г. Смоквіна та ін.) [4; 6; 8];

– колективний договір як договірна основа соціального партнерства (С. Прилипко, О. Ярошенко, Р. Бутинська) [7; 11];

– особливості соціального діалогу у сфері праці та суб'єкти відносин соціального партнерства (Н. Гетьманцева, Г. Чанишева, Р. Бутинська) [5; 11] та інші напрями.

Отже, за темою соціального партнерства зроблено чимало наукових напрацювань, однак залишаються проблемні аспекти, які потребують додаткового теоретичного осмислення та аналітичних висновків, які можуть суттєво вплинути на вдосконалення соціально-партнерських відносин у сфері трудового права. Тому вважаємо доцільним приділити увагу вивченню світового досвіду розвитку інституту соціального партнерства, враховуючи що:

– унікальність досвіду розвитку соціально-партнерських відносин та його узагальнення дозволить використовувати найбільш ефективні форми та методи в регулюванні соціального діалогу між його суб'єктами (державою, працівниками, роботодавцями);

– в сучасних реаліях інформатизація суспільства та використання новітніх технологій у сфері праці зумовлює інноваційний підхід для вдосконалення соціально-трудових відносин з метою створення механізму їх гуманізації.

На нашу думку, зазначені положення достатньою мірою обґрунтовують дослідження з вибраної тематики.

Мета статті: 1) аналіз світового досвіду становлення інституту соціального партнерства в трудовій сфері у різних країнах світу та виділення ефективних форм та методів, що застосовуються для здійснення ефективної співпраці суб'єктів соціального діалогу в площині трудових відносин; 2) визначення особливостей міжнародно-

правового регулювання соціального партнерства та виділення основних напрацювань МОП як нормотворця, що передбачають можливість створення справедливої системи соціально-партнерських відносин в будь-якій країні світу, спираючись на основні принципи та нормативні положення, які встановлюються в ухвалених міжнародно-правових актах зазначеної організації.

Виклад основного матеріалу. З розвитком ринкової діяльності у різних країнах світу все більше значення у сфері трудових відносин набуває інститут соціального партнерства. Соціальне партнерство – це категорія ринкового суспільства, яка виникає на певному рівні його зрілості (економічної, соціальної, правової) разом з появою цивілізованого ринку праці. Цей інститут в трудовому праві розглядається як особливий тип відносин, що можуть забезпечити інтереси всіх їх учасників (працівників, роботодавців, держави), тому що соціально-партнерські відносини здатні сприяти розвитку ефективних механізмів у співпраці зазначених суб'єктів. Поняття соціального партнерства в науковій літературі визначається не однаково. Деякі дослідники розглядають його лише як метод регулювання конфліктних соціально-трудова відносин. Інші фахівці тлумачать цю категорію як складний багатоплановий суспільний процес. Наприклад, М. Токарева визначає соціальне партнерство як особливу систему відносин між головними учасниками виробничого процесу, яка дозволяє визначити розбіжності соціально-економічних інтересів та узгодити їх переважно шляхом переговорів, через пошуки взаємно ухвалених рішень [1, с. 327–328]. Ю. Дмитренко позиціонує соціальне партнерство як добровільну, засновану на незалежності та рівноправності сторін, тісну взаємодію (діалог, переговори) об'єднань працівників, роботодавців, а в окремих випадках і держави, під час розробки, ухвалення, зміни та застосування соціально-трудова норм [2, с. 146]. М. Міщук пропонує своє авторське розуміння поняття соціального партнерства в широкому сенсі як метод досягнення консенсусу у взаємовідносинах роботодавців та найманих працівників, що відбувається під контролем та за участю держави, дозволяє подолати конфронтацію стосовно широкого кола проблем, та має на меті забезпечення для працівників гідних умов праці, а для роботодавців – високу ефективність праці та отримання прибутку [3, с. 17]. З огляду на наведені думки фахівців можна зробити висновок, що соціальне партнерство має, насамперед, комунікативний вимір, що передбачає постійний діалог між суб'єктами трудових відносин щодо узгодження їх інтересів за допомогою різноманітних форм та методів. Організація соціального партнерства відбувається через соціальний діалог у вигляді переговорів через представників зацікавлених сторін з дотриманням певних норм, принципів та процедур, які спрямовані на забезпечення ефективної взаємодії учасників відповідних відносин, і в цьому полягає його організаційно-правовий вимір. Отже, поняття та сутність соціального партнерства повинно відповідати комплексності, багатоплановості цієї категорії, тобто визначатися не лише як спосіб або метод врегулювання конфлікту інтересів найманих працівників та роботодавців, а як: нормотворчий процес на всіх рівнях регулювання трудових відносин; певний алгоритм соціального діалогу для врегулювання конфліктів сторін соціально-трудова відносин; превентивна діяльність представників сторін щодо запобігання виникнення конфліктних ситуацій при здійсненні трудових відносин.

Основні форми соціального партнерства, що визначені МОП і виділяються у роботах дослідників, такі: колективні договори; складання договорів та угод; участь представників сторін у роботі органів соціального партнерства; загальна розв'язка колективних трудових спорів, їх запобігання; організація примирних та арбітражних процедур; участь найманих працівників в управлінні підприємством; обмін інформацією; загальне управління фондами соціального партнерства участь найманих працівників у доході підприємства; контроль за виконанням спільних домовленостей. Як принципи соціального партнерства у сфері праці визначаються: рівноправність сторін (при цьому можна із сторін може бути ініціатором переговорів); повага і врахування інтересів сторін; зацікавленість сторін в участі в договірних відносинах; сприяння держави у зміцненні і розвитку соціального партнерства на демократичній основі (створення спеціальних органів для сприяння у врегулюванні соціально-трудова відносин; дотримання сторонами та їх представниками норм трудового законодавства та інших нормативних актів; свобода вибору під час обговорення питань, що входять у сферу праці; добровільність прийняття сторонами на себе зобов'язань без примусу і погроз; обов'язковість виконання умов колективних договорів, угод; контроль за

виконанням прийнятих колективних договорів, угод, що здійснюють органи нагляду; відповідальність сторін за невиконання умов колективних договорів, угод [4, с. 191].

Сама ідея соціального партнерства закріплена у законодавствах багатьох країн світу та втілюється в життя на всіх рівнях правового регулювання: від локального до національного рівня. На думку науковців, природу соціального партнерства необхідно розглядати з позицій історичного розвитку, адже в процесі дослідження такого теоретичного поняття, як «соціальне партнерство» неминуче присутня соціально-історична компонента, яка накладає істотний відбиток на поняття, сутнісну характеристику цієї категорії [5, с. 82].

Термін «соціальне партнерство» виник вперше в промислово розвинених країнах Заходу в кінці XIX ст., в умовах зародження виробничої демократії. Одним з головних факторів виникнення та становлення системи соціального партнерства фахівці визначають науково-технічну революцію, внаслідок якої виникла потреба в гуманізації трудових відносин. Треба зазначити, що на початковому етапі становлення системи соціального партнерства важливим проявом демократичних засад у трудових відносинах визначається виникнення практики укладання колективних договорів. Колективні договори – це договірна основа соціального партнерства й на сьогодні, їх значення полягає в тому, що вони є регулятором соціально-трудова відносин на локальному рівні. Із самого початку механізм узгодження нагальних інтересів роботодавців та працівників виник стихійно і обмежувався вимогою працівників встановити кращі умови праці (скорочення робочого часу, підвищення заробітної плати, покращення умов охорони праці тощо). У цьому протистоянні державна влада була на боці роботодавців, тому з метою власного захисту, працівники були змушені об'єднуватися у профспілки та через них висувати представників для захисту своїх інтересів перед владою та підприємцями-роботодавцями, вимагаючи законодавчого закріплення їхніх трудових прав. Однак у багатьох країнах достатньо тривалий час діяльність профспілкових організацій була заборонена. Тільки в 1868 р. був заснований Британський конгрес тред-юніонів, у 1898 р. Бельгійська робітничка робоча партія заснувала профспілкові комісії Бельгії, а у США робітничі організації були законодавчо визнані лише у 30-ті роки XX століття. У цей же період, тобто наприкінці XIX початку XX століть, поступово формувалося трудове законодавство і також поступову виділявся інститут соціального партнерства в трудовому праві. Науковці зазначають, що становленню соціального партнерства у провідних державах передували гострі протистояння, потрясіння найглибшої економічної депресії 1929–1933 рр., міжнародні катаклізми під час Другої світової війни. До становлення й укріплення інституту соціального партнерства спонукав все більш консолідований профспілковий рух та діяльність створеної у 1919 р. МОП [6, с. 133; 7]. Зокрема, велике значення мали напрацювання МОП щодо колективно-договірного регулювання соціально-партнерських відносин, а також альтернативні підходи до вирішення трудових конфліктів між сторонами зазначених відносин. Водночас у розвинених країнах враховували нове співвідношення сил між «працею» та «капіталом», а профспілки вже набрали таку силу як представницький орган найманих працівників, з якою вже не можна було не рахуватися під час відстоювання ними інтересів найманих працівників.

Отже, в більшості країн Заходу процесу формування системи соціального партнерства передувала затяжний етап законодавчого закріплення колективно-договірного регулювання трудових відносин. Окремі норми щодо визначення колективно-договірних відносин було внесено до Датського Цивільного кодексу в 1907 р., швейцарського Кодексу зобов'язань в 1911 р. Надалі з процесом виділення норм трудового права в окрему галузь права були ухвалені окремі спеціальні закони з колективно-договірного регулювання трудових відносин, зокрема в Норвегії в 1915 р., Німеччині в 1918 р., Фінляндії в 1924 р. Щодо нормотворчої діяльності МОП в цьому напрямі, то нею було розроблено та ухвалено чимало нормативних актів: Конвенцію № 87 «Про свободу асоціації і захист права на організацію» (1948 р.), Конвенцію № 98 «Про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів» (1949 р.), Конвенцію № 154 «Про сприяння колективним переговорам» (1981 р.), Рекомендації № 91 «Про колективні договори» (1951 р.), № 94 «Про консультації та співробітництво між підприємцями і трудящими на рівні підприємства» (1952 р.) тощо. Європейські країни ратифікували зазначені міжнародні-правові акти, у результаті чого відповідні нормативні положення стали частиною їх національного трудового

законодавства та обов'язковими до виконання. На сьогодні переговори та укладання колективних договорів і угод – це найважливіший елемент соціального партнерства, але соціальне партнерство здійснюється не лише для цього, воно є набагато складнішим явищем, яке передбачає можливість встановлення оптимальних взаємовідносин роботодавців та найманих працівників для дотримання балансу інтересів обох сторін.

Після Другої світової війни в трудовому законодавстві Західних країн почали все більше спостерігатися поступки роботодавців найманим працівникам, які виявлятимуться у можливості співучасті останніх в управлінні виробництвом, створенні спільних робочих рад, функціонування яких було закріплено на законодавчому рівні.

Тож за законом Федеративної Республіки Німеччини «Про виробничі ради» в 1949 р. такі ради були утворені на паритетних засадах із представниками від роботодавців та працівників. Ці ради отримали назву «органи соціального партнерства».

Сучасна система соціального партнерства у провідних країнах остаточно сформувалася в 60–70-х роках ХХ століття. Але зважаючи на подальший розвиток виробництва, проблема врегулювання соціально-трудових відносин між роботодавцями та працівниками не зникла, оскільки нові умови праці зумовлювали нові потреби та інтереси суб'єктів трудових відносин [6, с. 133].

На сьогодні серед закордонних країн дослідники виокремлюють декілька моделей соціального партнерства: американську, англійську (консервативну), французьку (соціалістичну), німецьку (соціал-демократичну), шведську тощо. В основу цієї класифікації покладено механізм правового регулювання договірних процесу; особливості відносин між інститутами державної влади, місцевого самоврядування з представниками працівників (профспілками) та з представницькими об'єднаннями роботодавців; рівень участі працівників в управлінні підприємством; політичні орієнтації системи двопартизму, трипартизму та соціального діалогу [8]. Проте, згідно з дослідженнями Організації Економічного Співробітництва та Розвитку (ОЕСД), надати перевагу не можна жодній з цих моделей, адже кожна з них має свої недоліки та переваги [9, с. 120].

Вважаємо, що найбільш цікавою для дослідження у правовому аспекті є класифікація моделей соціального партнерства за таким критерієм, як механізм правового регулювання договірних процесу. Перша модель за цією класифікацією відрізняється високим рівнем налагодження договірних процесу (тобто процесу соціального діалогу між найманіми працівниками та роботодавцями, який відбувається за безпосередньою участю представників обох сторін, тобто профспілок та представників об'єднань роботодавців). Застосовується така модель у країнах Північної Європи (Бельгії, Данії, Нідерландах, Швеції, Норвегії, Фінляндії). Отже, у зазначених країнах відносини соціального партнерства можна схарактеризувати як такі, що мають колективний характер, тому що в їх основу закладений колективний інтерес, а організаційний рівень соціального партнерства позиціонується як дуже високий.

Друга модель найбільш типова для країн Центральної Європи (Італія, Німеччина, Швейцарія, Австрія), а також для Англії та Ірландії. В цих країнах створюються на національному рівні постійно діючі органи соціального партнерства, а уряди держав перманентно проводять наради з національними об'єднаннями профспілок і роботодавців, але основні угоди із соціально-трудових питань укладаються на регіональному або галузевому рівні.

Третя модель, яка притаманна Франції, Іспанії, Португалії, Греції, характеризується низьким рівнем посередництва профспілок. У цих країнах захисна функція профспілок нівелюється, а в практику соціально-партнерських відносин втілюється система індивідуально-трудових контрактів, у випадку порушення яких працівник має самостійно відстоювати свої права через суд [9, с. 120].

Деякі фахівці виділяють окремо американську та японську моделі соціального партнерства у трудових відносинах. Зокрема, в США наявна децентралізація договірного регулювання трудових відносин та мінімальний вплив держави на ухвалення рішень через колективні переговори. В Японії також застосовується аналогічний підхід децентралізації колективних переговорів, але з можливістю координації їх на національному рівні, хоча б через консультаційний процес.

Отже, з огляду на характеристику вищезначених моделей соціального партнерства у трудовій сфері, можна зробити висновок, що не всі розвинуті країни світу додержуються однакових позицій щодо необхідності та значності застосування

принципу трипартизму МОП у відносинах соціального партнерства як основи правовідносин у зазначеній сфері, що передбачає трирівневий соціальний діалог. Концепція «необхідності та пріоритетності» щодо дотримання цього принципу притаманна більшості європейських країн, значно менший вплив цієї концепції, наприклад, в США, Японії та в окремих країнах Європи (Франції, Греції, Португалії). Міжнародно-правовий принцип трипартизму МОП полягає в тому, що всі рішення щодо здійснення соціально-трудових відносин ухвалюються за участю владних структур, тобто, крім найманих працівників та роботодавців, є в зазначених відносинах третя сторона (певний орган державної влади як представник держави), який суттєво впливає на соціальний діалог.

Треба звернути увагу на те, що велике значення у функціонуванні та розвитку європейських моделей соціального партнерства відіграють такі структури, як соціально-економічні ради, представниками яких є об'єднання роботодавців, профспілок та держави, а також до їх складу в країнах Європейського Союзу (далі – ЄС) входять представники «третього сектору», тобто неурядові організації, що представляють інтереси різних соціальних і професійних груп, а також незалежні експерти. Є сенс навести хронологію виникнення таких рад, яка, на нашу думку, свідчить про чималий досвід країн Європи у сфері соціального партнерства. Отже: в Італії Національна рада економіки та праці виникла в 1947 р.; в Бельгії Центральну економічну раду було створено в 1948 р.; у Голландії Раду національно-економічних проблем створили в 1950 р.; у Франції був створений Економічний і соціальний комітет в 1958 р. Щодо Англії, Ірландії, то аналогічні структури також працюють у цих країнах з 1958 р. та 1973 р. відповідно [9, с. 120]. Також в межах ЄС створено Економічний і соціальний комітет, який координує діяльність національних рад країн-членів ЄС.

З огляду на високий рівень економічного розвитку вище зазначених країн світу можна зробити висновок, що певна модель соціального партнерства може ефективно функціонувати незалежно від участі державних органів (централізовано, децентралізовано, змішана). Ступінь втручання держави в правове регулювання соціально-партнерських відносин зумовлена специфікою культурних, політичних, соціально-економічних факторів, менталітетом, що притаманні кожній країні світу. У розвитку соціального партнерства в сучасних умовах спостерігаються дві тенденції: з одного боку, розширення децентралізації договірного регулювання трудових відносин, а з іншого – процеси інтеграції та уніфікації, поява єдиної європейської моделі соціального партнерства. Але при цьому є чинник, який загальний під час характеристики цього інституту, це договірне регулювання трудових відносин, що притаманно всім моделям соціального партнерства, різниця полягає тільки в тому, що більшість європейських моделей відрізняються наявністю договірних процесів на різних рівнях (національний, регіональний (галузевий) локальний), а, зокрема, в американській та японській моделях пріоритетно застосовують індивідуальне-договірне та колективно-договірне (локальне) регулювання соціально-партнерських відносин.

Тож, на нашу думку, світовий досвід щодо створення цивілізованої, потужної та максимально справедливої системи соціального партнерства не вказує однозначно на переваги певної його моделі як остаточно пріоритетний варіант, а дає змогу визначити основні засади та тенденції його успішного розвитку, врахувати їх під час створення правової бази, спираючись на міжнародні стандарти у сфері трудових відносин, забезпеченні ефективного правового регулювання на всіх рівнях, особливо на локальному, коли йдеться про колективно-договірне регулювання праці, а також про її індивідуальне регулювання під час укладання трудових договорів (контрактів) з найманими працівниками. Щодо цього О. Процевський справедливо зазначав, що соціальне партнерство допомагає налагодженню соціальної злагоди та стабільності, вирішує різноманітні соціальні та економічні проблеми; є універсальним для кожної країни, враховує її традиції й особливості, не є методом нав'язування позиції однієї сторони; ґрунтується на значному досвіді реального співробітництва [10, с. 218].

Якщо надати характеристику інституту соціального партнерства у трудовій сфері в Україні, то на думку науковців воно позиціонується як спосіб інтеграції інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин, соціально-узаконений інститут соціального діалогу роботодавців і працівників та потребує подальшого дослідження та вдосконалення [5, с. 82; 11]. Підтримуємо цю позицію і вважаємо її актуальною навіть в умовах воєнного стану, тому що, на нашу думку, в тяжкій економічній ситуації під час

російської воєнної агресії важливо намагатися дотримуватися на всіх рівнях правового регулювання відповідних відносин балансу інтересів працівників та роботодавців. Толерантний, демократичний підхід щодо регулювання трудових відносин повинен зберігатися саме через соціальний діалог між зацікавленими сторонами.

Модель соціального партнерства, яку спочатку обрала сучасна Україна – це Європейська соціальна модель із запровадженням принципу «трипартизму» та з урахуванням посередницьких повноважень профспілок як представницького органу найманих працівників у соціальному діалозі з роботодавцями, а також застосування такого колективно-договірної методу регулювання соціально-партнерських відносин, який передбачає демократичні способи досягнення взаємовигідної ефективної співпраці, наприклад, через домовленості про участь найманих працівників в управлінні підприємством, у розподілі прибутку, в управлінні фондами соціального страхування, вирішенні трудових конфліктів. Але щодо запровадження цієї моделі у повному обсязі потрібно буде ще багато працювати, особливо це стосується можливості працівників в Україні брати не формальну участь у всіх напрямках управління підприємством, що вище зазначені, при цьому створювати ефективно діючі контролюючі органи як представницькі, оскільки важливі не декларовані у законодавстві принципи соціального партнерства, а створення реальних механізмів їх втілення. Ще однією проблемою правового регулювання соціального партнерства в трудовому праві України є відсутність механізму притягнення до відповідальності сторін соціального партнерства [12, с. 168–169]. У цьому контексті треба знов-таки звернути увагу на думку О. Процевського про первинність власності та вторинність праці як формулу, що стала панівною в Україні, і це призвело до авторитарної організації управління працею, яка не забезпечила надійної мотивації та ефективності праці, відповідних способів розподілу праці, так необхідної для нової економічної системи, що зумовило протистояння праці і капіталу. Це перешкоджало створенню нової системи соціального партнерства, де «формула первинності праці та вторинності власності» буде не тільки визначати соціальний і правовий статус працівника, а й слугувати критерієм для застосування соціальної справедливості під час розподілу результатів праці [10, с. 28].

У цьому контексті доцільно також звернути увагу на новітні тенденції у сфері трудових відносин, зокрема йдеться про виникнення нових форм праці (праці фрілансерів) в умовах інформатизації суспільства та використанні штучного інтелекту для інтенсифікації та підвищення ефективності трудового процесу. Наприклад, форма трудових відносин «zero hours contract» застосовується у Великобританії, Бельгії, Нідерландах, Угорщині та інших країнах. В Україні також вводиться особлива форма трудового договору з нефіксованим робочим часом, що по суті легалізує роботу фрілансерів Тож 18 липня 2022 Верховна Рада України ухвалила законопроект «Про нестандартні форми зайнятості (фріланс)» за № 5161. [13-14].

Також спостерігаються негативні тенденції у сфері праці у зв'язку із використанням технології ШІ. Зокрема, Національне бюро економічних досліджень у США (National Bureau of Economic Research (NBER)) проаналізувало дані з 1980 до 2020 р. і зробило такі висновки: техніка або повністю замінила тих, хто займався фізичною працею, або зменшила їхню зарплату. Заробіток людини без вищої освіти зараз нижчий на 15 відсотків, ніж у 1980 році; працівники з вищою освітою та «білі комірці» не втратили в доходах за останні 40 років – вони лише зросли; компанії автоматизували завдання, які раніше виконували люди. Дослідницькі та технологічні компанії, аналітичні центри публікують доповіді про те, що застосування ШІ у сфері трудових відносин призвело до збільшення розриву між багатими та бідними країнами, а також обіцяють, що скоро ШІ замінить багато спеціальностей, до 2025 року зникне 85 млн робочих місць. Насамперед ШІ у сенсі заміни працівників на робочому місці загрожує тим, хто виконує рутинні дії, що повторюються (кур'єри, секретарі, співробітники бек-офісів, колцентрів, машинні оператори, працівники мереж фаст-фуду, фермери тощо). Робочих місць може стати менше в банках, страхових компаніях, ймовірно навіть, що під загрозою перебувають ІТ-фахівці, особливо після того, що ШІ навчили писати код [15].

Враховуючи новітні тенденції, що відбуваються у світі, зокрема стосовно сфери трудових відносин, вважаємо, що соціальне партнерство треба розглядати як комплексний механізм гуманізації трудових відносин, що здатний за допомогою всіх форм соціального діалогу забезпечувати захист трудових прав найманих працівників,

відстоювати саме людську працю у необхідною мірою, а ШІ використовувати тільки під контролем та на користь саме людині-працівнику в нових сучасних реаліях. Треба зазначити, що 25 листопада 2021 року сталася знакова подія, пов'язана з раціональним та гуманним використанням ШІ (artificial intelligence – AI), бо цього дня Генеральний директор ЮНЕСКО Одрі Азуле представила перший глобальний стандарт етики штучного інтелекту під час Генеральної конференції організації в Парижі. Цей стандарт було ухвалено 193 країнами-учасницями ЮНЕСКО, він має рекомендаційний характер, спрямований на забезпечення реалізації технологій штучного інтелекту для суспільства та одночасного зменшення ризиків, пов'язаних із ними [16]. Вважаємо, що наступним кроком у сфері трудових відносин мають бути: нормативні акти МОП щодо правового регулювання етичного вживання технологій ШІ у сфері праці та організації потужного контролю щодо цього на всіх рівнях договірного регулювання в кожній країні-учасниці за участю зацікавлених суб'єктів з дотриманням принципів соціального партнерства; законодавче забезпечення юридичної відповідальності за порушення етики та принципів вживання технологій ШІ.

Висновки. Отже, дослідження світового досвіду становлення та розвитку соціального партнерства в різних країнах світу дозволило на констатувати таке:

– зважаючи на те що соціальному партнерству притаманний комунікативний і організаційно-правовий виміри, то його поняття має відповідати комплексності, багатоплановості цієї категорії, а саме визначатися як: спосіб, метод врегулювання конфлікту інтересів найманих працівників та роботодавців; нормотворчий процес на всіх рівнях регулювання трудових відносин; алгоритм соціального діалогу для врегулювання конфліктів між сторонами цих відносин; превентивна діяльність представників сторін щодо запобігання виникнення конфліктних ситуацій під час здійснення трудових відносин;

– велике значення для становлення та розвитку соціального партнерства мали міжнародні нормативні акти, ухвалені МОП, зокрема щодо: запровадження принципу «трипартизму», який передбачає участь у соціально-трудових відносинах органів держави, представників роботодавців та найманих працівників, який забезпечується через договірне регулювання соціально-партнерських відносин на різних рівнях (державному, галузевому (регіональному), локальному); альтернативних підходів до вирішення трудових конфліктів між сторонами зазначених відносин;

– на сьогодні серед закордонних країн дослідники виокремлюють чимало моделей соціального партнерства: американську, англійську (консервативну), французьку (соціалістичну), німецьку (соціал-демократичну), шведську, американську, японську тощо. Але не всі розвинуті країни світу додержуються однакових позицій щодо необхідності та значущості принципу «трипартизму» в організації системи соціального партнерства як основи правовідносин у зазначеній сфері. Запроваджений цей принцип у більшості європейських країн, але, наприклад, в США, Японії а також у деяких європейських країнах (Франції, Португалії, Греції) пріоритет віддають індивідуально-договірному та колективно-договірному регулюванню (на локальному рівні) соціально-трудових відносин;

– світовий досвід щодо створення цивілізованої, потужної та максимально справедливої системи соціального партнерства не вказує однозначно на переваги певної його моделі як остаточно пріоритетний варіант, а дає змогу визначити основні засади та тенденції її успішного розвитку, є універсальним для кожної країни, враховує її традиції й особливості, не є методом нав'язування позиції однієї сторони; ґрунтується на значному досвіді реального співробітництва;

– з огляду на новітні тенденції, що відбуваються у світі, зокрема стосовно використання ШІ у сфері трудових відносин, вважаємо, що соціальне партнерство треба розглядати як комплексний механізм гуманізації цих відносин, що здатний за допомогою всіх форм соціального діалогу забезпечувати захист трудових прав найманих працівників, відстоювати людську працю необхідною мірою, а ШІ використовувати тільки під контролем та на користь саме людині-працівнику в нових сучасних реаліях інформатизації світового соціуму.

Список використаних джерел

1. Токарева М. В. Місце профспілок у захисті прав працівників. *Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми : тези доп. та наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 5-6 жовт. 2012 р.)* / за ред.

- В. В. Жернакова. Харків : Право, 2012. С. 327-329.
2. Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підруч. Київ : Юрінком Інтер, 2009. 624 с.
 3. Мішук М. О. Щодо ознак соціального партнерства в трудовому праві. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Юриспруденція*. 2014. № 10-1. Т. 2. С. 17–20.
 4. Шерепера І. А., Смоквіна Г. А. Досвід європейських країн у розвитку соціального партнерства в Україні. *Економіка: реалії часу*. 2013. № 4(9). С. 189–194.
 5. Гетьманцева Н. Соціальне партнерство як спосіб інтеграції інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2013. № 3. С. 83–86.
 6. Кудряченко А. І. Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна. *Стратегічні пріоритети*. 2008. № 3 (8). С. 132–141.
 7. Прилипка С. М., Ярошенко О. М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан та перспективи розвитку). Харків : ФІНН, 2011. 256 с.
 8. Проблеми та перспективи модернізації соціального діалогу та публічних комунікацій задля соціальних реформ. URL : <https://robotodavets.org.ua/2019/02/28problemy-ta-perspectyvy-modernizatsiy-sotsialnogo-dialogu-tapublichnyh-comunicatsij-zadlya-yspishnyh-reform.html>.
 9. Капустін В. В. Зарубіжний досвід реалізації механізмів соціального партнерства. *Інвестиції: практика і досвід*. 2021. № 6. С. 118–123.
 10. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права : монограф. Харків : ХНАДУ, 2014. 260 с.
 11. Бутинська Р. Я. Правовий статус учасників колективно-трудових відносин : монограф. Львів : Растр, 2020. 234.
 12. Моща І. В. Проблеми розвитку соціального партнерства в Україні та шляхи їх вирішення. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2019. Вип. 25. Ч. 1. С. 166–170.
 13. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом : проект Закону України від 25.02.2021 № 161. URL : <https://ips.ligazakon.net/document/ЛО44791>.
 14. Закон про фріланс : альтернатива договору ЦПХ? URL : <https://bookkeeper.kiev.ua/zakon-pro-frilans-alternativa-dogovoru-CPX/>.
 15. Штучний інтелект змінить (і уже змінює) ринок праці. URL : <https://zaborons.com/shuchnyj-intelect-zminyt-i-uzhe-zminyuje-rynok-praczi/>.
 16. Глобальний стандарт етики штучного інтелекту: чи це можливо? URL : <https://www.radiosvoboda.org/a/yunesko-hlobalnyy-standart-etyky-shtuchnoho-intelektu/31612648.html>.

Надійшла до редакції 03.10.2022

References

1. Tokaryeva, M. V. (2012) Mistse profspilok u zakhysti prav pratsivnykiv [The place of trade unions in the protection of workers' rights]. *Rozvytok zakonodavstva pro pratsyu i sotsial'ne zabezpechennya: zdobutky i problemy : tezy dop. ta nauk. povidoml. uchasn. IV Mizhnar. nauk.-prakt. konf. (m. Kharkiv, 5-6 zhovt. 2012 r.) / za red. V. V. Zhernakova*. Kharkiv : Pravo, pp. 327-329. [in Ukr.].
2. Dmytrenko, Yu. P. (2009) *Trudove pravo Ukrainy* [Labor law of Ukraine] : pidruch. Kyiv : Yurinkom Inter, 624 p. . [in Ukr.].
3. Mishchuk, M. O. (2014) Shchodo oznak sotsial'noho partnerstva v trudovomu pravi [About signs of social partnership in labor law]. *Naukovyy visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu. Seriya : Yurysprudentsiya*. № 10-1. Vol. 2, pp. 17–20. [in Ukr.].
4. Sherepera, I. A., Smokvina, H. A. (2013) Dosvid yevropeys'kykh krayin u rozvytku sotsial'noho partnerstva v Ukraini [Experience of European countries in the development of social partnership in Ukraine]. *Ekonomika: realiyi chasu*. № 4(9), pp. 189–194. [in Ukr.].
5. Het'mantseva, N. (2013) Sotsial'ne partnerstvo yak sposib intehratsiyi interesiv sub'yektiv sotsial'no-trudovykh vidnosyn [Social partnership as a method of integration of interests of subjects of social and labor relations]. *Pidpryyemnytsvo, hospodarstvo i pravo*. № 3, pp. 83–86. [in Ukr.].
6. Kudryachenko, A. I. (2008) Sotsial'ne partnerstvo: yevropeys'kyu dosvid i Ukraina [Social partnership: European experience and Ukraine]. *Stratehichni priorytety*. № 3 (8), pp. 132–141. [in Ukr.].
7. Prylypko, S. M., Yaroshenko, O. M. (2011) Kolektyvni uhody yak rezul'tat sotsial'noho partnerstva (suchasnyy stan ta perspektyvy rozvytku) [Collective agreements as a result of social partnership (current state and development prospects)]. Kharkiv : FINN, 256 p. [in Ukr.].
8. Problemy ta perspektyvy modernizatsiyi sotsial'noho dialohu ta publichnykh komunikatsiy zadlya sotsial'nykh reform [Problems and prospects of modernization of social dialogue and public communications for social reforms]. URL : <https://robotodavets.org.ua/2019/02/28problemy-ta-perspectyvy-modernizatsiy-sotsialnogo-dialogu-tapublichnyh-comunicatsij-zadlya-yspishnyh-reform.html>. [in Ukr.].
9. Kapustin, V. V. (2021) Zarubizhnyy dosvid realizatsiyi mekhanizmiv sotsial'noho partnerstva [Foreign experience in the implementation of social partnership mechanisms]. *Investytsiyi: praktyka i*

dosvid. № 6, pp. 118–123. [in Ukr.].

10. Protsevs'kyy, O. I. (2014) Metodolohichni zasady trudovoho prava [Methodological principles of labor law] : monohraf. Kharkiv : KhNADU, 260 p. [in Ukr.].

11. Butyns'ka, R. Ya. (2020) Pravovyy status uchasykiv kolektyvno-trudovykh vidnosyn [Legal status of participants in collective labor relations] : monohraf. L'viv : Rastr, 234 p. [in Ukr.].

12. Motsna, I. V. (2019) Problemy rozvytku sotsial'noho partnerstva v Ukraini ta shlyakhy yikh vyrishennya [Problems of social partnership development in Ukraine and ways to solve them]. *Naukovyy visnyk Uzhhorods'koho natsional'noho universytetu. Seriya : Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo*. Issue 25. Part 1, pp. 166–170. [in Ukr.].

13. Pro vnesennya zmin do deyakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo vrehulyuvannya trudovykh vidnosyn z nefiksovanykh robochym chasom [On amendments to some legislative acts of Ukraine regarding the regulation of labor relations with non-fixed working hours] : proyekt Zakonu Ukrainy vid 25.02.2021 № 161. URL : <https://ips.ligazakon.net/document/JIO44791>. [in Ukr.].

14. Zakon pro frilans : al'ternatyva dohovoru TsPKh? [Law on Freelance: an alternative to the CPC contract?]. URL : <https://bookkeeper.kiev.ua/zakon-pro-frilans-alternativa-dogovoru-tsph/>. [in Ukr.].

15. Shtuchnyy intelekt zminyt' (i uzhe zminyuye) rynek pratsi [Artificial intelligence will change (and is already changing) the labor market]. URL : <https://zaborons.com/shuchnyj-intelect-zminyt-i-uzhe-zminyuye-rynok-praczi/>. [in Ukr.].

16. Hlobal'nyy standart etyky shtuchnoho intelektu: chy tse mozhyvo? [A Global Ethics Standard for Artificial Intelligence: Is It Possible?]. URL : <https://www.radiosvoboda.org/a/yunesko-hlobalnyy-standart-etyky-shtuchnoho-intelektu/31612648.html>. [in Ukr.].

ABSTRACT

Hanna Spitsyna, Alla Hordeiuik. Foreign experience in the development of the institution of social partnership in the field of labor relations. The article analyzes the foreign experience of the emergence and development of the institution of social partnership in the field of labor relations in different countries of the world.

It is determined that the concept of social partnership should correspond to the complexity of this category and include the following meaningful features: to be positioned as a method and means of resolving the conflict of interests of employees; review the rule-making process at all levels of regulation of labor relations (national, sectoral, local) through a social dialogue between stakeholders; involves preventive activities of representatives of the parties to the social partnership regarding the prevention of conflict situation in the implementation of labor relation.

As part of the study of the topic, the authors of the article came to the conclusion that not all economically highly developed countries of the world adhere to the same position regarding the obligatory observance in the field of social partnership of the principle of tripartism, defined by the International Labor Organization, which establishes a three-level social partnership with the participation of the state at the national level, industry (regional) level, as well as collective-contractual regulation – at the local level. The concept of «the need for priority» of this principle is inherent in most European countries, but it has much less influence, in particular, in the USA, Japan, where individually-contractual regulation of labor relations or collective-contractual regulation between employees and employers is mainly used.

It has been proved that foreign experience related to the creation of the most fair, expedient system of social partnership is universal, that is, it does not unambiguously indicate the advantages of one of its specific models over another (among which there are American, English, French, German, Swedish, Japanese and others models), but makes it possible to determine the main trends in the successful development of social and labor relations for each country, taking into account its traditions and characteristics of social-economic development, and apply the most effective forms and methods of social partnership (collective agreements, participation of employees in the management of an enterprise and the distribution of its income, control over the implementation of general agreements, an others).

It is proposed in the modern realities of the digitalization of society and the use of new technologies in the labor field, to take into account these trends in the settlement of social partnership relations, in particular, it concerns the protection of the labor rights of freelancers and establishment of strict control over the use of artificial intelligence (AI), that is, we are talking about on the use of AI for the purpose of optimizing the working functions of a person, but not for the purpose of reducing jobs and reducing level of payment of workers who perform less skilled work.

Keywords: *social partnership, social dialogue, model of social partnership, social partnership relation, social-labor relations, participants in social partnerships employees, employers, form of social partnership.*