



Лілія Петрівна АМЕЛІЧЕВА,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільного права і процесу
Донецького національного університету (м. Вінниця),
Li2005@ukr.net

УДК 349.222:331.101

ІСТОРІЯ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ ІНСТИТУТУ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Проведено історико-правовий аналіз інституту соціального діалогу в трудовому праві. Визначена юридична природа і сутність соціального діалогу у сфері праці, з'ясовано співвідношення понять «соціальний діалог» і «соціальне партнерство». Визначено й проаналізовано основні етапи становлення і розвитку інституту соціального діалогу в трудовому праві. Комплексно досліджено правові, наукові, політичні, соціально-економічні та міжнародні передумови формування та становлення інституту соціального діалогу в трудовому праві. Визначено зміст зазначеного інституту та його місце в системі сучасного трудового права. Висвітлено досвід регулювання колективних трудових відносин у країнах ЄС, проведено аналіз проблем і напрямків удосконалення соціального діалогу в Україні. Особливу увагу приділено дослідженню ролі концепції гідної праці у подальшому розвитку інституту соціального діалогу в трудовому праві.

Ключові слова: соціальний діалог, інститут соціального діалогу в трудовому праві, соціальне партнерство, колективно-договірне регулювання праці, концепція гідної праці.

Розвиток законодавства про працю, науки трудового права й суспільної практики в Україні завжди був і залишається основною умовою поповнення понятійного апарату вітчизняної галузі трудового



права новими поняттями й категоріями. Не так давно законодавець при розробці та прийнятті законодавчих актів у сфері колективно-договірного (локального) регулювання праці почав активно застосовувати термін нового й багатоаспектного правового поняття «соціальний діалог». Майже одночасно зазначене поняття ввійшло у вжиток науки трудового права й стало загальноприйнятим. Проте навряд чи можна сьогодні відважитися й охарактеризувати це поняття як зріле й несуперечливе. Адже й досі не дослідженою повною мірою залишається генеза самої ідеї такого складного правового явища як соціальний діалог. До того ж у науці й донині немає одностайності серед вчених щодо ототожнення соціального діалогу з близьким за змістом поняттям «соціальне партнерство» або, навпаки, визначення цих понять як самостійних [1, с. 280; 2, с. 404]. На думку Г. І. Чанишевої, яку повністю підтримує й автор, зазначена дискусія є невиправданою та безперспективною. Оскільки в національному законодавстві вже понад десять років застосовується термін «соціальний діалог», то в науці також слід дотримуватися єдиної термінології, навіть якщо з точки зору деяких учених термін «соціальне партнерство» є більш придатним [3, с. 5].

У спеціальній юридичній літературі соціальний діалог розглядається у різних правових аспектах, таких як:

- 1) самостійний інститут трудового права [3];
- 2) система колективних трудових відносин між працівниками, роботодавцями (їх представниками), органами виконавчої влади, іншими суб'єктами цих відносин [4, с. 16];
- 3) принцип регулювання колективних трудових відносин (принцип колективного трудового права) [5, с. 12] й ін.

Варто зауважити, що нерідко під час досліджень науковці трудового права використовують це поняття в дещо громіздкій юридичній конструкції — «соціальний діалог у сфері праці» [6; 7]. Таким чином, ними ще більше підкреслюється галузева належність відносин соціального діалогу саме до трудового права.

Будь-яке поняття безперервно удосконалюється у процесі розвитку науки і суспільної практики, й соціальний діалог у трудовому праві також не є виключенням. Відразу зауважимо, що в цій роботі поняття «соціальний діалог» буде застосовуватися й досліджуватися за допомогою історичного методу пізнання саме у значенні самостійного інституту трудового права (що є сукупністю правових норм, які закріплюють поняття, основні принципи соціального діалогу, рівні та сторони, критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців, форми здійснення соціального діалогу, правовий статус органів соціального діалогу, контроль і відповідальність сторін соціального діалогу [3, с. 6]).

Деякі історичні, правові, наукові, політичні, соціально-економічні та міжнародні передумови формування та розвитку інституту трудового права «соціальний діалог» виявлені й досліджені в наукових працях таких вчених трудового права, як О. С. Арсентьева [8], В. Я. Бурак [9], В. В. Жернаков [10], В. І. Комарницький [11],



О. А. Трюхан [4], П. Д. Пилипенко [12], С. М. Прилипко [13], Г. В. Рибницький [14], М. В. Сорочишин [7], Г. А. Трунова [15], Г. І. Чанишева [3] й ін. У контексті цього дослідження, на наш погляд, окремо слід звернути увагу на наукові праці М. В. Сорочишина [7] та О. С. Арсентьєвої [8], в яких ці вчені обґрунтовано здійснили виокремлення певних етапів становлення законодавства про соціальний діалог (соціальне партнерство).

Метою статті є проведення історико-правового аналізу інституту соціального діалогу в трудовому праві, виявлення деяких історичних, правових, наукових, політичних, соціально-економічних та міжнародних передумов (умов та обставин, завдяки яким відбувається розвиток, зміна та припинення колективних трудових відносин), які впливають на формування та становлення інституту трудового права «соціальний діалог», з визначенням етапів розвитку зазначеного інституту. Мета дослідження конкретизується у завданнях, які полягають у ґрунтовному вивченні спеціальної літератури, а також законодавства про соціальний діалог у сфері праці; у використанні історичного методу пізнання при визначенні етапів формування і розвитку інституту трудового права «соціальний діалог»; у формулюванні власних наукових висновків за темою дослідження.

Наука трудового права не може розвиватися без опори на наукові праці й теоретичні доробки за галузевою проблематикою як дорадянського, так і радянського періоду. В іншому випадку вона приречена на коментування поточного законодавства й «поверхнєве ковзання» в дусі механічної прив'язки загальнотеоретичних конструкцій до трудово-правового нормативного матеріалу [16, с. 488].

Враховуючи все вищезазначене, спробуємо виявити й комплексно дослідити деякі історичні передумови формування та становлення соціального діалогу як інституту трудового права (відразу зауважимо, що юридична природа цього інституту не завжди була чітко визначена науковцями і у процесі свого розвитку він мав різні назви, такі як: «колективний договір», «соціальне партнерство»), починаючи з ХІХ ст. і до сучасного періоду з умовним виокремленням трьох етапів, зокрема:

1. Перший етап (ХІХ ст. — перша чверть ХХ ст.) пов'язаний із:

— формуванням зародкових правових норм інституту «соціальний діалог» у деяких країнах Заходу, де відбувався бурхливий розвиток найбільш прибуткових, небезпечних галузей промисловості на той час (докерські роботи, текстильна, гірничо-металургійна індустрія);

— включенням таких норм до кодифікованих законодавчих актів або до самостійних актів у зазначених країнах під впливом втілення в життя ідеї соціального реформування буржуазного суспільства, а згодом — під впливом боротьби робітничого класу за свої права в цих та інших країнах світу, зокрема на території України.

2. Другий етап (друга чверть ХХ ст. — кінець 80-х рр. ХХ ст.) характеризується:

— уповільненим розвитком колективно-договірного (локального) регулювання праці під впливом командно-адміністративної системи



організації суспільних відносин у країнах колишньої соціалістичної системи, зокрема її лідера, СРСР;

— появою міжнародних стандартів у сфері соціального діалогу в умовах всенаростаючої глобалізації національних економік.

3. Третій етап (початок 90-х рр. ХХ ст. — сучасний період) пов'язаний із:

— трансформацією інституту радянського трудового права «колективний договір» у багатьох пострадянських країнах у більш змістовний інститут трудового права «соціальне партнерство», а в Україні — в «соціальний діалог (соціальне партнерство)»;

— гармонізацією національних законодавств багатьох держав світу із міжнародними стандартами і стандартами ЄС у сфері соціального діалогу в умовах прискорення глобалізаційних процесів та у світлі втілення в життя МОП-концепції гідної праці, пріоритетним напрямком якої є ефективний розвиток соціального діалогу в сфері праці.

На першому етапі формування правового інституту «соціальний діалог» у умовах капіталістичних відносин, що досягли зрілої стадії, важливою науковою передумовою його формування стала поява досліджень економістів Б. Вебб (дівооче прізвище — Поттер) та С. Вебб [17; 18], в яких ці вчені вперше застосували такі усталені на сьогодні в науці трудового права терміни, як: «колективні переговори» (англ. — «*collective bargaining*») [17, с. 217], «колективні угоди» (англ. — «*collective agreement*») [19, с. 59], — виявили істотно-суттєві ознаки кооперативного, робітничого й професійного рухів (ву першу чергу, на докерських роботах, у текстильній, гірничій індустрії Великобританії й інших країн Заходу), представники яких безпосередньо брали участь у колективних переговорах того часу. Слід звернути увагу на вагомі наукові доробки засновника російської школи трудового права Л. С. Таля [20; 21], в яких він обґрунтував існування локальних нормативних актів, виходячи з правової природи господарської влади, що є «соціальним служінням» й має одну із форм прояву — нормативну владу й ін. Не менш цінними у контексті цього дослідження залишаються наукові праці першого теоретика радянського трудового права Й. С. Войтинського [22; 23; 24], в яких він запропонував до поняття «джерело права» відносити не лише законодавство, але й акти поза законодавчого характеру (колективні угоди про працю, нормативні постанови примирних камер і розрахунково-конфліктних комісій) та ін.

На цьому етапі формування зазначеного інституту велике значення набув процес законодавчого закріплення колективно-договірної системи в більшості країн Заходу, що розпочався на початку ХХ ст. Окремі норми колективно-договірної системи було внесено до Данського Цивільного кодексу в 1907 році, Швейцарського кодексу зобов'язань — у 1911 році. Згодом набуло поширення прийняття спеціальних законодавчих актів з колективно-договірного регулювання трудових відносин, а саме: у Норвегії такий акт було прийнято в 1915 році, у Німеччині — у 1918 році, у Фінляндії — у 1924 році [25, с. 261].



На території України впродовж XIX ст. й початку XX ст. (до 1917 р.) розвиток колективно-договірного регулювання праці мав свої особливості у зв'язку із різними економічними умовами й принципами розвитку її земель, адже сама вона перебувала під владою двох імперій. Західна Україна, яка належала Австро-Угорській імперії, розвивалася як аграрний регіон. Майже до кінця XIX ст. профспілковий рух у цьому регіоні залишався роздрібним, організації були нечисленні, їхня діяльність мала локальний характер. Українські землі, що знаходилися у складі Російської імперії, були більш економічно розвинутими, в 60-х рр. XIX ст. на цій території створювалися численні споживчі товариства й кооперативи робітників. Необхідно зазначити, що в умовах активної страйкової боротьби у 1894–1904 рр. та революції 1905–1907 рр. вже на всій території України сформувалися й централізувалися професійні спілки, які набули статусу активного суб'єкта колективно-договірного регулювання праці на той час [26]. Так, уже у 1905 році в Харківській області за допомогою профспілок були підписані перші в Україні, та й у всій Російській імперії, колективні договори, що мали юридичну силу, між робітниками та власниками паровозобудівного заводу, а також між власниками харківських типографій та робітниками-друкарями, які разом отримали назву «Протоколи угод» [27]. Після революції 1917 року на території України стрімко зорганізувалася більш чітка вертикаль профспілок різних рівнів (виробничого, галузевого та центрального), а також з'явилися об'єднання власників [28, с. 43]. Юридична регламентація колективних договорів на території України була запроваджена Декретом Ради Народних Комісарів РРФСР «Про затвердження колективних договорів (тарифів), що встановлюють ставки заробітної плати та умови праці» від 2 липня 1918 р., Кодексом законів про працю РРФСР від 9 листопада 1922 р., в якому передбачався окремий розділ 4 «Про колективні договори».

На другому етапі становлення інституту трудового права «соціальний діалог» важливою міжнародною передумовою розвитку вказаного інституту стала активна нормотворча діяльність Міжнародної організації праці на зазначеному етапі щодо колективно-договірного (локального) регулювання праці, викликана масовими негативними соціальними наслідками глобалізації міжнародної економіки. Нею були прийняті конвенції МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» від 9 липня 1948 р. та № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» від 1 липня 1949 р.

Що ж стосується лідера соціалістичних країн, СРСР, то в 30-х — сер. 50-х рр. XX ст. під час формування й функціонування командно-адміністративної системи в цій країні на рівні наукової свідомості й на рівні правозастосовної практики правове значення колективного договору було фактично знецінене, а джерела права стали почали ототожнюватися лише з нормативними правовими актами, за виключенням правил внутрішнього трудового розпорядку [29, с. 20–22; 30, с. 6]. На зазначеному етапі дослідження проблематики



колективно-договірною (локальною) регулювання праці майже не проводилися. У науці радянського трудового права теорія про колективно-договірне (локальне) регулювання відносин у сфері праці знову почала розвиватися, починаючи з кінця 50-х рр. ХХ ст. На той момент Україна вже ратифікувала зазначені вище конвенції МОП № 87 та № 98, розпочала запроваджувати господарську реформу 1965 року, спрямовану на розширення самостійності підприємств. Вчені знову активно досліджували джерела трудового права, локальне правове регулювання праці. Так, важливою подією в трудовому праві на той час стала поява робіт Ф. М. Левіант [31], В. А. Тарасової [32] й ін.

Окремо зауважимо на цьому етапі розвитку інституту «соціальний діалог» і про наукову творчість у сфері колективно-договірною (локальною) регулювання праці засновника львівської школи трудового права Р. І. Кондратьєва [33; 34; 35]. Він досліджував питання сутності локальної нормотворчості, загальної диспозитивності локального правового регулювання праці, удосконалення трудового законодавства шляхом прийняття локальних актів на підприємствах та ін.

У 80-х рр. ХХ ст. трудовим колективам Радянського Союзу надавався широкий спектр колективних трудових прав на базі прийнятого Закону СРСР «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями» від 17 червня 1983 р. У цей період над проблематикою локального правового регулювання трудових відносин в умовах послаблення командно-адміністративної системи державного управління в сфері праці активно працювала Л. І. Антонова [36; 37].

Третій етап розвитку інституту трудового права «соціальний діалог» розпочався з бурхливих державно-правових та соціально-економічних подій, які вплинули на всі подальші трансформаційні процеси, що відбувалися з цим інститутом надалі. До таких подій (передумов), на наш погляд, слід віднести розпад СРСР, проголошення незалежності країн на пострадянському просторі, початок складного переходу їх економік від командно-планової системи господарювання на ринково-орієнтовану, що призвело до значного зниження рівня життя й оплати праці працівників. Такі події обумовили пошук нової прийнятної моделі регулювання колективних трудових відносин науковою спільнотою. У вказаних країнах почалася запроваджуватися система соціального партнерства, в якій розв'язання соціально-економічних проблем регулювання трудових відносин здійснюється на основі взаємних переговорів між найманими працівниками і роботодавцями (біпартизм) і за участю чи посередництвом держави (трипартизм). Завданням держави є взяти на себе врегулювання конфлікту, який зачіпає загальнонаціональні інтереси і права людини у випадку недосягнення згоди між суб'єктами соціального партнерства. Саме у такій якості відбулося перетворення інституту «колективний договір» радянського трудового права в інститут уже сучасного трудового права «соціальне партнерство», який отримав законодавче закріплення в пострадянських державах [25, с. 264]. Так, у Трудовому кодексі Республіки Білорусь



від 26 липня 1999 р. відповідні норми зосереджені в гл. 33 «Загальні положення про соціальне партнерство», в Трудовому кодексі Російської Федерації від 30 грудня 2001 р. — у розд. II «Соціальне партнерство у сфері праці», в Трудовому кодексі Республіки Казахстан від 23 листопада 2015 р. — у гл. 13 «Соціальне партнерство в сфері праці» й ін. В Україні відповідне законодавче закріплення принципів, елементів соціального партнерства відбулося в указі Президента України «Про Національну раду соціального партнерства» від 27 квітня 1993 р., у розд. II «Колективний договір» КЗпП України від 10 грудня 1971 р., у Законі України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. та у Законі України «Про організації роботодавців» від 24 травня 2001 р. й ін.

На зазначеному етапі активно розробляли теоретичні положення про соціальне партнерство в Україні, його сутнісно-змістовні ознаки, мету, учасників, відносини й ін. у своїх дослідженнях вчені трудового права: О. С. Арсентьєва [8], З. Я. Козак [38], С. М. Прилипко [13], Г. В. Рибницький [14], Г. А. Трунова [15], Г. І. Чанишева [39] й ін.

Варто зауважити, що на Заході ставлення науковців до поняття соціального партнерства інше. Це поняття традиційно розглядається як соціологічне та етичне поняття й організаційний принцип, що включає співпрацю сторін колективних трудових відносин [25, с. 263]. Його термін у законодавчих актах Франції, ФРН, Швеції, Австрії й ін. застосовується нечасто, на відміну від терміна «соціальний діалог». Адже для цих країн, як правило, прийнятною обрано модель соціального діалогу як цінного демократичного засобу вирішення соціальних проблем, формування консенсусу, що базується саме на трипартизмі. Необхідно зазначити, що правове закріплення правил інформування і залучення працівників до соціального діалогу в цих країнах відображено в декількох основних Директивах ЄС, а саме: 94/45/ЄС «Про заснування на підприємствах і групах підприємств, що діють у масштабі Співтовариства, Європейського комітету підприємства або процедури з метою інформування працівників та проведення з ними консультацій» від 22 вересня 1994 р., 2001/86/ЄС «Про доповнення статусу європейського акціонерного товариства правилами, що регулюють залучення працівників до управління» від 8 жовтня 2001 р., 2002/14/ЄС «Про встановлення загальних правил інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства» від 11 березня 2002 р., 2003/72/ЄС «Про доповнення статусу європейського кооперативного товариства правилами, які регулюють залучення працівників до управління» від 22 липня 2003 р. та ін.

Вибір європейського вектора розвитку Україною, впровадження за підтримкою МОП у нашій державі концепції гідної праці через Програми гідної праці на 2008–2011 рр., на 2012–2015 рр., на 2016–2019 рр., у яких стабільно одним із стратегічних напрямків зазначається ефективний розвиток соціального діалогу, обумовило обрання Україною нової моделі регулювання колективних трудових відносин — соціального діалогу, адаптованого до національного



контексту. Поступово ця модель отримала й законодавче закріплення. Спочатку в Україні був прийнятий Указ Президента України концептуального характеру «Про розвиток соціального діалогу в Україні» від 29 грудня 2005 р., потім у 2007 році ратифіковані нашою державою відповідні Конвенції МОП № 144 «Тресторонні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» від 21 червня 1976 р. та № 154 «Про сприяння колективним переговорам» від 19 червня 1981 р. Важливою подією у 2010 році було прийняття базового акта — Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 р. та у 2011 році — указу Президента України «Про Національну тресторонню соціально-економічну раду» від 2 квітня 2011 р.

На зазначеному етапі розвитку інституту трудового права «соціальний діалог» важливою науковою передумовою стала поява нових концептуальних теоретичних положень щодо всієї системи соціального діалогу, розроблених З. Я. Козак [40], М. В. Сорочишиним [7], О. А. Трюхан [4], Г. І. Чанишевою [3] й ін. Прогнозуючи тенденції розвитку зазначеного інституту, на нашу думку, слід зауважити, що всі вони будуть переплетені з концепцією гідної праці. Так, з метою укріплення трипартизму і покращення системи колективних переговорів та ефективного вирішення колективних трудових спорів на різних рівнях в Україні відповідно до Програми гідної праці на 2016–2019 рр. [41], планується в найближчі роки розробка і прийняття нової редакції Закону України «Про колективні договори і угоди», внесення змін та доповнень у діючі Положення Національної служби посередництва і примирення й Положення Державної служби України з питань праці стосовно удосконалення їх функцій і повноважень як основних органів у системі колективних переговорів та вирішення колективних трудових.

Усе вищевикладене дозволяє стверджувати, що виявлені деякі історичні, правові, наукові, політичні, соціально-економічні та міжнародні передумови формування та розвитку інституту трудового права «соціальний діалог», починаючи з ХІХ ст. і закінчуючи сучасністю, надають можливість простежити ґенезу розвитку зазначеного інституту та усвідомити його призначення й вагомість у суспільній діяльності.

Виявлені тенденції і перспективи подальшого розвитку інституту трудового права «соціальний діалог» в Україні, на наш погляд, тісно пов'язані із втіленням у життя концепції гідної праці;

Запропонована автором статті удосконалена класифікація етапів історії формування та становлення інституту трудового права «соціальний діалог», починаючи з ХІХ ст. і до сучасного періоду, дозволяє значно полегшити процес пізнання історії розвитку вказаного інституту й може стати науковим підґрунтям для подальших розвідок цьому напрямку, особливо це стосується вивчення саме міжнародних передумов становлення зазначеного інституту, враховуючи сучасний євроінтеграційний вектор розвитку України.



Список використаних джерел

1. *Процевський, В. О.* Приватно-правове та публічно-правове регулювання соціально-трудових відносин [Текст] : монограф. / В. О. Процевський. — Х. : ХНАДУ, 2012. — 332 с.
2. Кодифікація трудового законодавства України [Текст] : монограф. / [Хуторян Н. М. та ін.] ; за ред. Н. М. Хуторян та ін. ; Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. — Х. : Фінн, 2009. — 431 с.
3. *Чанишева, Г. І.* Соціальний діалог як інститут трудового права [Текст] / Г. І. Чанишева // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція. — 2015. — Вип. 18 (2). — С. 4–6.
4. *Трюхан, О. А.* Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці [Текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. А. Трюхан ; Одеська національна юридична академія. — Одеса, 2006. — 21 с.
5. *Паньков, Д. А.* Принципи правового регулювання колективних трудових відносин [Текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Д. А. Паньков ; Одеська нац. юрид. академія. — Одеса, 2007. — 22 с.
6. *Чанишева, Г. І.* Правові основи соціального діалогу у сфері праці [Текст] / Г. І. Чанишева // Актуальні проблеми держави і права. — 2012. — Вип. 52. — С. 323–328.
7. *Сорочишин, М. В.* Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці [Текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / М. В. Сорочишин ; Нац. ун-т «Одеська юридична академія». — Одеса, 2012. — 20 с.
8. *Арсентьєва, О. С.* Правове регулювання соціального партнерства на етапі реформування трудового права України [Текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О. С. Арсентьєва ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. — Луганськ, 2010. — 20 с.
9. *Бурак, В. Я.* Соціальне партнерство в Україні: проблеми становлення [Текст] / В. Я. Бурак // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні : матеріали III регіон. наук. конф. (лют. 1997 р.) / ЛДУ / Львівський державний університет ім. І. Франка. — Л. : [Б.в.], 1997. — С. 184–187.
10. *Жернаков, В. В.* Договірне регулювання соціально-трудових відносин [Текст] / В. В. Жернаков // Вісник Академії правових наук України. — 2010. — № 4. — С. 227–237.
11. *Комарницький, В. І.* Правові питання соціального партнерства в Україні [Текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. І. Комарницький ; Нац. ун-т внутр. справ України. — Х., 2001. — 16 с.
12. *Пилипенко, П. Д.* Проблеми регулювання соціального партнерства у проєкті трудового кодексу України [Текст] / П. Д. Пилипенко // Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи. — Х. : Вид-во нац. ун-ту внутр. справ, 2004. — С. 28–30.
13. Колективні угоди як результат соціального партнерства: сучасний стан і перспективи розвитку [Текст] : монограф. / С. М. Прилипко та ін. — Х. : ФІНН, 2011. — 256 с.



14. *Рибницький, Г. В.* Колективний договір в умовах ринкової економіки [Текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Г. В. Рибницький ; Нац. ун-т внутр. справ. — Х., 2005. — 18 с.
15. *Трунова, Г. А.* Правове регулювання соціального партнерства в Україні [Текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Г. А. Трунова. — Х., 2008. — 20 с.
16. *Лушников, А. М. Р. И.* Кондратьев и развитие учения о локальном нормотворчестве в трудовом праве [Текст] / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Університетські наукові записки. — 2011. — № 3. — С. 488–496.
17. *Potter, B.* The co-operative movement in Great Britain / B. Potter, S. Webb. — New York : Charles Scribner's Sons, 1904. — 290 p. [Electronic Resource] / Internet Archive. — URL : <https://archive.org/details/cooperativemovement00webbuoft>.
18. *Webb, B.* The history of the trade-unionism / B. Webb, S. Webb. — London, New York, Toronto : Longmans Green and CO, 1920. — 784 p. [Electronic Resource] / Internet Archive. — URL : <https://archive.org/details/cu31924017134523>.
19. *Webb, B.* The Letters of Sidney and Beatrice Webb / B. Webb, S. Webb ; ed. Norman MacKenzie. — Vol. 1, Apprenticeships, 1873-1892. — Cambridge University Press in co-operation with the London School of Economics and Political Science, 2008. — 428 p.
20. *Таль, Л. С.* Проблема власти над человеком в гражданском праве [Текст] / Л. С. Таль // Юридический вестник. — 1913. — Кн. 3. — С. 103–140.
21. *Таль, Л. С.* Очерки промышленного рабочего права [Текст] / Л. С. Таль — [изд. 2-е.]. — М. : Моск. науч. изд-во, 1918. — 225 с.
22. *Войтинский, И. С.* Коллективные соглашения об условиях труда (тарифный рабочий договор), как проблема законодательства: современ. положение вопроса во Франции [Текст] / И. С. Войтинский. — С-Пб. : скл. изд.: Право, 1911. — 66 с.
23. *Войтинский, И. С.* Примирительные камеры в России [Текст] / И. С. Войтинский. — М. : Унив. б-ка, [1917]. — 32 с. — (Нар. библ. Серия экономическая; № 152).
24. *Войтинский, И. С.* Трудовое право СССР [Текст] / И. С. Войтинский. — М.-Л. : Гос. изд-во, 1925. — 364 с.
25. *Гетьманцева, Н. Д.* Трудове право України (Загальна частина) [Текст] : навч. посіб. / Н. Д. Гетьманцева, І. Г. Козуб — Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2013. — 312 с.
26. *Верес, Н. Н.* Предпосылки возникновения профессиональных союзов в Украине и закона о профессиональных союзах [Текст] / Н. Н. Верес // Государство и право. — 2009. — № 44. — С. 148–153.
27. *Потушинська, О. П.* Історико-правовий генезис професійних спілок в Україні та світі [Електронний ресурс] / О. П. Потушинська ; Державний науково-дослідний інститут митної справи. — URL : <http://dndims.com/nevidome/data/entry/300>.
28. *Громадська, Н. А.* Соціальний діалог [Електронний ресурс] : посіб. / Н. А. Громадська ; Видання ЧДУ ім. Петра Могили, 2012. — URL : <http://lib.chdu.edu.ua/index.php?m=2&b=337>.
29. *Пашерстник, А. Е.* Советское трудовое право [Текст] / А. Е. Пашерстник, В. П. Марченко. — М. : НКЮ СССР, 1940. — 208 с.



30. *Александров, Г. Н.* Понятие источника права [Текст] / Г. Н. Александров // Ученые труды Всесоюзного института юридических наук. — М. : Юрид. изд-во Министерства юстиции СССР, 1946. — Вып. VIII. — С. 47–54.
31. *Левиант, Ф. М.* Нормативные акты, регулирующие труд рабочих и служащих [Текст] / Ф. М. Левиант. — Л. : Изд-во ЛГУ, 1960. — 135 с.
32. *Тарасова, В. А.* Хозяйственная реформа и локальное регулирование труда на социалистических государственных производственных предприятиях [Текст] : автореф. дис. соискание учен. степени канд. юрид. наук : спец. 713 «Трудовое право» / В. А. Тарасова. — М., 1969. — 19 с.
33. *Кондратьев, Р. И.* Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование [Текст] / Р. И. Кондратьев. — Л. : Вища школа, 1973. — 160 с.
34. *Кондратьев, Р. И.* Восполнение пробелов трудового права локальными нормами [Текст] / Р. И. Кондратьев // Государство и право. — 1977. — № 3. — С. 58–65.
35. *Кондратьев, Р. И.* Локальное правовое регулирование трудовых отношений в СССР [Текст] : дис. ... д-ра юрид. наук : (12.00.05) / Кондратьев Радомир Иванович. — Львов, 1978. — 358 л.
36. *Антонова, Л. И.* Вопросы теории локального правового регулирования [Текст] : автореф. дис. на соискание учен. степени д-ра юрид. наук : спец. 12.00.01 / Л. И. Антонова. — Л., 1988. — 39 с.
37. *Антонова, Л. И.* Локальное правовое регулирование: (Теорет. исслед.) [Текст] / Л. И. Антонова. — Л. : Изд-во ЛГУ, 1985. — 152 с.
38. *Козак, З. Я.* Договірне регулювання за трудовим правом України [Текст] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / З. Я. Козак ; Київ. держав. ун-т ім. Т. Г. Шевченка. — К., 1999. — 19 с.
39. *Чанишева, Г. І.* Колективні відносини у сфері праці [Текст] : монограф. / Г. І. Чанишева. — Одеса : Юрид. л-ра, 2001. — 328 с.
40. *Козак, З. Я.* Соціальний діалог як принцип правового забезпечення охорони праці в Європейському Союзі [Текст] / З. Я. Козак // Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 27–28 трав. 2013 р.) / Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Я. Мудрого». — Х. : Право, 2013. — С. 197–200.
41. Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці МОП для України на період 2016–2019 рр. від 07.04.2016 р. [Електронний ресурс] / Міністерство соціальної політики України. — URL : http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=187817&cat_id=107177.

*Рекомендовано до друку кафедрою цивільного права та процесу
Донецького національного університету
(протокол № 12 від 12 червня 2016 року)*

Надійшла до редакції 01.08.2016



Амеличева Л. П. История формирования и развития института социального диалога в трудовом праве

Проведен историко-правовой анализ института социального диалога в трудовом праве. Определена юридическая природа и сущность социального диалога в сфере труда, выяснено соотношение понятий «социальный диалог» и «социальное партнерство». Определены и проанализированы основные этапы становления и развития института социального диалога в трудовом праве. Комплексно исследованы правовые, научные, политические, социально-экономические и международные предпосылки формирования и становления института социального диалога в трудовом праве. Определено содержание указанного института и его место в системе современного трудового права. Освещен опыт регулирования коллективных трудовых отношений в странах ЕС, проведен анализ проблем и направлений совершенствования социального диалога в Украине. Особое внимание уделено исследованию роли концепции достойного труда в дальнейшем развитии института социального диалога в трудовом праве.

Ключевые слова: *социальный диалог, институт социального диалога в трудовом праве, социальное партнерство, коллективно-договорное регулирование труда, концепция достойного труда.*

Amelicheva, L. P. The History of Formation and Development of the Institute of Social Dialogue in Labour Law

The article is devoted to historical and legal analysis of the institution of social dialogue in labour law. The legal nature, essence of the social dialogue in the sphere of labour, correlation between «social dialogue» and «social partnership» are defined. In the article the basic stages of formation and development of the institution of social dialogue in labour law are analysed. The author investigates the political, social, economic, legal, scientific, and international grounds of formation and development of the institution of social dialogue in labour law in this article. The contents of the indicated institution and its place in the system of modern labour law are identified. The article presents the experience of regulation of collective labour relations in the EU, the analysis of problems and directions improving social dialogue in Ukraine. The separate attention is given to the research of a role of the concept of decent work in the future development of the institution of social dialogue in labour law.

Keywords: *social dialogue, institution of social dialogue in labour law, social partnership, collective agreement regulation of labour, the concept of decent work.*

