

Handbook of the Philosophy and Science of Punishment. New York: Routledge, 2020. P. 366-376.
doi:10.4324/9780429507212.

УДК 346.3

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-01-02

Коваленко Р. І.,
к.ю.н. асистент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

Денисюк М. О.
PhD. асистент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

ДОКТРИНАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО МОДЕЛЕЙ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Дослідження присвячене аналізу доктринальних підходів до моделей соціального діалогу в контексті сучасних соціально-економічних викликів. Актуальність теми зумовлена необхідністю адаптації механізмів соціального діалогу до змін на ринку праці, глобалізаційних процесів та євроінтеграційних прагнень України. У статті розглядаються різні моделі соціального діалогу, що сформувалися в європейських країнах та світі, їх особливості та характеристики. Автори аналізують підходи до класифікації моделей соціального діалогу, представлені в роботах українських дослідників. Розглядаються такі моделі як трипартизм, біпартизм, а також національні моделі - німецька, французька, британська, шведська, американська та інші. Особлива увага приділяється інноваційній мультипартивній моделі, яка передбачає залучення організацій громадянського суспільства до соціального діалогу. У дослідженні підкреслюється важливість ролі держави, профспілок та роботодавців у формуванні ефективних моделей соціального діалогу. Автори зазначають, що кожна модель має свої унікальні характеристики, переваги та недоліки, які відображають специфіку соціально-економічного розвитку та культурно-історичні традиції відповідних країн. Це підкреслює необхідність гнучкого підходу до впровадження практик соціального діалогу в різних національних контекстах. Дослідження має практичне значення для України, яка перебуває у процесі розвитку власної моделі соціального діалогу, оскільки дозволяє врахувати кращі світові практики та адаптувати їх до українських реалій.

Ключові слова: соціальний діалог, моделі соціального діалогу, трипартизм, біпартизм, мультипартивна модель, соціальне партнерство, трудові відносини, профспілки, роботодавці, держава, соціально-економічний розвиток, євроінтеграція, глобалізація, ринок праці.

The study analyzes doctrinal approaches to social dialogue models in the context of current

socio-economic challenges. The relevance of the topic is due to the need to adapt social dialogue mechanisms to changes in the labor market, globalization processes and Ukraine's European integration aspirations. The article examines various models of social dialogue that have emerged in European countries and the world, their features and characteristics. The authors analyze the approaches to classification of social dialogue models presented in the works of Ukrainian researchers. They consider such models as tripartism, bipartism, as well as national models - German, French, British, Swedish, American and others. Special attention is paid to the innovative multiparty model, which involves civil society organizations in social dialogue. The study emphasizes the importance of the role of the state, trade unions and employers in the formation of effective models of social dialogue. The authors point out that each model has its own unique characteristics, advantages and disadvantages, which reflect the specifics of socio-economic development and cultural and historical traditions of the respective countries. This emphasizes the need for a flexible approach to implementing social dialogue practices in different national contexts. The study is of practical importance for Ukraine, which is in the process of developing its own model of social dialogue, as it allows taking into account the best international practices and adapting them to Ukrainian realities.

Keywords: *social dialogue, models of social dialogue, tripartism, bipartism, multiparty model, social partnership, labor relations, trade unions, employers, state, socio-economic development, European integration, globalization, labor market.*

Актуальність теми дослідження. Соціальний діалог виступає фундаментальним елементом демократичного суспільства та ринкової економіки, забезпечуючи комунікацію між різними соціальними групами, зокрема роботодавцями, працівниками та державою. Він є основним механізмом для досягнення соціального миру, забезпечення справедливих умов праці та гармонізації інтересів сторін соціально-трудових відносин. У сучасних умовах, коли світ стикається з економічними, соціальними та політичними викликами, актуальність вивчення соціального діалогу набуває особливої ваги.

Зокрема, глобалізація, технологічний прогрес і зміни в структурі ринку праці призводять до виникнення нових форм зайнятості та трансформації традиційних трудових відносин. Це, у свою чергу, вимагає адаптації механізмів соціального діалогу для забезпечення ефективного реагування на нові виклики. Відсутність належного соціального діалогу може призвести до зростання соціальної напруженості, страйків, протестів та інших форм соціального конфлікту, що негативно впливають на економіку та соціальну стабільність.

Крім того, в умовах пандемії COVID-19 соціальний діалог виявився важливим інструментом для врегулювання конфліктних ситуацій, пов'язаних з масовими скороченнями, змінами умов праці та необхідністю забезпечення безпеки працівників. Пандемія підкреслила необхідність швидкої та ефективної комунікації між усіма учасниками соціально-трудових відносин для прийняття адекватних рішень, що враховують інтереси як роботодавців, так і працівників.

Також важливим аспектом є євроінтеграційні процеси України, які вимагають адаптації національного законодавства до європейських стандартів, зокрема у сфері соціального діалогу. Враховуючи досвід європейських країн, де соціальний діалог є ключовим елементом забезпечення соціальної справедливості та економічного розвитку, необхідно дослідити можливості його імплементації в українських реаліях.

Недостатня теоретична розробка питань, пов'язаних з функціями та завданнями соціального діалогу, утруднює його практичне застосування та ефективне функціонування. У цьому контексті, науковий аналіз доктринальних підходів до соціального діалогу сприятиме поглибленню розуміння його сутності, ролі та значення у сучасних умовах. Це, в свою чергу, дозволить розробити рекомендації щодо вдосконалення нормативно-правової бази, що регулює соціальний діалог, та підвищити його ефективність у досягненні соціальної стабільності та економічного розвитку.

Таким чином, актуальність дослідження доктринальних підходів до функцій та завдань соціального діалогу зумовлена необхідністю забезпечення ефективної комунікації між роботодавцями, працівниками та державою, адаптації механізмів соціального діалогу до сучасних викликів та потреб, а також підвищення рівня соціальної справедливості та економічної стабільності в умовах глобалізації та євроінтеграції.

Метою дослідження є визначення доктринальних підходів до моделей соціального діалогу.

Виклад основного матеріалу. Соціальний діалог є важливим елементом у сфері трудових відносин, що базується на співпраці між різними сторонами: державою, роботодавцями та працівниками. Доктринальні підходи до соціального діалогу охоплюють різні аспекти, включаючи правові, соціальні та економічні елементи, які визначають його функції.

Соціальний діалог виник у промислово розвинених країнах наприкінці XIX століття, коли з'явилася потреба в регулюванні відносин між роботодавцями і працівниками. Після Другої світової війни соціальний діалог став невід'ємною частиною трудового законодавства, що сприяло гуманізації трудових відносин і наданню працівникам права на участь в управлінні виробництвом[1].

Існують різні моделі соціального діалогу, які варіюються залежно від національних і регіональних контекстів. Так Іваницька С.Б., Галайда Т.О. у своєму дослідженні виділяють різні моделі соціального діалогу серед них трипартизм де модель передбачає участь трьох сторін у регулюванні соціально-трудова відносин: найманих працівників, роботодавців і держави. Характеризується дана модель високим рівнем централізації договірного процесу та активним втручанням держави. Має три рівні соціального діалогу: національний, галузевий і виробничий. Наступна модель біпартизм, що ґрунтується на двосторонній співпраці між об'єднаннями роботодавців і найманих працівників. Застосовується в країнах, де роль держави у регулюванні трудових відносин незначна. Держава виступає лише арбітром або посередником у разі конфліктів [2, с. 28]. Автори також виділяють консервативну модель (Японія), соціал-демократична модель (Швеція), що характеризується широким соціальним діалогом, де профспілки є головним суб'єктом. Близько 80% працездатного населення входять до профспілок. Уряд виступає пасивним посередником у переговорах між робітниками та роботодавцями, а також демократична модель (Австрія) де така модель характеризується унікальною системою соціального та економічного співробітництва. До соціального партнерства залучені чотири основні групи: роботодавці, працівники, селяни і профспілки. Діє Паритетна комісія, яка виробляє політику стримування зростання цін і заробітних плат. Також значної уваги приділяють Німецькій моделі соціального партнерства, яка характеризується збалансованістю інтересів праці й капіталу. Передбачає участь працівників в управлінні підприємствами. Має розвинену систему трудових судів. Профспілки та об'єднання роботодавців відіграють

важливу роль у соціально-економічному житті країни Виокремлюють Британську модель соціального партнерства, що має яскраво виражений неліберальний характер. Уряд проводить політику економічного лібералізму в інтересах підприємницьких структур, що обмежує позиції профспілок. Французька модель соціального партнерства, де провідну роль відіграє держава, яка прагне одноосібно керувати економічним, технологічним і соціальним розвитком країни. Діє система паритетних трудових судів. І останньою моделлю, яку виокремлюють дослідники є Фінська модель соціального партнерства, що характеризується важливою роллю профспілок, які не лише захищають інтереси своїх членів, але й формують мережу соціального забезпечення для безробітних завдяки значним фондам страхування від безробіття [2, с. 29-30]

На основі аналізу зарубіжного досвіду механізмів реалізації соціального партнерства, представленого в дослідженні В.В. Капустіна, можна виділити та охарактеризувати ряд моделей соціального партнерства, що сформувалися в різних країнах відповідно до їх соціально-економічних та національних особливостей. Північноєвропейська модель трипартизму характеризується високим рівнем централізації договірної частини процесу та активною участю держави, профспілок і роботодавців. Ця модель поширена в таких країнах, як Бельгія, Данія, Нідерланди, Норвегія, Фінляндія, Швеція та Австрія. Вона відзначається високим рівнем організації соціально-трудова відносин, при цьому частка працівників, об'єднаних у профспілки, сягає близько 90%. Центральноевропейська модель біпартизму, характерна для Італії, Німеччини, Швейцарії, Англії та Ірландії, відрізняється відсутністю постійно діючих органів соціального партнерства на національному рівні. Натомість, уряди цих країн періодично проводять консультації з об'єднаннями профспілок і роботодавців, а рішення приймаються переважно на рівні регіонів та галузей.

Модель мікроекономічного рівня, поширена у Франції, Іспанії, Португалії, Греції, США та Японії, характеризується тим, що переговорний процес відбувається безпосередньо на рівні підприємств. У цих країнах роль профспілкового руху менш значна, широко застосовуються індивідуальні трудові контракти, а частка працівників у профспілках становить близько 30%.

Англійська (консервативна) модель відрізняється яскраво вираженим неліберальним характером, де уряд проводить жорстку політику економічного лібералізму в інтересах підприємницьких структур, що призводить до обмеження позицій профспілок .

Французька (соціалістична) модель характеризується провідною роллю держави в регулюванні соціально-трудова відносин. На загальнонаціональному рівні діє економічна і соціальна рада, а також функціонує система паритетних трудових судів .

Німецька (соціал-демократична) модель базується на збалансованості інтересів праці й капіталу, передбачає участь працівників в управлінні підприємствами та має розвинену систему трудових і соціальних судів.

Шведська модель відзначається широким соціальним діалогом та значною роллю профспілок, які об'єднують близько 80% працездатного населення. При цьому уряд виступає пасивним посередником у переговорах між соціальними партнерами.

Американська модель базується на широкій участі найманих працівників у власності підприємства, наявності сертифікованих профспілок та обов'язку роботодавця вести колективні переговори.

Скандинавська модель характеризується залученням персоналу до розподілу

результатів виробництва, високим рівнем соціального захисту та активною роллю держави у регулюванні соціально-трудова відносин [3, с. 120,121-123].

Кожна з цих моделей має свої особливості та переваги, що відображають специфіку соціально-економічного розвитку та культурно-історичні традиції відповідних країн. Вивчення та аналіз цих моделей може бути корисним для вдосконалення системи соціального партнерства в Україні з урахуванням національних особливостей та потреб.

Досить цікавий підхід до власної моделі наводить Ільченко Б. який пропонує Мультипартитивну модель соціального діалогу, що передбачає розширення кола учасників діалогу за межі традиційної трипартитивної системи. При цьому наводить такі ключові аспекти цієї моделі, а саме розширення учасників: окрім традиційних соціальних партнерів (держава, роботодавці, профспілки), до діалогу залучаються інші організації громадянського суспільства. При цьому автор описує два основні механізми залучення додаткових учасників: а) включення представників наукових установ, аналітичних центрів, громадських організацій до складу тристоронніх органів соціального діалогу за квотою одного з соціальних партнерів; б) чітке розмежування понять соціального та публічного діалогу з інституціоналізацією останнього [4, с. 53]. Таким чином, на думку автора мультипартитивна модель пропонує більш інклюзивний підхід до соціального діалогу, що, на думку автора, краще відповідає сучасним соціально-економічним реаліям та викликам.

Також, на основі аналізу дослідження, проведеного Національним інститутом стратегічних досліджень [5], можна виділити кілька ключових моделей соціального діалогу що мають свою класифікацію:

1. За рівнем переговорних процесів:

1.1. Північноєвропейська модель (Швеція, Фінляндія, Норвегія, Бельгія) характеризується активним втручанням держави в трудові відносини, трирівневістю партнерства (національний, галузевий, виробничий рівні) та значним законодавчим забезпеченням трудових відносин.

1.2. Англосаксонська модель (Велика Британія, Ірландія, Греція, Іспанія, Канада, США, Японія) відзначається однорівневістю - укладанням колективних договорів переважно на рівні підприємств та мінімальним втручанням держави.

1.3. Центральноевропейська модель (Німеччина, Австрія, Нідерланди, Швейцарія) зосереджується на галузевому рівні соціального діалогу, відсутності загальнонаціональних угод та орієнтації підприємств на параметри галузевих угод.

2. За рівнем участі працівників:

2.1. Модель профспілкового представництва, де профспілки представляють інтереси всіх працівників (США, Канада, Японія, Велика Британія, Ірландія).

2.2. Модель чистого представництва працівників, де трудовий колектив обирає власних представників (Іспанія, Греція, Португалія).

2.3. Модель змішаного представництва, яка передбачає включення до ради представників як працівників, так і роботодавців (Франція, Бельгія, Данія, Ірландія).

Автори дослідження підкреслюють, що жодна з цих моделей не може вважатися ідеальною, оскільки кожна має свої переваги та недоліки. Вони також відзначають тенденцію до зменшення ефективності централізованих моделей соціального діалогу в Європі та зростання децентралізованих форм [5, с. 21-22].

Висновки. На основі аналізу досліджень Іваницької С.Б., Галайди Т.О. [2], Капустіна В.В. [3], Ільченка Б. [4] та Національного інституту стратегічних досліджень [5] щодо

моделей соціального діалогу можна зробити наступні висновки.

Всі розглянуті підходи визнають різноманітність моделей соціального діалогу, що сформувалися в різних країнах відповідно до їх соціально-економічних та національних особливостей. Спільним для більшості класифікацій є виділення таких моделей як трипартизм, біпартизм, а також окремих національних моделей - німецької, французької, британської, шведської.

Підхід Іваницької С.Б. та Галайди Т.О. більше зосереджується на конкретних національних моделях (японська, австрійська, фінська), тоді як Капустін В.В. пропонує більш узагальнену класифікацію (північноєвропейська, центральноєвропейська, мікроекономічна моделі). Національний інститут стратегічних досліджень пропонує класифікацію за рівнем переговорних процесів та за рівнем участі працівників, що додає нову перспективу до розуміння моделей соціального діалогу.

Ільченко Б. вносить інноваційний елемент, пропонуючи мультипартивну модель, яка передбачає залучення до діалогу організацій громадянського суспільства, що розширює традиційне розуміння соціального партнерства.

Всі дослідження підкреслюють важливість ролі держави, профспілок та роботодавців у формуванні різних моделей соціального діалогу. Автори сходяться у характеристиках більшості моделей, зокрема щодо ролі держави, рівня централізації переговорного процесу, участі працівників в управлінні підприємствами.

Аналіз різних підходів до класифікації моделей соціального діалогу демонструє, що незважаючи на деякі відмінності у термінології та акцентах, вони надають комплексне уявлення про різноманіття форм соціального партнерства у світі. Вони доповнюють один одного, дозволяючи сформувати більш повну картину існуючих моделей соціального діалогу.

Важливо відзначити, що кожна модель має свої унікальні характеристики, переваги та недоліки, які відображають специфіку соціально-економічного розвитку та культурно-історичні традиції відповідних країн. Це підкреслює необхідність гнучкого підходу до впровадження практик соціального діалогу в різних національних контекстах.

Для України, яка перебуває у процесі розвитку власної моделі соціального діалогу, вивчення та аналіз цих різноманітних підходів може бути надзвичайно корисним. Це дозволить врахувати кращі світові практики, адаптуючи їх до українських реалій та потреб, з метою створення ефективної системи соціального партнерства, яка сприятиме гармонізації соціально-трудова відносин та сталому економічному розвитку країни.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. «Соціальне партнерство». В Вікіпедія, 06, Лютий 2023. https://uk.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%A1%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B5_%D0%BF%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%BD%D0%B5%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE&oldid=38276317.
2. Іваницька С.Б., Галайда Т.О. Європейські моделі соціального діалогу та передумови їх запровадження в Україні. Scientific Journal «ScienceRise». 2016. №1/1(18). С. 27-32.
3. Капустін В.В. Зарубіжний досвід механізмів реалізації соціального партнерства. Інвестиції: практика та досвід. 2021. № 16. С. 118-123.
4. Ільченко Б. Модернізація соціального діалогу в нових соціально-економічних реаліях: аналіз альтернатив. Вчені записки Університету «КРОК». 2022. №3 (67). С. 48-55.

5. Формування соціального діалогу в сучасних умовах: світовий досвід та українська практика : аналітична доповідь / [Горелов Д.М., Корнієвський О.А., Опалько Ю.В., Палій Г.О.]; за ред. Розумного М.М. Київ : НІСД, 2011. 47 с.

УДК: 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2024-01-03

Прокоп'єв Р. Є.

кандидат юридичних наук,
головний інженер регіональної філії «Південна залізниця»
акціонерного товариства «Укрзалізниця»

ОКРЕМІ НАПРЯМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ТРАНСПОРТУ У ПЕРІОД ВОЄННИХ ДІЙ ТА В ПІСЛЯВОЄННИЙ ПЕРІОД

У статті здійснено виділення та розгляд окремих напрямків соціального захисту працівників транспорту у період воєнних дій на території України та в післявоєнний період. Оптимізацію трудових відносин працівників транспорту запропоновано розглядати у двох ракурсах: 1) щодо мобілізованих працівників; 2) щодо працівників, які залишилися працювати на транспортних підприємствах у період дії воєнного стану. В рамках статті проведено аналіз законодавства, яке регулює трудові правовідносини працівників транспорту в умовах воєнного стану, виявлено як позитивні так і негативні положення, що встановлені прийнятими у сфері трудових правовідносин актами, окреслено гарантії та їх обмеження для працівників. Основними напрямками удосконалення правового регулювання трудових відносин працівників транспорту названо: 1) посилення ролі та значення їх соціального захисту в умовах воєнного стану саме для тих працівників, які залишилися працювати на підприємствах транспорту; 2) удосконалення захисту трудових та соціальних прав таких працівників у період, що настане після скасування воєнного стану та, фактично, повернення до нормального цивільного життя; 3) психологічне здоров'я, зокрема, розширення програм навчання та підвищення рівня кваліфікації працівників із застосуванням психологічної підготовки кадрів. Акцент зроблено й на необхідності реальної підтримки мобілізованих працівників після їх повернення, які у процесі воєнних дій набули певні фізичні особливості (втратили руку, ногу, слух, пошкодили зір тощо). Запропоновано на нормативно-правовому рівні покласти на роботодавця обов'язок щодо працевлаштування працівника на підприємстві, установі, організації за його згодою на іншу посаду на цьому ж підприємстві, установі, організації у випадку його неможливості повернення на попереднє місце роботи, здатність до якої втрачено. Для цього, необхідно здійснити розроблення відповідного порядку, в якому чітко прописати алгоритм дій як роботодавця, так і працівника, визначити їх взаємні права та обов'язки, рівень відповідальності тощо.

Зауважено на тому, що особливе значення має й питання психологічного стану працівників транспортних підприємств, особливо тих, які безпосередньо займалися перевезенням пасажирів, тобто керували транспортними засобами. Загалом, на сьогодні питання психологічної підтримки та психологічної реабілітації є одним із ключових завдань держави, яка усвідомлює необхідність повернення людей до нормального