

він за Гегелем, становить душу наукового дослідження і є єдиним принципом, за допомогою якого зміст науки набуває *іманентного зв'язку і необхідності*⁸.

Такий необхідний зв'язок змістові науки про право може забезпечити тільки діалектичний метод сходження від абстрактного до конкретного. Однак те, що ми наразі маємо в науці, є не поняттям методу, а відсутністю такого поняття. На мою думку, поняття *наукового методу* має в якості загального (універсального) *моменту цього поняття* саме спосіб сходження від абстрактного до конкретного, тобто рух від загального через особливе до одиничного. А решта методів є *особливими моментами* в даному понятті, універсальною поєднаною методом сходження від абстрактного до конкретного. Саме тому я поділяю думку про діалектику як *єдино правильний у науковому відношенні метод* пізнання. На жаль, переважаюча більшість науковців не піднімається вище *метафізичного* уявлення про різні методи, як *рівнозначні* лиш *особливі* прийоми і способи пізнання, що трактуються й застосовуються кожним автором довільно, прикриваючись «методологічним плюралізмом», від якого дарма чекати іншого, ніж усе більше віддалення від поняття права.

1. *Гегель Г.* *Энциклопедия философских наук.* Т. 1: Наука логики. Москва : Мысль, 1974. С. 208; 2. *Ильенков Э. В.* *Истоки мышления; Диалектика идеального.* Москва : Книжный дом «ЛИБРОКОМ», 2010. С. 24-28; 3. *Ивакин О. А.* *Диалектична філософія : монографія.* Одеса : Юрид. літ., 2003. С. 161-164; 4. *Маркс К. и Энгельс Ф.* *Соч.* – Т. 21 : Энгельс Ф. Людвиг Фейербах и конец классической немецкой философии. С. 303; 5. *Маркс К. и Энгельс Ф.* *Соч.* – Т. 20 : Энгельс Ф. Анти-Дюринг. Переворот в науке, произведенный господином Дюрингом. С. 19-22, 366; 6. *Розенталь М. М.* *Принципы диалектической логики.* Москва : Изд-во социально-эконом. лит., 1960. С. 61-32, 112-113; 7. *Мартышин О. В.* *О концепции учебника теории государства и права // Государство и право.* – 2002. – № 8. – С. 61-62; 8. *Плеханов Г. В.* *Избранные философские произведения: в 5 т.* – Т. 1. Москва : Гос. изд-во полит. лит., 1956. С. 443-444.

УДК 340.1

Н. М. ПАРХОМЕНКО,
доктор юридичних наук

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Формування національної моделі соціального партнерства в Україні відбувається на тлі глибокої економічної та соціально-політичної кризи. Серед нерозв'язаних проблем у соціальній сфері: слабкість профспілок; домінування в процесі діалогу сторони роботодавців; формальний характер колективно-договірного процесу; безвідповідальність соціальних партнерів за невиконання прийнятих ними колективних угод та договорів та ін.

Наразі соціальний діалог між підприємцями, профспілками і працівниками відбувається завдяки роботі Національної тристоронньої соціально-економічної ради, яка має рекомендаційні, консультативні та дорадчі повноваження. Одним із правових засобів у сфері забезпечення соціального діалогу є Генеральна угода про регулювання основних

принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні, яка має рамковий та рекомендаційний характер, оскільки невиконання її положень не передбачає юридичної відповідальності сторін її укладання.

Ключові слова: соціальний діалог, генеральна угода, соціальне партнерство, роботодавці, робітники, профспілка.

Пархоменко Н. Н. Социальный диалог в Украине: проблемы и перспективы

Формирование национальной модели социального партнерства в Украине происходит на фоне глубокого экономического и социально-политического кризиса. Среди нерешенных проблем: слабость профсоюзов, доминирование в процессе диалога стороны работодателей; формальный характер коллективно-договорного процесса; безответственность социальных партнеров за неисполнение принятых ими коллективных договоров и т.п.

Сейчас социальный диалог между предпринимателями, профсоюзами и работодателями происходит благодаря Национальному трехстороннему социально-экономическому совету, который имеет рекомендательные, консультационные и совещательные полномочия. Одним из правовых средств в сфере обеспечения социального диалога является Генеральное соглашение о регулировании основных принципов и норм реализации социально-экономической политики и трудовых отношений в Украине, которая имеет рамочный и рекомендационный характер, поскольку неисполнение ее положений не предполагает юридической ответственности договорных сторон.

Ключевые слова: социальный диалог, генеральное соглашение, социальное партнерство, работодатели, рабочие, профсоюзы.

Parkhomenko N. Social dialogue in Ukraine: problems and prospects

The formation of a national model of social partnership in Ukraine takes place against a backdrop of a deep economic and socio-political crisis. Among the unsolved problems are: the weakness of trade unions, the dominance of employers in the process of dialogue; the formal nature of the collective-contractual process; irresponsibility of the social partners for failure to comply with collective agreements they have accepted, and so on.

Now the social dialogue between entrepreneurs, trade unions and employers is due to the National Tripartite Socio-Economic Council, which has advisory, consultative and advisory powers. One of the legal means in the sphere of ensuring social dialogue is the General Agreement on the Regulation of Basic Principles and Norms for the Implementation of Social and Economic Policy and Labor Relations in Ukraine, which is of a framework and recommendation nature, since non-compliance with its provisions does not imply legal liability of the contract parties.

Key words: social dialogue, social partnership, General Agreement, employers, workers, Trade Union.

Інтеграція України до ЄС у соціальній сфері видається проблематичною без побудови ефективної системи соціального співробітництва. Тобто проведення ефективної соціальної політики в контексті впровадження європейських принципів і стандартів неможливе без узгодження, взаємовідповідальності та прозорості партнерських взаємин між державою, роботодавцями і працівниками. Йдеться про налагодження соціального партнерства, діалогу, змістом якого є соціальні відносини. При цьому слід пам'ятати, що соціальне партнерство є вагомим складовою соціальної стабільності, засобом зняття соціальної напруженості.

Соціальне партнерство – це дієва форма регулювання соціально-трудових відносин, яка постала внаслідок еволюції суспільства і в результаті якої непримиримі протистояння між робітниками і роботодавцями трансформуються у протиріччя та конфлікти значно нижчого рівня, що вирішуються організаціями-профспілками і об'єднаннями роботодавців за умов контролю держави¹.

Досліджуючи соціальне партнерство в Україні, необхідно відмітити певні проблеми, а саме: 1) домінування у свідомості населення України патерналістських настроїв; 2) слабкість профспілок як представника та захисника інтересів працівників та сторони соціального діалогу; 3) домінування в процесі соціального діалогу сторони роботодавців; 4) подолання негативного впливу фактичної нерівності сторін соціального діалогу; 5) подолання формального характеру колективно-договірного процесу; 6) посилення відповідальності соціальних партнерів за невиконання прийнятих ними колективних угод та договорів; 7) забезпечення можливості оперативного вирішення колективного трудового спору (конфлікту)².

Зазначені проблеми та відповідні механізми їх розв'язання переважно вже відпрацьовані в межах ЄС та у країнах – членах ЄС, зокрема. Тому інтеграція України до ЄС передбачає удосконалення чинної нормативної та інституційної бази і в цій сфері.

Зокрема, з метою реалізації зазначеного в Угоді про асоціацію з ЄС, а також з огляду на Маастрихтський договір, де серед інструментів соціальної політики було визначено соціальний діалог між підприємцями і працівниками, потрібна активізація роботи Національної тристоронньої соціально-економічної ради (далі – Національна рада) як консультативно-дорадчого органу, який утворюється з представників Кабінету Міністрів України, всеукраїнських професійних спілок та їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців (далі – сторони соціального діалогу), яка була створена Указом Президента України від 29 грудня 2005 р. № 1871 «Про розвиток соціального діалогу в Україні». Вдруге ця Рада була утворена Президентом України як постійно діючий орган відповідно до Закону про соціальний діалог Указом № 347 від 02 квітня 2011 р.

Національна рада здійснює свою діяльність на засадах рівноправності та паритетності сторін соціального діалогу; відкритості, добровільності та конструктивності соціального діалогу; пріоритетності узгоджувальних процедур та компромісних рішень; обов'язковості додержання досягнутих домовленостей і виконання прийнятих рішень.

Основними завданнями Національної ради є: сприяння узгодженню позицій сторін соціального діалогу щодо шляхів подальшого розвитку соціально-економічних і трудових відносин, укладанню угод з питань регулювання таких відносин; розроблення та внесення Президентові України пропозицій з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики.

Відповідно визначені пріоритетні напрями діяльності Національної тристоронньої соціально-економічної ради на 2015–2017 рр.

Загалом ці принципи і завдання відповідають європейським і їх реалізація сприятиме ефективнішій адаптації соціальної сфери, імплементації європей-

ських директив у національне законодавство. Якщо ж звернутись до аналізу змісту цього закону, з точки зору перспектив реального втілення його положень у дійсність, то слід звернути увагу на їх рекомендаційний характер. Зокрема, згідно зі статтями 12, 16, 18 даного закону рішення Національної ради є обов'язковими для розгляду органами державної влади і місцевого самоврядування. При цьому не передбачено форми зворотної реакції на такі рішення. Відповідно, для органів влади обов'язковим є не врахування, а лише прийняття до розгляду, що саме по собі ні до чого не зобов'язує і перетворює такі рішення на побажання. Відповідно зазначені правові положення потребують удосконалення. Важливим у даному контексті також є контроль та відповідальність, передбачені ст. 19 Закону, а саме: контроль за виконанням прийнятих рішень та досягнутих домовленостей здійснюється безпосередньо сторонами діалогу. В такій редакції – це самоконтроль, але за чим: за направленням органам влади рішень, чи взяття цими органами рішень до розгляду? В останньому випадку, це не належить до повноважень Національної ради.

Таким чином, Національна рада має рекомендаційні, консультативні та дорадчі повноваження. У більшості країн ЄС аналогічна ситуація, але можливо необхідно звернути увагу на країни Балтії, Чехії, Польщі та деякі інші країни, де такі органи мають повноваження приймати правові акти у соціальній сфері.

Крім того, на нашу думку, можливим видається залучення Ради до виконання імплементаційних заходів з визначенням конкретних завдань.

У даному аспекті не обґрунтованим є обмеження кола суб'єктів соціального діалогу. Зокрема, згідно зі ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», це: профспілкорова сторона, сторона роботодавців, сторона органів виконавчої влади. Останнім часом в Україні з'явилась і активно діє низка організацій, які безпосередньо займаються різного роду діяльністю у галузі захисту соціальних прав громадян. Зазначене також потребує нормативно-правового закріплення. Наразі правові засади партнерства визначені у законах України: «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про соціальний діалог в Україні», Положенні про Міністерство соціальної політики України, інших законодавчих актах України, Генеральній угоді про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин.

Зокрема, важливим рамковим правовим актом у сфері забезпечення соціального діалогу є Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні від 23 серпня 2016 р. (далі – Угода) між всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців в особі Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, всеукраїнськими об'єднаннями професійних спілок в особі Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні та Кабінетом Міністрів України. Угодою передбачено здійснення сторонами низки заходів, спрямованих на підвищення конкурентоспроможності національного вироб-

ника та забезпечення зростання зайнятості, реального розв'язання проблемних питань економічного розвитку і діяльності бізнесу в країні, забезпечення зайнятості населення, збереження та розвитку трудового потенціалу, забезпечення оплати, умов, охорони праці та соціального захисту працюючих, а також вирішення гуманітарних проблем, молодіжної політики, задоволення духовних потреб населення та ін.

Реалізація зазначених завдань дійсно сприятиме налагодженню соціального діалогу та покращенню соціальної сфери в країні. При цьому необхідно звернути увагу на рамковість угоди та її рекомендаційний характер, оскільки невиконання її положень не передбачає юридичної відповідальності сторін її укладання. Крім того, реалізація положень угоди передбачає розробку і прийняття низки нормативно-правових актів, створення інституційних механізмів та ін., що потребує фінансових і кадрових ресурсів та може залишити цю угоду декларативною.

Підвищити ефективність соціального партнерства в Україні можливо за умови економічного зростання, підвищення рівня зайнятості населення і зниження безробіття, нарощування тенденції збільшення заробітної плати у структурі доходів населення. Наразі заробітна плата, яка є основою доходів населення, залишається низькою. Адже згідно з вимогами Європейської соціальної хартії, мінімальна заробітна плата має становити не менше 2,5 прожиткового мінімуму. Неподолана ще негативна тенденція залежності заробітної плати від сфери діяльності, а якість та результати праці ще не є її головним мірилом³. Відповідно, з огляду на європейський досвід, одним із важливих напрямів соціального діалогу має бути удосконалення політики і механізмів оплати праці. Зокрема, має відбутися перехід від централізованого, адміністративного порядку встановлення розміру заробітної плати та її захисту до консенсусного, до погодинної оплати праці. Суб'єктами досягнення згоди в даному випадку мають бути роботодавці, профспілки та представники урядових структур. Як правило, йдеться про досягнення консенсусу в межах певної галузі. Участь урядових структур забезпечить стабільність рівня інфляції, вплив на регулювання міжгалузевих зв'язків в економіці, стимулювання розвитку окремих неконкурентоспроможних галузей, професійну підготовку, забезпечення мобільності робочої сили, реалізацію гарантій зайнятості населення та ін.

Крім того, мають бути законодавчо визначені соціальні стандарти як гарантії для працівників і обов'язок для роботодавців. У такому разі профспілки отримають правовий засіб обстоювання законних прав громадян. Україні конче необхідно збільшити вартість робочої сили, частку заробітної плати у структурі виробничих затрат та здійснити перехід до визначення реальної ціни робочої сили як вартості засобів, необхідних для повноцінного розширеного відтворення людського капіталу. На цьому ґрунті має базуватися соціальна структура європейського типу – з низьким рівнем бідності та майнового розшарування. Слід дбати про забезпечення належної мотивації до активної поведінки на ринку праці, зокрема, і завдяки набуттю високого рівня освіти та кваліфікації, збереження здоров'я, продовження трудової діяльності після досяг-

нення пенсійного віку. Особлива увага суспільства і влади має зосереджуватися на протидії масштабній трудовій міграції робочої сили, створенню реальних умов для реалізації всього потенціалу громадян у власній державі⁴. При цьому важливою є співпраця з Європейською конфедерацією профспілок, Союзом конфедерацій промисловців і роботодавців у Європі, Європейським центром підприємств за участю громадськості та ін.

Проте це лише зовнішня сторона соціального партнерства. Щодо його змісту, то процеси, що розвиваються сьогодні в Україні під гаслом соціального партнерства, істотно відрізняються від тих, що декларуються. Скажімо, у розвинутих країнах колективний договір – це документ, який дає змогу робітникам досягти значного поліпшення свого соціально-економічного становища. За вітчизняних умов колективний договір – це здебільшого формальний документ, який мало що дає робітникам. Це зумовлюється тим, що нині в Україні остаточно не визначилися реальні суб'єкти, які представляють і захищають інтереси найманих працівників, з одного боку, та власників і роботодавців, з другого. Об'єднання вітчизняних роботодавців також є, але вони сформовані передусім для лобювання інтересів роботодавців в органах виконавчої й законодавчої влади, а не для переговорів з робітниками. Як свідчить досвід європейських та інших індустріально розвинених країн, створення об'єднань підприємців, що беруть участь у переговорах з робітниками, відставало від створення профспілок на 10–15 років. Саме могутні профспілки, посилення їх впливу на роботодавців змусило останніх об'єднатися, а не навпаки. А коли немає сильних профспілок, то бракує і дієвого соціального партнерства⁵.

Формування національної моделі соціального партнерства в Україні відбувається на тлі глибокої економічної кризи, що призвело до зубожіння широких верств населення, скорочення малого та середнього бізнесу, який у розвинених країнах є основою загального добробуту; політичної нестабільності та популізму влади; спрямування значних коштів на оборону та безпеку; появи нових прошарків соціально незахищених верств населення – учасників бойових дій, у тому числі інвалідів, тимчасово переміщених осіб, які потребують соціальної допомоги та ін. З іншого боку, виконання Україною взятих на себе євроінтеграційних зобов'язань вимагає проведення урядом країни низки соціально непопулярних заходів у сфері економіки, які ще більше погіршують соціально-економічне становище та спричиняють поступову делегітимацію реформ у цій сфері. Зазначене може активізувати консолідаційні процеси в українському суспільстві, спрямовані на боротьбу за соціальні права.

Загострити зазначене може також примарність формування єдиної європейської соціальної моделі у найближчій чи у віддаленій перспективі, з огляду на дезінтеграційні процеси, що намітились останнім часом в ЄС у зв'язку із брекзітом Великої Британії, хвилею мігрантів з Сирії, спробою державного заклоту в Туреччині та ін. У зв'язку з цим перед національними урядами, у тому числі й Урядом України, постає чимало складних проблем, розв'язання яких потребує виваженої і довготривалої державницької політики щодо підтримки національних інтересів у соціальній сфері.

1. Кудряченко А. І. Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна // Стратегічні пріоритети. – 2008 р. – № 3(8), С. 135; 2. Волинець У. А. Розвиток соціального партнерства в Україні // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія Економіка. – Вип. 2 (43). 2014. С. 236; 3. Україна в 2007 році: внутрішнє ізовнішнє становище та перспективи розвитку. Експертна доповідь. Київ : НІСД, 2008. С. 106; 4. Там само. С. 108; 5. Кудряченко А. І. Згадана праця. С. 139.

Parkhomenko N. Social dialogue in Ukraine: problems and prospects

Establishing social partnership, dialogue, the content of which is social relations is part of the integration Of Ukraine to the EU. The formation of the national model of social partnership in Ukraine amid deep economic and socio-political crisis that has led to the impoverishment of broad strata of the population, reducing the small and medium business, which in the developed countries is the basis of the general welfare; political instability and populism; direct significant funds on defence and security; the emergence of new segments of the socially disadvantaged groups, etc.

Social dialogue between entrepreneurs and employees takes place thanks to the work of the National Trilateral socio-economic Council, which has the recommendation, consultative and advisory powers.

One of the legal remedies in the field of social dialogue, there is general agreement on regulation of the basic principles and norms of the realization of socio-economic policy and labour relations in Ukraine, which has a frame and advisory in nature, since the failure of its provisions does not assume legal liability of the parties to its conclusion. In addition, the implementation of the provisions of the agreement involves the development and adoption of a series of laws and regulations, the establishment of institutional mechanisms and others in need of financial and personnel resources and can leave this declarative.

Among the unresolved problems in the social sphere: the weakness of the trade unions as representative and defender of the interests of workers; in the process of social dialogue the parties employers, which primarily will lobby their own interests in bodies of Executive and legislative power; formal collectively-contract process; irresponsibility of social partners for failure accepted them collective agreements and contracts, etc.

Key words: social dialogue, social partnership, General Agreement, employers, workers, Trade Union.

УДК 340.1

С. В. БОБРОВНИК
доктор юридичних наук

**ЮРИДИЧНА АНТРОПОЛОГІЯ:
СТАНОВЛЕННЯ ТА НАУКОВИЙ СТАТУС**

Досліджується еволюція становлення юридичної антропології як результату розвитку історичної, політичної, соціальної та прикладної антропології. Юридична антропологія охарактеризована на рівнях філософського підходу до пізнання держави і права; вчення про людину як соціальну одиницю та суб'єкта права; самостійної сфери наукових досліджень, що має власний предмет і методологію.

Ключові слова: антропологія, науковий підхід, вчення, юридична антропологія.