

УДК 331.1

DOI <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.1.11>

**Андрій КОЛОСОК**

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри соціальної роботи та педагогіки вищої школи, Волинський національний університет імені Лесі Українки, просп. Волі, 13, м. Луцьк, Волинська обл., Україна, 43025

**ORCID:** 0000-0001-9167-5430

**Бібліографічний опис статті:** Колосок, А. (2021). Зарубіжний досвід формування національних тристоронніх органів соціального партнерства. *Humanitas*, 1, 66–73, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.1.11>

## ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ФОРМУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНИХ ТРИСТОРОННІХ ОРГАНІВ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Метою статті є дослідження зарубіжного досвіду функціонування національних тристоронніх органів соціального партнерства в розвинутих країнах світу заради підвищення ефективності діяльності національної тристоронньої соціально-економічної ради.

У статті досліджено теоретичні та практичні аспекти функціонування національних тристоронніх органів соціального партнерства в розвинутих країнах світу: Німеччині, Франції, Швеції, Польщі, Латвії, Фінляндії, Японії тощо... Розкрито відмінності та переваги діяльності національних тристоронніх органів соціального партнерства зазначених країн. Запропоновано пріоритетні напрями підвищення ефективності діяльності національної (української) тристоронньої соціально-економічної ради.

Сформовано власне розуміння поняття «соціального партнерства» – це система взаємовідносин та співпраці між найманими працівниками (організаціями профспілок), з однієї сторони, роботодавцями та їх організаціями – з іншої, державою та місцевою владою – з третьої, з метою досягнення ними згоди, прийняття спільних рішень, укладання договорів, здійснення погоджених дій, формування соціального компромісу у сферах оплати та умов праці, запобігання страйкам та примирення сторін по вже існуючим конфліктним ситуаціям, дотримуючись при цьому культури партнерських відносин.

Таке визначення відмінне від думки інших авторів і має особливе значення оскільки, по-перше, визначає соціальне партнерство саме у сфері соціально-трудова відносин, конкретизує сторони партнерських відносин та їх цілі; по-друге, визначає його комплексно, беручи до уваги характеристики суб'єктів, принципи їх взаємодії, форми співіснування; по-третьє, враховує культуру партнерських відносин; по-четверте вказує сфери у яких повинен досягатись соціальний компроміс.

Проведено аналіз досвіду європейських країн, вказано на необхідність українським соціальним партнерам перейняти у зарубіжних колег прогресивні здобутки: в Німеччині – високу виконавчу дисципліну та ступінь виконання угод на всіх рівнях; у Франції – державну ініціативу в переговорному процесі та чітку регламентацію законодавством прав і обов'язків сторін соціального партнерства, а також мінімальних гарантій, які вони повинні забезпечити; у Швеції – діяльність Трудового суду, який є революційним кроком у напрямку розв'язання трудових конфліктів; в Японії – практику по життєвого найму, ставлення до працівника як до найвигіднішої інвестиції; у Польщі – право роботодавців та профспілок на законодавчу ініціативу, вимогу підтверджувати соціальними партнерами свій представницький статус; у Латвії – обов'язковість виконання прийнятих радою соціального партнерства рішень.

**Ключові слова:** соціальне партнерство, трипартизму, національний тристоронній орган.

**Andriy KOLOSOK**

PhD in Economics, Associate Professor, Senior Lecturer at the Department of Social Pedagogy and Pedagogy of Higher School, Lesya Ukrainka Volyn National University, 13 Voli ave., Lutsk, Volyn region, Ukraine, 43025

**ORCID:** 0000-0001-9167-5430

**To cite this article:** Kolosok, A. (2021). Zarubizhnyi dosvid formuvannia natsionalnykh trystoronnykh orhaniv sotsialnoho partnerstva [Foreign experience of formation of national trilateral bodies of social partnership]. *Humanitas*, 1, 66–73, doi: <https://doi.org/10.32782/humanitas/2021.1.11>

## FOREIGN EXPERIENCE OF FORMATION OF NATIONAL TRILATERAL BODIES OF SOCIAL PARTNERSHIP

**The aim of the article.** The aim of the article is to study the foreign experience of the functioning of national tripartite social partnership bodies in developed countries in order to increase the efficiency of the national tripartite socio-economic council.

**The results of the analysis.** The article examines the theoretical and practical aspects of the functioning of national tripartite social partnership bodies in developed countries: Germany, France, Sweden, Poland, Latvia, Finland, Japan, etc.... Differences and advantages of national tripartite social partnership bodies of these countries. The priority directions of increase of efficiency of activity of national (Ukrainian) tripartite social and economic council are offered.

Formed their own understanding of the concept of "social partnership" – a system of relationships and cooperation between employees (trade union organizations), on the one hand, employers and their organizations – on the other, the state and local authorities – on the third, in order to reach agreement, joint decisions, concluding agreements, implementing concerted actions, forming a social compromise in the areas of pay and working conditions, preventing strikes and reconciling the parties to existing conflict situations, while adhering to the culture of partnership.

This definition differs from the opinion of other authors and is of particular importance because, first, it defines social partnership in the field of social and labor relations, specifies the aspects of partnership and their goals; secondly, it determines it comprehensively, taking into account the characteristics of the subjects, the principles of their interaction, the forms of coexistence; third, it takes into account the culture of partnership; fourth, it indicates the areas in which social compromise should be reached.

**Conclusions and directions for future research.** An analysis of the experience of European countries, the need for Ukrainian social partners to adopt from foreign colleagues progressive achievements: in Germany – high executive discipline and the degree of implementation of agreements at all levels; in France, state initiative in the negotiation process and clear legal regulation of the rights and obligations of the parties to the social partnership, as well as the minimum guarantees that they must provide; in Sweden, the activities of the Labor Court, which is a revolutionary step towards resolving labor disputes; in Japan – the practice of life hiring, the attitude to the employee as the most profitable investment; in Poland, the right of employers and trade unions to take the legislative initiative, the requirement for the social partners to confirm their representative status; in Latvia, it is obligatory to implement the decisions made by the social partnership council.

**Key words:** social partnership, tripartism, national tripartite service.

### Постановка проблеми у загальному вигляді.

В умовах становлення в Україні ринкової соціально-економічної системи господарювання, надзвичайно важливе значення має узагальнення зарубіжного досвіду та тенденцій розвитку соціального партнерства в розвинутих країнах світу. Особливої уваги потребує дослідження формування національних тристоронніх органів соціального партнерства, зокрема їх складу, функцій, повноважень, важелів впливу на соціально-трудові відносини та їх стейкхолдерів.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Дослідженням проблем соціального партнерства займалися багато вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема: Антюшина Н. [1], Берлінський В. [3], Васюта В. Б., [4], Гайдученко Ю. О. [5], Гелько В. В. [6], Гнибіденко І. [7], Карпова Т. С. [9], Маршавін Ю. М. [10] та ін.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Однак, незважаючи на наявність значної кількості наукових праць у цій сфері, соціальне партнерство потребує подальшого вивчення. Зокрема, залишаються недостатньо розробленими теоретико-методологічні питання та практичні рекомендації щодо функціонування національної тристоронньої соціально-економічна ради.

**Метою статті** є дослідження зарубіжного досвіду функціонування національних тристоронніх органів соціального партнерства в розвинутих країнах світу заради підвищення ефективності діяльності національної тристоронньої соціально-економічна ради.

**Виклад основного матеріалу.** Перш за все розглянемо досвід організації системи соціального партнерства в окремих країнах європейського союзу. Так, у Німеччині у регулюванні соціально-трудових відносин державні органи управління приймають незначну участь. Провідне місце в функціонуванні та організації процесів соціального партнерства займають професійні спілки та спілки підприємців, що є інституційно сформованими впливовими соціальним силами. В Конституції Німеччини законодавчо встановлено принцип тарифної автономії, що надає роботодавцям і найманим працівникам можливість вести вільні переговори з питань соціально-трудових відносин без участі держави.

Головною організацією німецьких працедавців є федеральне об'єднання їхніх спілок, що включає майже вісімдесят процентів усіх роботодавців. Основною метою діяльності федерального об'єднання спілок підприємців є формування політики в сферах зайнятості, оплати праці, соціального страхування, навчання та перепідготовки кадрів, соціального захисту. Проте дана організація не володіє правами юридичної особи щодо можливості заключення тарифних угод. Дане право мають тільки галузеві, територіальні та інші окремі спілки підприємців.

Соціальними партнерами роботодавців при розробці тарифних угод виступають об'єднання профспілок, сформовані за галузевим

принципом. Такий розподіл повноважень щодо переговорного процесу закріплений конституційно. Компромісні рішення щодо регулювання соціально-трудових стосунків, які зазначені у тарифних угодах, виконуються на різноманітних рівнях підприємств, округів, земель. В промисловості переважна кількість тарифних угод заключається на земельному чи окружному рівні. Тарифні угоди укладені на підприємствах складають близько двадцяти п'яти відсотків від усіх діючих колективних договорів. Підписання тарифних угод не на державному, а на місцевому рівні – це апробована часом процедура, що дає змогу повноцінно враховувати особливості місцевості, підтримувати ступінь соціальних гарантій, які були досягнуті на регіональному рівні [1].

Німецький досвід соціального партнерства є значимим проте така децентралізація повноважень для областей України є передчасною, оскільки в нас ще немає такої високої виконавчої дисципліни і рівень виконання угод державного значення бажає кращого, не кажучи вже про регіональний рівень.

У Франції держава приймає значну участь в регулюванні соціально-трудових стосунків. Так, в кодексі про працю, що затверджується вищим законодавчим органом, визначені мінімальні соціальні стандарти та гарантії для працівників: порядок надання допомоги з безробіття, заробітна плата та її мінімальний розмір, величина пенсії та потрібного трудового стажу для її отримання, процедура прийому на роботу, термін гарантованої відпустки, та інші питання пов'язані з соціальним захистом.

У Франції в організаціях та підприємствах корпоративний договір вимагає від адміністрації відшкодувати по підвищеним тарифам не тільки понаднормову працю, роботу у вихідні дні і у нічний час, але й в разі тимчасової зміни постійного особистого графіка роботи, тому що змінюється біоритм робітника і це відбивається на продуктивності його праці.

Необхідно відмітити високий рівень соціальних гарантій для працівників із сім'єю і робітників передпенсійного віку, що зазначені в колективному договорі. Наприклад, сплачуються лікарняні працівнику на період хвороби його дітей, чи пристарілих батьків. Робітники організацій та підприємств мають можливість користуватися неоплачуваний відпуск у випадку

власного одруження чи урочистої події у своїх дітей або родичів терміном до одного тижня, та у випадку їх загибелі. Робітники можуть перейти на скорочений графік роботи із збереженням розміру посадового окладу за чотири роки до досягнення пенсійного віку, а в момент виходу на пенсійне забезпечення протяжність робочої неділі зменшується до трьох с половиною днів. Корпоративний договір забезпечує щомісячну допомогу для дітей до 3 років, та доплати матерям одиночкам. Визначена матеріальна допомога сплачується робітникам організацій та підприємств у зв'язку з весіллям, чи народженням дитини.

Французький досвід для нашої держави є актуальним оскільки на даному етапі розвитку соціального партнерства в Україні потрібні саме держана ініціатива в переговорному процесі та чітка регламентація законодавством прав і обов'язків сторін соціального партнерства, а також мінімальних гарантій, які вони повинні забезпечити. Щодо складу і структури колективного договору, то українським соціальним партнерам є ще над чим попрацювати щоб досягнути такого високого рівня соціального забезпечення яке гарантує французький колективний договір. Це нам вдасться тоді, коли підніметься статок та культурний рівень наших роботодавців і вони зрозуміють що основним їхнім капіталом є працівники і інвестуючи в них вони роблять великий вклад в розвиток своїх компаній, можливо це відбудеться швидше під впливом глобалізації та транснаціональної кооперації [8].

У Швеції соціально-економічні відносини характеризуються розвинутим підприємництвом, значною участю робітників у профспілках, співпрацею роботодавців і об'єднань найманих працівників та досконалою законодавчою базою трудових відносин. Найкрупнішою організацією роботодавців є САФ (об'єднання роботодавців Швеції), на загальнонаціональному рівні діє Центральне об'єднання профспілок Швеції (ЦОПШ). У Швеції об'єднання роботодавців та найманих працівників настільки розвинуті, що самостійно здійснюють переговори та підписують угоди у сфері соціально-трудових відносин без допомоги уряду. Проте, останнім часом роботодавці і профспілки починають звертатися за допомогою у вирішенні спірних питань до уряду.

Коллективні договори в цій країні укладаються між об'єднаннями профспілок і роботодавців на рівні галузі чи компанії. У випадку, якщо сторони не можуть домовитись, уряд формує посередницьку комісію. В Швеції функціонує злагоджена система профілактики трудових конфліктів, якщо соціальні партнери не можуть досягти консенсусу, профспілки мають право провести страйк але не раніш як за сім днів з моменту офіційного попередження. У випадку коли конфлікт підлягає під питання що регулює колективний договір проводити страйк заборонено [2, с. 82].

З метою вирішення спорів, які стосуються питань регламентованих колективними договорами, в Швеції ще на початку двадцятого століття заснований спеціалізований Трудовий суд. Судді призначаються паритетно всіма соціальними партнерами: два – організаціями роботодавців і профспілок та три – урядом. Саме це досягнення шведів повинна перейняти наша держава, оскільки в українських господарських судах трудові справи можуть розглядатися роками, не завжди судді мають відповідну кваліфікацію. Тому створення спеціалізованих трудових суддів в Україні значно покращить ситуацію по розв'язанню трудових конфліктів сприятиме розвитку соціального партнерства.

Соціальне партнерство у *Польщі* є загальним принципом державного устрою, що передбачено в Конституції. З 1994 року функціонує тристороння комісія із соціально-економічних питань. Діяльність Комісії фінансується з державного бюджету з розділу витрат на покриття діяльності міністра, відповідального за питання праці. Урядова сторона в Комісії – це представники Ради Міністрів, призначені прем'єр-міністром як за персональним, так і кількісним складом.

Сторона працівників – це особи, які діють від імені представницьких профспілкових організацій. Польський законодавець визнав такими і зазначив назви двох профспілок, тобто Незалежної профспілки «Солідарність» (НСЗЗ) і Загальнопольського порозуміння професійних спілок (ОПЗЗ). Статус представницької профспілкової організації не дається раз назавжди. Кожна з профспілкових організацій – також і ті, чий назви згадані в Законі, повинні що 4 роки звертатися за підтвердженням свого представницького статусу.

Відповідно до Закону про Тристоронню Комісію із соціально-економічних питань і воєводські комісії соціального партнерства, представницькою профспілковою організацією визнається загальнодержавна профспілка або загальнодержавне об'єднання (федерація) профспілок або загальнодержавна міжпрофспілкова організація (конфедерація) за умов, що чисельність цієї організації перевищує п'ятсот тисяч працівників.

Зі сторони роботодавців у Комісії є особи від представницьких організацій роботодавців, якими в силу Закону є Польська конфедерація приватних роботодавців, Конфедерація польських роботодавців і Союз польських ремесел. Статус представницької організації для роботодавців також не є вічним. Як і сторона працівників, організації роботодавців повинні кожні 4 роки його підтверджувати [11, с. 8–13].

Згідно Закону про Тристоронню комісію, представницькою організацією роботодавців вважається така, яка сукупно відповідає таким вимогам: об'єднує роботодавців, у яких працює понад триста тисяч працівників, має загальнодержавний масштаб і присутня в понад половині галузей народного господарства.

Крім членів Комісії Законом передбачена також участь в її роботі – на правах дорадчого голосу – інших категорій суб'єктів, їхня участь може бути обов'язковою або факультативною. Обов'язковою участь є тих осіб, яких до участі в роботі Тристоронньої Комісії призначив прем'єр-міністр. Це – представники територіального самоврядування (нині в кількості чотирьох осіб), які мають дорадчий голос у справах, пов'язаних з виконанням покладених на ці органи державних завдань, а також по одному представнику від Голови Національного банку і Голови Державного комітету статистики.

При Комісії із соціально-економічних питань та воєводських комісіях соціального партнерства, функціонують тематичні групи з вивчення проблематики: державної економічної політики і ринку праці; з питань трудового законодавства і колективних договорів; з питань розвитку соціального партнерства; з питань соціального страхування; з питань державних послуг; з питань бюджету, оплати праці і соціальних виплат; з питань співпраці з Міжнародною організацією праці; з питань структурних фондів Євросоюзу; з питань Переглянутої Європейської соціальної хартії [11, с. 11–12].

Польський досвід соціального партнерства є вагомим, оскільки держави схожі за устроєм та проблемами, мають спільні інтереси. Суттєвим досягненням польських соціальних партнерів є право профспілок та роботодавців на законодавчу ініціативу, таке нововведення в Україні дало б поштовх для законодавчого закріплення розвитку соціального партнерства та навело би лад в спірних питаннях щодо прав та обов'язків сторін соціального партнерства. Також заслуговує на увагу досвід включення в склад комісії органів місцевого самоврядування, що дозволило б вітчизняним соціально-економічним радам дієво проаналізувати проблемами місцевих громад. Доцільною є вимога до представницьких організацій роботодавців та профспілок що чотири роки підтверджувати свій представницький статус, це спонукає до більшої активності, та не допустить розриву між електоратом та керівною верхівкою.

У Латвії тристоронні угоди про соціально-економічне партнерство спрямовані на сталий розвиток суспільства. Слід відмітити, що Латвія є єдиною країною Євросоюзу де національна рада з питань тристоронньої співпраці приймає не тільки висновки та рекомендації, а й обов'язкові до виконання рішення; ради інших країн приймають рішення які є обов'язковими до розгляду, а не до виконання. Це є революційним кроком уперед, і саме це нововведення дозволило б українським соціальним партнерам підняти вітчизняне соціальне партнерство на вищий щабель розвитку, збільшивши при цьому його авторитет та можливості.

В Італії, Японії, Голландії, Фінляндії на загальнодержавному, регіональному та місцевому рівні функціонує чітка трипартизська модель соціального партнерства, щодо переговорного процесу, укладання регіональних угод і колективних договорів.

Наприклад, в Фінляндії на загальнодержавному рівні підписується договір що регулює політику доходів. В переговорному процесі між об'єднаннями роботодавців та профспілок приймає участь член уряду. Досить часто переговори веде прем'єр-міністр, а в критичні моменти – президент. В Голландії кожен рік підписується загальнодержавний тристоронній договір між центральними об'єднаннями роботодавців, профспілок та представниками влади, яким регулюється рівень доходів, зайнятість,

соціальні пільги працюючим. Після затвердження цього договору розпочинається переговорний процес на галузевому та місцевому рівні [6, с. 31].

Механізм партнерських відносин, що використовується в Італії, передбачає переговорний процес та підписання договорів на 3-ьох рівнях: між загальнодержавними профспілковими центрами та об'єднаннями роботодавців приватної форми власності; між загальнодержавними галузевими об'єднаннями найманих працівників і об'єднаннями роботодавців державної форми власності; між професійними організаціями підприємств і їх власниками чи уповноваженими на це особами [7, с. 5].

В Японії на загальнодержавному рівні кожен рік підписується договір щодо основ соціальної політики. Розробляє та погоджує напрями соціально-економічних відносин об'єднання роботодавців та національна профспілка. Цими організаціями кожного року пропонуються заходи щодо зростання середньої зарплати відносно збільшення обсягів випущеної продукції, наданих послуг. Дані пропозиції проходять процес узгодження між роботодавцями та профспілками у регіонах країни, а згодом використовуються як базові при підписанні колективних договорів на місцевому рівні. Наявне відхилення від даних пропозицій не може перевищувати 1-ого %. Таке виконання домовленостей слугує яскравим прикладом для українських сторін соціального партнерства [10, с. 80].

Крім того, японські колективні договори порівняно з нашими прагнуть будь-що не допустити звільнення працівника, а якщо це сталося забезпечують високі соціальні виплати, додатково оплачується робота не тільки у вихідні а й у понаднормовий час. Таке ставлення до своїх працівників викликає захоплення і показує українським сторонам соціального партнерства що є основною метою соціального партнерства та які результати воно приносить.

У всіх тринадцяти країнах національні тристоронні органи виконують консультативну та дорадчу роль (десять із тринадцяти), вони також функціонують як форуми для обміну інформацією. В деяких країнах національні тристоронні органи діють як такі, що мають повноваження приймати рішення обов'язкове до виконання без погодження з урядом чи парламентом (таблиця 1.1).

Таблиця 1.1

## Національні тристоронні органи країн кандидатів на вступ до ЄС та членів ЄС

Країни	Назва головного національного тристороннього органу	Назви інших національних тристоронніх органів	Напрями діяльності тристороннього органу*
Болгарія	Національна рада з тристороннього співробітництва	1 – Національна рада з питань сприяння зайнятості 2 – Національна рада з питань умов праці	7/10
Естонія	Соціально – економічна рада	1 – Естонська рада з питань взаємодії з МОП 2 – Рада з питань виробничого середовища	9/10
Кіпр	Трудовий консультативний комітет	1 – Економічний консультативний комітет 2 – Рада соціального страхування	8/10
Латвія	Національна рада з питань тристоронньої співпраці	Немає	10/10
Литва	Тристороння рада Республіки Литва	1 – Рада з питань зайнятості 2 – Комісія з питань охорони праці 3 – Рада державного фонду соціального страхування 4 – Рада гарантійного фонду 5 – Рада з питань професійного навчання 6 – Тристороння комісія при національній біржі праці 7 – Рада експерта при литовській службі зайнятості та професійне навчання	+ 3 8/10
Мальта	Мальтійська рада із економічно – соціального розвитку	Немає	10/10
Польща	Тристороння комісія із соціально – економічних питань	1 – Національна рада з питань зайнятості 2 – Комісія з питань колективних трудових угод	10/10
Словаччина	Рада з економічної і соціальної домовленості (угода – Соціальний пакт) Словацької Республіки	1 – Колегія національного бюро праці 2 – Адміністративна рада компанії соціального страхування 3 – Адміністративна рада Компанії загального медичного страхування	10/10
Словенія	Соціально – економічна рада	Немає	10/10
Румунія	Економічно – соціальна рада	1 – Національна служба зайнятості 2 – Національна палата з питань пенсійного забезпечення та інших соціальних прав 3 – Національна палата з питань медичного страхування 4 – Національна рада з питань професійного навчання повнолітніх 5 – Національна комісія з питань сприяння зайнятості 6 – Національна рада з питань сертифікації та професійних стандартів	+ 3 10/10
Туреччина	Економічна + Соціальна рада	1 – Комітет інституту соціального страхування 2 – Комітет органу соціального страхування самозайнятих працівників 3 – Комітет з питань мінімальної заробітної плати	3/10
Угорщина	Національна комісія з примирення	1 – Національна рада з питань діяльності МОП 2 – Рада з питань інтеграції 3 – Національний фонд праці	10/10
Чеська Республіка	Рада з питань економічної і соціальної домовленості Чеської Республіки	Немає	10/10
Україна	Національна тристороння соціально – економічна рада	Правління фондів соціального страхування	10/10

\*десять напрямів діяльності: соціальна політика, політика зайнятості, економічна політика в цілому, заробітна плата, трудове законодавство, безпека та гігієна праці, соціальний захист, освіта і професійне навчання, тендерні питання, питання взаємодії з ЄС.

**Висновки.** Соціальне партнерство слід сприймати як систему взаємовідносин та співпраці між найманими працівниками ( організаціями профспілок), з однієї сторони, роботодавцями та їх організаціями – з іншої, державою та місцевою владою – з третьої, з метою досягнення ними згоди, прийняття спільних рішень, укладання договорів, здійснення погоджених дій, формування соціального компромісу у сферах оплати та умов праці, запобігання страйкам та примирення сторін по вже існуючим конфліктним ситуаціям, дотримуючись при цьому культури партнерських відносин.

Таке визначення відмінне від думки інших авторів і має особливе значення оскільки, по-перше, визначає соціальне партнерство саме у сфері соціально-трудових відносин, конкретизує сторони партнерських відносин та їх цілі; по-друге, визначає його комплексно, беручи до уваги характеристики суб'єктів, принципи їх взаємодії, форми співіснування; по-третє, враховує культуру партнерських відносин; по – четверте вказує сфери у яких повинен досягатись соціальний компроміс.

Досвід європейських країн свідчить, що українським соціальним партнерам є що перейняти у зарубіжних колег, а саме: в Німеччині – високу виконавчу дисципліну та ступінь виконання угод на всіх рівнях; у Франції – державу ініціативу в переговорному процесі та чітку

регламентацію законодавством прав і обов'язків сторін соціального партнерства, а також мінімальних гарантій, які вони повинні забезпечити; у Швеції – діяльність Трудового суду, який є революційним кроком у напрямку розв'язання трудових конфліктів; в Японії – практику по життєвого найму, ставлення до працівника як до найвигіднішої інвестиції; у Польщі – право роботодавців та профспілок на законодавчу ініціативу, вимогу підтверджувати соціальними партнерами свій представницький статус; у Латвії – обов'язковість виконання прийнятих радою соціального партнерства рішень.

Впровадження передового досвіду європейських країн дасть можливість підняти на новий рівень систему соціального партнерства в Україні, та створити правову, соціальну державу.

Розвиток системи соціального партнерства є одним із пріоритетних напрямків соціальної політики, оскільки саме від нього залежить збалансованість суспільства, розміри мінімальних соціальних гарантій, визнання в європейській спільноті України як соціальної держави. Тому необхідно активізувати наукові розробки в даному напрямку та запроваджувати їх у життя.

**Перспективи подальших досліджень** вбачаються в аналізі діяльності національної тристоронньої соціально-економічної ради та пошуку шляхів підвищення ефективності регулювання соціально-трудових відносин.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Аналіз досвіду країн Європейського Союзу в налагодженні соціального діалогу. URL : <http://www.ntser.gov.ua/news/151> (дата звернення: 14.12.2020).
2. Антюшина Н. Шведская модель социального партнерства в европейском контексте. *Человек и труд*. 2003. № 7. С. 81-83.
3. Берлінський В. Європейському соціальному законодавству – українську прописку. *Людина і праця*. 2004. № 10. С. 13-14.
4. Васюта В.Б., Галайда Т.О., Ігуш Т.С. Зарубіжний досвід регулювання соціально-трудових відносин. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2018. № 21. С. 240-245.
5. Гайдученко Ю.О., Рядинська І.А. Соціальне партнерство як інструмент формування соціальної відповідальності. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди «Економіка»*, 2017, № 17. С. 15-24.
6. Гелько В.В. Розбудова системи соціального партнерства – необхідна передумова стабілізації соціально-трудових відносин. *Бюлетень національної служби посередництва і примирення*. 2002. № 11. С. 30-32.
7. Гнибіденко І. Соціальному діалогу – сучасне наповнення. *Праця і зарплата*. 2007. № 3. С. 4-5.
8. Зарубіжний досвід соціального партнерства. URL : <http://nspp.org.ua/зарубіжний-досвід-соціального-партн/> (дата звернення: 14.12.2020).
9. Карпова Т. С. Соціальне партнерство як основа взаємовигідного співробітництва бізнесу та держави. *Електронне наукове видання з економічних наук «Modern Economics»*, 2017. №3. С. 69-77.
10. Маршавін Ю.М., Бакуменко С.В., Данюк В.М. Соціальне партнерство на ринку праці України. Київ: Центр соціальних досліджень ім. В. Старосольського. 1998. 152 с.
11. Соціальний діалог – польський досвід. Національна тристороння соціально-економічна рада. Луцьк: ВАТ «Волинська обласна друкарня», 2006. 29 с.

**REFERENCES:**

1. Analiz dosvidu krain Yevropeiskoho Soiuzu v nalahodzhenni sotsialnoho dialohu [Analysis of the experience of the European Union in establishing social dialogue]. (n.d.). *ntser.gov.ua*. Retrieved from <http://www.ntser.gov.ua/news/151> [in Ukrainian].
2. Antiushyna, N. (2003). Shvedskaia model sotsyalnoho partnerstva v evropeiskom kontekste [The Swedish model of social partnership in the European context]. *Chelovek y trud – Man and labor*, 7, 81-83 [in Ukrainian].
3. Berlinskyi, V. (2004). Yevropeiskomu sotsialnomu zakonodavstvu – ukrainsku propysku [European social legislation – Ukrainian residence permit]. *Liudyna i pratsia. – Man and work*, 10, 13-14. [in Ukrainian].
4. Vasyuta, V.B., Galaida, T.O. & Igush, T.S. (2018). Foreign experience in regulating social and labor relations [Foreign experience of regulation of social and labor relations]. *Global and national economic problems – Global and National Problems of Economy*, 21, 240-245. [in Ukrainian].
5. Haiduchenko, Yu.O. & Riadynska I.A. (2017). Sotsialne partnerstvo yak instrument formuvannia sotsialnoi vidpovidalnosti [Social partnership as a tool for the formation of social responsibility]. *Zbirnyk naukovykh prats Kharkivskoho natsionalnoho pedahohichnoho universytetu imeni H.S. Skovorody «Ekonomika» – Collection of scientific works «Economy» of H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University*, 17, 15-24. [in Ukrainian].
6. Helko, V.V. (2002). Rozbudova systemy sotsialnoho partnerstva – neobkhidna peredumova stabilizatsii sotsialno-trudovykh vidnosyn [Building a system of social partnership is a necessary prerequisite for stabilizing social and labor relations]. *Biuletyn natsionalnoi sluzhby poserednytstva i prymyrennia – Bulletin of the National Mediation and Reconciliation Service*, 11, 30-32. [in Ukrainian].
7. Hnybidenko, I. (2007). Sotsialnomu dialohu – suchasne napovnnennia [Social dialogue – modern content]. *Pratsia i zarplata – Work and salary*, 3, 4-5. [in Ukrainian].
8. Zarubizhnyi dosvid sotsialnoho partnerstva. [Foreign experience of social partnership]. (n.d.). *nspp.org.ua*. Retrieved from <http://nspp.org.ua/зарубіжний-досвід-соціального-партн/> [in Ukrainian].
9. Karpova, T. S. (2017). Sotsialne partnerstvo yak osnova vzaiemovyhidnoho spivrobitnytstva biznesu ta derzhavy [Social partnership as the basis of mutually beneficial cooperation of business and state]. *Elektronne naukove vydannia z ekonomichnykh nauk «Modern Economics»– Modern Economics*, 3, 69-77. [in Ukrainian].
10. Marshavin Yu.M., Bakumenko S.V. & Daniuk V.M. (1998). *Sotsialne partnerstvo na rynku pratsi Ukrainy [Social partnership in the labor market of Ukraine]*. Kiev: Center for Social Research. V. Starosolsky [in Ukrainian].
11. National Tripartite Socio-Economic Council (2006). *Sotsialnyi dialoh – polskyi dosvid [Social dialogue is the Polish experience]*. Lutsk: OJSC «Volyn Regional Printing House» [in Ukrainian].