

## ТРУДОВОЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 342.9

### ПРАВОВЕ МОДЕЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ЗАСАДАХ ПАРТНЕРСТВА

**Олена КОСТЮЧЕНКО,**  
кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри цивільного права та процесу  
Університету державної фіскальної служби України

#### АНОТАЦІЯ

Статтю присвячено розкриттю правового потенціалу норм трудового права забезпечити розвиток трудових відносин задля створення умов гідної праці. Для досягнення поставленої мети в роботі здійснено правове моделювання розвитку трудових відносин на засадах партнерства. Наголошено, що держава зобов'язана забезпечувати гарантовані нею права працівникам і створювати необхідні правові умови для розвитку підприємництва в Україні. Обґрунтовано, що Україна має достатній рівень розвитку людського потенціалу, що дає можливість оновити систему соціально-трудова відносин шляхом оновлення змісту трудового договору за рахунок розвитку професійної компетенції працівників.

**Ключові слова:** праця, трудовий договір, трудове законодавство, соціальне партнерство, акти соціального партнерства, колективні угоди, колективний договір.

#### LEGAL MODELING OF THE DEVELOPMENT OF LABOR RELATIONS ON THE BASIS OF PARTNERSHIP

**Olena KOSTIUCHENKO,**  
Ph.D, Associate Professor,  
Associate Professor at the Department of Civil Law and Process  
of University of State Tax Service of Ukraine

#### SUMMARY

The article is devoted to the disclosure of legal potential of labor law to ensure the development of labor relations for creation the conditions for decent work. For achievement this goal there was made the legal modeling of the development of labor relations on the basis of partnership in the article. It is stressed that the state is obliged to provide its guaranteed rights for employees and to create the necessary legal conditions for the development of entrepreneurship in Ukraine. It is substantiated that Ukraine has a sufficient level of human potential development that gives an opportunity to update the system of social and labor relations on account of updating the content of labor agreement through the development of professional competence of employees.

**Key words:** labour, labour contract, labour legislation, social partnership, acts of social partnership, collective agreements, collective contracts.

**Постановка проблеми.** Розбудова соціально-орієнтованої економіки в Україні на сучасному етапі характеризується нестабільністю трудових відносин, безробіттям, зuboжінням працівників і членів їхніх сімей. Разом із тим роботодавці нарікають на відсутність кваліфікованих кадрів, а держава не може визначити шляхи розвитку трудового потенціалу задля забезпечення добробуту громадян. Як результат цього, в Україні відсутня реалізація положення Конституції про те, що людина її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека є найвищою соціальною цінністю [1]. Незважаючи на таке становище, держава зобов'язана забезпечувати гарантовані нею права працівникам і створювати необхідні правові умови для розвитку підприємництва в Україні.

**Актуальність теми дослідження.** Уже давно не потребує доказування те, що людина завжди повинна мати можливість існувати власною працею, а її заробітна плата щонайменше повинна бути достатньою для існування. Століттями аргументовано доведено, що заробітна плата в більшості випадків має перевищувати рівень, достатній для виживання, щоб забезпечити існування працівника та

членів його сім'ї [2, с. 120–121]. Але до сьогодні в Україні порушується елементарне життєво необхідне право працівника – право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею. Водночас держава, яка повинна гарантувати працівникам виконання трудового законодавства, сама, будучи роботодавцем, порушує його. Стан добробуту працівників свідчить про те, що сьогодні не реалізується жодна прогресивна стратегія розвитку країни, інерційний рух без визначеної стратегії у сфері праці видається недалевидним. Природних ресурсів і промислових потужностей для економічного прориву Україна не має, отже, вважаємо, що наш шлях – це інноваційна економіка, де ключовим ресурсом є інтелектуальний капітал, розвиток якого має здійснюватися в трудових відносинах на засадах партнерства. Проте безсистемність і нехтування проблемами роботодавців і працівників на державному рівні призвели до того, що в державі відсутні правові умови для розвитку системи трудових відносин, як результат, це позначилося на рейтингу України за індексом людського розвитку, а саме у 2010 році Україна посідала 69 місце [3, с. 165], а вже сьогодні – 84 місце [4, с. 199].

**Стан дослідження.** Аналіз останніх досліджень свідчить, що центральною ланкою соціально-орієнтованої економіки є правові можливості, закладені в трудовому законодавстві. І тому задля вирішення проблеми розвитку трудових відносин на засадах партнерства теоретико-методологічною базою обрано праці науковців, у яких започатковано вирішення цієї проблеми, а саме: Л.П. Амелічевої, І.С. Большухіної, Н.М. Гвоздик, М.І. Іншина, Е.М. Лібанової, О.І. Процевського, А. Сміта, Л. С. Таля, В.І. Щербини.

**Метою й завданням статті** є розкриття правового потенціалу норм трудового права забезпечити розвиток трудових відносин задля створення умов гідної праці. Для досягнення поставленої мети в роботі здійснено правове моделювання розвитку трудових відносин на засадах партнерства.

**Виклад основного матеріалу.** У світовій практиці існують різні підходи до організації суспільних відносин у державі, однак всі вони тією чи іншою мірою побудовані на договірних засадах, основу яких становить законодавство країни. Тому вважаємо історично доведеною ідею договірного регулювання інтересів держави, роботодавців і працівників. Система відносин суб'єктів трудового права, що перейшла Україні в спадок від СРСР, виявилась нездатною регулювати соціально-трудова відносини в ринкових умовах. Зміни, яких зазнали ці відносини з 1991 року, свідчать про відсутність консолідованих ідей щодо розвитку соціально-економічної сфери в державі загалом та оновлення системи відносин у сфері праці. «Україна постійно перебуває в стані постійної політичної та соціально-економічної невизначеності й вибору напрямів розвитку. Навіть підписання Угоди про асоціацію з ЄС не дає відповіді на питання: яку модель розвитку країни обрано, як зміниться держава та її інститути, яким буде право?» [5, с. 165]. Разом із тим сучасний рівень поляризації інтересів суб'єктів у трудовій сфері свідчить про нездатність законодавства їх консолідувати на базі загальної ідеї. Як підсумок, забезпечення добробуту населення та впровадження концепції «гідної праці» [6] гальмує та й не відображається в реальному житті працівників.

Так, у міжнародних актах визначено, що концепція гідної праці охоплює такі складники: 1) міжнародні трудові норми й основні принципи й права у сфері праці; 2) створення робочих місць; 3) соціальний захист; 4) соціальний діалог і трипартизм [7, с. 12]. При цьому стосовно України програма, розроблена Міжнародною організацією праці на 2016–2019 роки, визначає три пріоритетні напрями, а саме: «І. Сприяння зайнятості та розвитку сталих підприємств задля стабільності та зростання. II. Сприяння ефективному соціальному діалогу. III. Покращення соціального захисту й умов праці» [8, с. 15]. Проте для запровадження цієї концепції чинне законодавство має зазнати суттєвих змін.

Отже, одним із основоположних завдань розроблення концептуальних засад розвитку в Україні гідної праці є модернізація системи соціально-трудова відносин. Зайнятість населення повинна розглядатися не тільки з позиції кількості робочих місць, а й як стабільна зайнятість. На наш погляд, така модернізація відносин у сфері праці стає можливою завдяки соціальному партнерству. Уважаємо, що партнерські відносини є базовими для сучасної України. Перебудова системи соціально-трудова відносин на засадах партнерства вимагає перегляду всіма сторонами соціального діалогу своєї ролі в такому партнерстві. На наш погляд, роль держави має бути зосереджена на створенні правових умов у трудовому законодавстві, здатних реалізувати «юридично гарантовану й державою забезпечену можливість людини вільно реалізувати свою природну здатність до праці в соціально-трудова партнерських з роботодавцем відносинах ... та досягнення справедливо-

го розподілу результатів трудової діяльності, що забезпечували б достатній життєвий рівень для працівника і його сім'ї» [9, с. 6]. Партнерські відносини між державою, роботодавцями та працівниками повинні набути цивілізованої форми, де юридична рівність сторін є необхідною умовою партнерства.

Розширення колективного-договірних механізмів і розвиток соціального партнерства є умовою становлення й розвитку інноваційної економіки [10, с. 34, 44, 45, 58, 80]. На наше переконання, гідна праця неможлива за межами партнерства. І, як справедливо обґрунтовує Н.М. Гвоздик, необхідно зосередитися на використанні соціального партнерства для підвищення ефективності інвестицій у людський капітал підприємства [11, с. 2]. І.С. Большухіна доводить, що розвиток соціального партнерства сприяє реалізації соціальних очікувань суспільства й економічному розвитку території [12, с. 4]. Міжнародна спільнота наголошує, що серйозними викликами сьогодення залишаються хронічна бідність і жахлива нерівність, конфлікт і нестабільність. І це створює перешкоди для повноцінної участі людей у гідній праці, і в результаті колясальний обсяг людського потенціалу залишається невикористаним [13]. Що це доводить? На наше переконання, усвідомлення ролі соціального партнерства для регулювання соціально-трудова відносин і для розвитку людського потенціалу України має змусити сторони соціального партнерства переглянути свої відносини. Кожна зі сторін має усвідомити таке:

– перше, капітал нічого не вартий без праці людини. Тільки із застосуванням здібності працівника до праці власник підприємства, установи, організації може створити товари, роботи, послуги, як результат, отримати прибуток;

– по-друге, працівник має застосовувати свої здібності до праці в такий спосіб, щоб роботодавець мав можливість отримати прибуток і розподілити його. Працівники мають усвідомити, що цифрова революція не тільки відкриває нові можливості, а й породжує нові проблеми – нестандартні трудові контракти і скорочення обсягу робочого часу, які нерівною мірою розподілені між висококваліфікованими та некваліфікованими працівниками [13]. Тобто на фоні скорочення людської праці за рахунок упровадження інноваційних цифрових технологій і сам працівник має змінюватися, щоб його здібності до праці задовольняли господарчі інтереси й потреби роботодавця;

– по-третє, розвиток підприємств і в результаті цього створення робочих місць зі стабільною зайнятістю вимагає підготовки працівників для роботи в нових динамічних умовах, і таку підготовку необхідно розглядати як «безперервне навчання», забезпечити яке без участі держави працівникам і роботодавцям складно. Держава, отримуючи частку валового внутрішнього продукту для забезпечення функціонування свого апарату, повинна розуміти, що цей валовий продукт вироблений зусиллями працівників і роботодавців, а отже, держава має сприяти їм у його створенні;

– по-четверте, жодна зі сторін соціального діалогу не може існувати одна без одної, тому поляризація економічних інтересів кожної сторони має відійти на другий план, а першоосновною має стати оновлена система соціально-партнерських відносин.

Тобто для розвитку людського потенціалу соціальне партнерство має об'єднати цілі, завдання та результати діяльності держави, роботодавців і працівників.

Досягнення соціально-економічних результатів і підвищення рівня добробуту працівників і членів їхніх сімей, на наше переконання, неможливі без створення нової якості інтелектуального потенціалу населення, зокрема працівників. Погоджуємося з твердженням, що базовими складни-

ками людського розвитку є забезпечення здоров'я й довголіття, освіченості й інформованості населення, доступності ресурсів, потрібних для забезпечення гідного рівня життя, участі в суспільному житті [14, с. 9]. Шлях для досягнення миру та злагоди у сфері праці залежить від ефективної реалізації інтелектуального потенціалу працівників. А цей інтелектуальний потенціал працівника щонайменше складається зі стану його здоров'я, здатності застосовувати знання як результату безперервності навчання та здатності задовольняти свої соціальні потреби й потреби членів своєї сім'ї. Відповідно до цього, постає питання: а чи має можливість середньостатистичний український працівник використати й реалізувати власний інтелектуальний потенціал на своєму робочому місці? І наступне питання: а чи має цей працівник фінансові можливості зберігати й розвивати свій інтелектуальний потенціал? Ось, на нашу думку, ті практичні питання, які потребують вирішення учасниками соціально-партнерських відносин. Але хто має вирішувати ці практичні питання?

Ми вважаємо, що вирішувати їх мають зацікавлені особи. Виходячи з того, що зацікавленими в розвитку соціально-орієнтованої економіки є держава, роботодавці та працівники, то, відповідно, саме вони мають досягти компромісу щодо шляхів модернізації процесу праці, використовуючи інтелектуальний капітал і потенціал працівників. Разом із тим варто відмітити, що галузями, які здійснюють соціальну підтримку населення та забезпечують якість життя, без яких реалізувати зазначені цілі й завдання неможливо, є охорона здоров'я, освіта та соціальне обслуговування. Ці галузі фінансуються переважно за державні кошти, а держава фінансово неспроможна забезпечити належний рівень їх розвитку й надання якісних і необхідних послуг населенню. Виходячи із цього, задля збереження, використання, формування та розвитку інтелектуального капіталу як єдиної основи й системоутворювальної ідеї, що об'єднує державу, роботодавців і працівників, потребує розвитку система соціально-трудових відносин.

Так, якість трудового життя, підтримання працездатності та навчання потребують значних фінансових ресурсів, отримати які працюючі громадяни можуть лише реалізувавши свою здатність до праці. Разом із тим погоджуємося з твердженням, що «праця й робоча сила, які в історичній ретроспективі використовувались як поняття, що позначають фізичні зусилля, спрямовані на задоволення матеріальних потреб індивідів, у сучасному постіндустріальному суспільстві асоціюються саме з інтелектуальними зусиллями, що розглядаються як потенційне джерело багатства» [14, с. 34]. Отже, відповідаючи на питання, як саме справедливо розподіляти результати трудової діяльності працюючих (працівників і роботодавців) задля забезпечення дії концепції «гідної праці», передусім варто визначитися з пріоритетами та послідовністю в розвитку інтелектуального потенціалу. При цьому кожна намічена мета повинна підкріплюватися колом кореспондуючих прав та обов'язків учасників соціально-партнерських відносин. Спочатку доцільно забезпечити збереження інтелектуального потенціалу, вирішивши проблему безробіття, створивши нові робочі місця, далі треба забезпечити стабільний розвиток інтелектуального потенціалу працівників через систему освіти (здобуття освіти, підвищення кваліфікації та перекваліфікації працівників, безперервна освіта), у результаті чого отримуємо нову якість трудового потенціалу в державі, унаслідок чого будуть задоволені потреби та інтереси роботодавців, а працівники отримують стабільну зайнятість, можливість професійного зростання й гідну оплату праці.

Отже, першочергове завдання суб'єктів соціально-партнерських відносин – це вибір засобів збереження

інтелектуального потенціалу України та мінімізації відтоку кваліфікованих працівників із країни. На нашу думку, такі засоби повинні мати тільки договірну природу. А сама угода має бути підставою виникнення та зміни соціально-трудових правовідносин, які за своїм змістом нерозривно пов'язані з домовленістю держави, роботодавця і працівника чи майбутнього працівника. Чому договір? Тому, що законодавство, яке регулює відносини між суб'єктами соціального діалогу, надає їм правову форму лише за умови попередньо сформованих правил поведінки між цими учасниками або коли суб'єкти досягли у відносинах певний компроміс. А отже, акти соціального партнерства є тією перехідною ланкою, яка юридично оформлює досягнутий компроміс. Створення нових робочих місць може бути умовою Генеральної угоди.

У контексті цього погоджуємося з твердженням Л.С. Таля, що фактичні відносини між роботодавцями та робітниками залежать виключно від їхньої соціальної й економічної міцності [15, с. 4]. І тут постає питання: чи спроможні профспілкові об'єднання сьогодні на рівні з роботодавцями відстоювати інтереси працівників? Навіть більше, чим керується Верховна Рада України, пропонуючи закріпити в законодавстві «гарантування профспілкової автономії для представництва й захисту індивідуальних і колективних прав та інтересів своїх членів» [16]? Тобто якщо сьогодні за трудовим законодавством профспілка захищає (має захищати) інтереси всіх членів трудового колективу, то в перспективі такої можливості ані в профспілці, ані у працівників не буде. Законодавець звужує правові можливості профспілкових організацій, що, на наш погляд, є хибним кроком, бо це зменшує вплив профспілок на роботодавця, як результат, погіршує правове становище працівника. Ми вважаємо, що для модернізації соціально-партнерських відносин профспілкові організації мають представляти інтереси всіх працівників, а обсяги охоплення працівників засобами захисту, притаманними профспілковим організаціям, сприяють вирівнюванню правового становища працівника й роботодавця, де «дисциплінарна влада» останнього урівноважується (має урівноважуватися) діяльністю профспілок. Разом із тим необхідно відмітити, що профспілковий рух в Україні перебуває в «напівживому стані», однак це свідчить про незгуртованість самих працівників і трудових колективів, які повинні усвідомити, що захист трудових прав максимально ефективний у колективній діяльності. І саме тому соціально-партнерські відносини як колективні відносини у сфері праці є механізмом самоорганізації працівників.

Економіка набуде соціально-орієнтованого характеру не тоді, коли держава власними приписами вимагає виконання закріпленого мінімального рівня соціальних і трудових гарантій, а тоді, коли такі суб'єкти, як держава, працівники та роботодавці, шляхом «адекватних узгоджень» досягнуть балансу власних інтересів у соціально-трудових відносинах. Свого часу Адам Сміт, досліджуючи заробітну плату, говорив про її договірну природу, незважаючи на відсутність тотожності інтересів господаря та працівника. При цьому він відзначив мовчазну, але постійну угоду господарів щодо непідвищення заробітної плати [2, с. 119–120]. Тобто, реалізуючи концепцію «гідної праці», держава має стимулювати роботодавців до підвищення заробітної плати працівникам, і таке стимулювання повною мірою може досягатися в соціально-партнерських відносинах. Однак в Україні цього не відбувається. Яскравим підтвердження цьому є застосовані державою правові засоби підвищення рівня добробуту населення в Україні. Так, держава самостійно визначає мінімальний розмір заробітної плати працівників, не узгоджуючи це із соціальними партнерами. Наприклад, Генеральна угода на 2016–2017 роки про ре-

гулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні від 23.08.2016, закріпила, що з питань оплати праці сторони домовилися «у разі зростання реального ВВП провести переговори щодо визначення розміру тарифної ставки робітника I розряду на 2017 рік, тощо» [17]. А вже в Законі України «Про Державний бюджет України на 2017 рік» у ст. 8 закріплено, що з 1 січня 2017 року мінімальний розмір заробітної плати становить 3200 гривень [18]. З першого погляду держава виступала на боці працівників, однак детальний аналіз цієї ситуації показує, що таке різке підняття мінімальної заробітної плати з 1600 до 3200 гривень не пішло на користь жодному із суб'єктів, а саме:

– підняття мінімальної заробітної плати стало «шоком» для малого та середнього бізнесу, і, врешті-решт, певна кількість працівників втратила роботу або ж була вимушена погодитися на неповну зайнятість;

– згідно зі ст. 6 Закону України «Про оплату праці», «мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється в розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, установлений для прездатних осіб на 1 січня календарного року» [19]. І, відповідно до Закону про бюджет на 2017 рік, цей прожитковий мінімум визначено в сумі 1600 гривень (ст. 7) [18]. А отже, у такий спосіб відбулось зрівнювання розміру фактичної заробітної плати працівників незалежно від їхньої кваліфікації, що, на наше переконання, є грубим порушення вимог ст. 94 Кодексу законів про працю України. Така ситуація показує, що українська влада не вміє виконувати договірні зобов'язання на рівні соціального партнерства;

– кінцевий результат такого регулювання відносин у сфері праці – (а) відсутність соціального партнерства як явища й наявність соціального діалогу як процесу «балаканини» без наміру виконувати взяті на себе зобов'язання; (б) недоволеність кваліфікованих працівників і пригнічення їхньої трудової активності та мотивації до продуктивної праці; (в) підняття витрат роботодавців на оплату праці, які змушують їх переглянути кількість робочих місць, строки трудових договорів і перспективи розвитку бізнесу в Україні.

Проте зазначимо, що заробітна плата є інструментом, який, з одного боку, є доходом працівника та членів його сім'ї, з іншого – джерелом наповнення відповідних бюджетів. Водночас вона є регулятором попиту і пропозиції на ринку праці, впливає на рівень купівельної спроможності та споживчого попиту. Оплата праці є ключовим показником використання трудового (інтелектуального) потенціалу, а також вона щонайменше забезпечує: (а) відтворення робочої сили: здоров'я, освіта й духовні потреби; (б) формує якість трудового потенціалу; (в) стимулює виробництво праці; (г) існування добросовісної конкуренції на ринку праці за рахунок рівня оплати праці; (д) стимулює роботодавців до застосування трудозберігаючих технологій. Отже, ключовим показником переходу економіки на новий рівень є оплата праці, яка фінансово забезпечує можливість працівника та членів його сім'я бути здоровим, освіченим і духовно й культурно задоволеним.

Ми вважаємо, що досягти цього необхідно через механізм соціального партнерства, де самостійне місце повинні знайти взаємні зобов'язання сторін із питань підготовки кадрів, підвищення кваліфікації та перекваліфікації працівників. На наше переконання, такі зобов'язання між державою й роботодавцями мають вирішувати питання підготовки кваліфікованих кадрів для роботодавців за рахунок держави, а працівники, у свою чергу, отримують правову можливість підвищити свою кваліфікацію та професіоналізм і гарантоване робоче місце на умовах тривалої повної зайнятості. На проблеми реформування професійної освіти

та її зв'язок із реалізацією концепції гідної праці звертає увагу Л.П. Амелічева, яка обґрунтовано доводить, що модернізація й реформування професійної освіти повинні проводитися на основі досвіду Європейського Союзу з використання європейських освітніх стандартів і кваліфікації, що дасть змогу розширити ринок праці, полегшить процес працевлаштування та організацію практичного навчання громадян [20, с. 46].

Разом із тим через механізм соціального партнерства та об'єднання держави з роботодавцями з питань розподілу бюджетних коштів для підготовки дефіцитних для роботодавців кадрів може бути вирішена й проблема відновлення професійної компетенції жінок, які тривалий час доглядали за дитиною. Перебування жінки у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного (6-річного) віку «вилучає» жінку з її професійного життя, як наслідок, це позначається на її професійних навичках, уміннях і компетентності. Залежно від спеціальності, негативними наслідками можуть бути інформаційні прогалини, відсутність навичок володіння спеціальними інструментами, а темпи науково-технічного прогресу та суцільна комп'ютеризація взагалі не залишають жінці шансів на підтримку своїх ділових якостей на високому професійному рівні. Сьогодні всі гарантії жінкам у трудових відносинах забезпечуються за рахунок роботодавця, що, відповідно, робить молоду жінку чи вагітну «небажаним» працівником, бо роботодавці не бажають або ж не мають фінансових можливостей на відновлення професійної компетенції такої жінки. Тому вдосконалення трудового законодавства нерозривно пов'язане з освітніми послугами та формуванням кваліфікованих кадрів на вимоги ринку праці. Ми вважаємо, що держава має розподілити валовий внутрішній продукт у такий спосіб, щоб задовольнити вимоги роботодавців до компетентності працівників. Наприклад, курси підвищення кваліфікації за рахунок держави на замовлення конкретних роботодавців – як пункт Генеральної угоди, де конкретизовані права, обов'язки та відповідальність сторін, головне, визначено строки реалізації взаємних зобов'язань. Натепер наша держава не має розвинуту мережу закладів освіти, які можуть дуже мобільно запровадити таку підготовку. Такі взаємні зобов'язання також можна закріпити у відповідних програмах розвитку галузей господарювання й деталізувати реалізацію цих програм у галузевих актах соціального партнерства.

Для вирішення загальної проблеми розвитку трудових відносин, запровадження концепції гідної праці, створення робочих місць і підвищення професійної компетенції працівників за допомогою соціально-партнерських пропонуємо таку модель (рис. 1).

Пропонована правова модель розвитку трудових відносин побудована з урахування правових можливостей соціального партнерства, де юридично рівними учасниками є держава, роботодавці та працівники. При цьому якщо розглядати колективні угоди й договори в аспекті їх службової ролі для регулювання соціально-трудових відносин, то результат їх інструментальної дії відобразиться на рівні свободи працівника, створенні правових умов для доступу до робочих місць, збалансує інтереси держави, роботодавців і працівників, підвищить мотивацію до продуктивної праці останніх, сприятиме розширенню договірної природи умов праці та забезпечить реалізацію соціальної функції трудового права.

**Висновки.** Україна має достатній рівень розвитку людського потенціалу, що дає можливість оновити систему соціально-трудових відносин за рахунок розвитку професійної компетенції працівників. Розвиток і трансформація трудового життя працівників в умовах безперервності

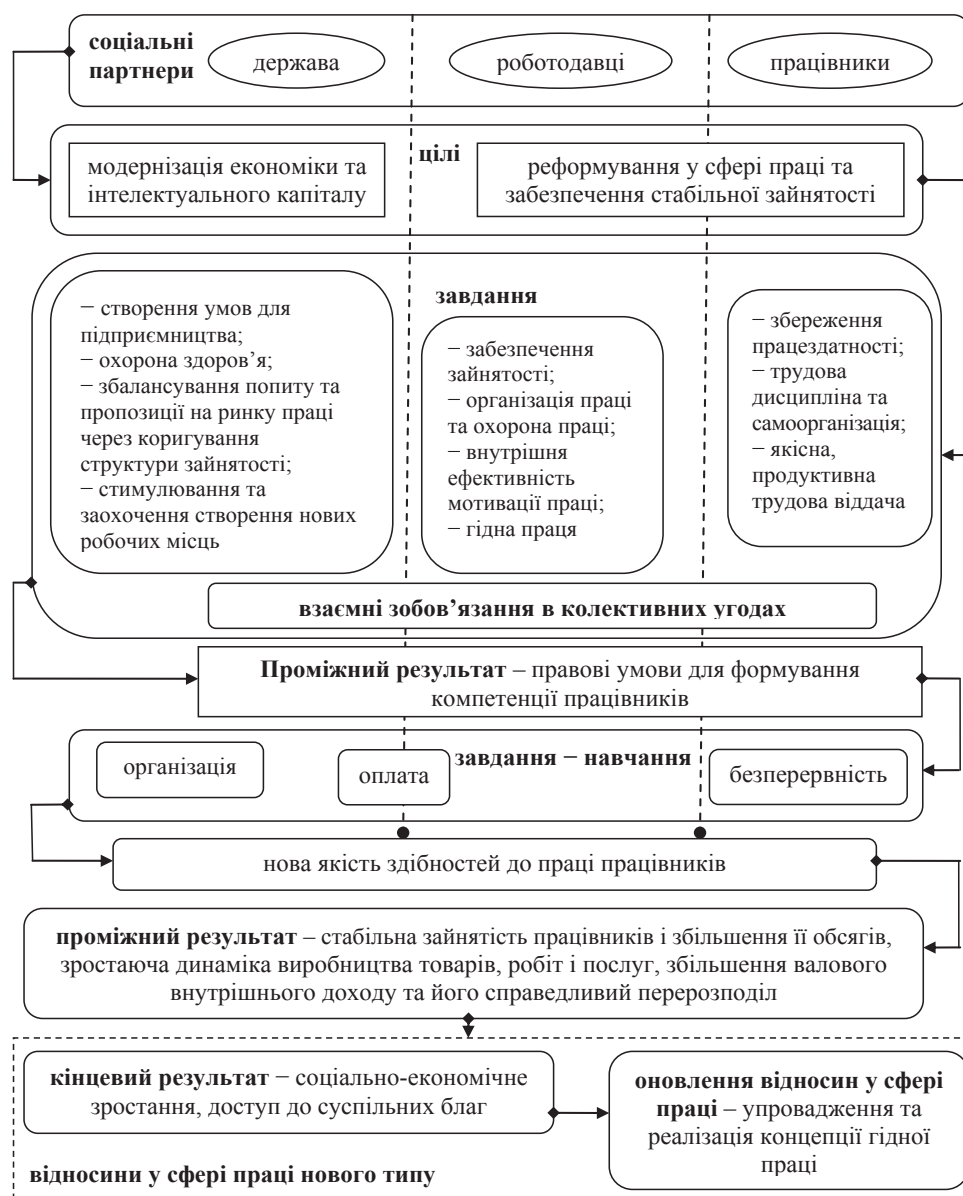


Рис. 1. Правова модель розвитку трудових відносин на засадах партнерства

навчання вимагає зусиль усіх суб'єктів трудового права. Власники підприємств, прагнучи до розвитку бізнесу, не завжди враховують соціальні цілі та потреби працівників, проте необхідність виходу бізнес-проектів за межі економічної вигоди зумовлена соціальною природою праці на підставі трудового договору. Роботодавець має взаємодіяти як із державою, так і зі своїми працівниками, які мають природні здібності до праці, і саме це зможе стимулювати розвиток соціально-орієнтованої економіки. З метою регулювання порядку формування, розподілу та використання коштів на соціально-трудова сфера необхідно переглянути підходи до оплати праці й участі держави в безперервності навчання працівників. Вихід на новий рівень якості інтелектуального капіталу і здібностей до праці в сучасних умовах глобалізації є обов'язковою умовою розвитку соціально-орієнтованої економіки та впровадження й реалізації концепції гідної праці.

**Список використаної літератури:**

1. Конституція України: станом на 1 січня 2006 р. / Мін'юст України. – К. : Укр. центр правничих студій, 2006. – 128 с.
2. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М. : Эксмо, 2007. – 960 с.
3. Human Development Report 2010. The Real Wealth of Nations: Pathways to Human Development. United Nations Development Programme (UNDP). – New York, 2010. – 229 p.
4. Human Development Report 2016. Human Development for Everyone. United Nations Development Programme (UNDP). – New York, 2016. – 271 p.
5. Іншин М.І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України: [монографія] / М.І. Іншин, В.І. Щєбина. – Х. : Діа плюс, 2016. – 328 с.
6. Report of the Director-General: Reducing the decent work deficit – a global challenge. Report 89 I (A) / International Labour Organization. – Geneva : ILO, 2001. – 82 p.

7. Decent work indicators : guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version / International Labour Office. – Geneva : ILO, 2013. – 257 p.

8. Програма гідної праці МОП для України на 2016–2019 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : URL : [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms\\_470684.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf).

9. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права : [монографія] / О.І. Процевський. – Х. : ХНАДУ, 2014. – 260 с.

10. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда / [Л.С. Чижова, Е.С. Садовая, В.В. Кузьмин и др.]; под ред. Л.С. Чижовой; Ин-т макроэкономических исследований. – М. : Экономика, 2011. – 430 с.

11. Гвоздик Н.М. Эффективность инвестиций в людський капітал підприємства : автореф. дис. ... канд. економ. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Н.М. Большухина. – К., 2011. – 20 с.

12. Большухина И.С. Социальное партнерство как механизм совершенствования системы социально-трудовых отношений / И.С. Большухина. – Ульяновск : УлГТУ, 2010. – 183 с.

13. Human Development Report 2015. Work for Human Development. United Nations Development Programme (UNDP). – New York, 2015. – 273 p.

14. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір : [колективна монографія] / за ред. Е.М. Лібанової. – К. : Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2008. – 383 с.

15. Таль Л.С. Пути и цели реформы законодательства о найме труда / Л.С. Таль. – М. : Типогр. т-ва И. Н. Кушнерова и К, 1912. – 29 с.

16. Проект Трудового кодексу України : зареєстрований у Верховні Раді України 26 грудня 2014 року за № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

17. Генеральна угода на 2016–2017 роки про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні від 23 серпня 2016 року // Урядовий кур'єр. – 2016. – № 172.

18. Про Державний бюджет України на 2017 рік : Закон України від 21 грудня 2016 року № 1801-III // Офіц. вісн. України. – 2016. – № 101. – Ст. 3291.

19. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР // Відом. Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

20. Амеличева Л.П. К вопросу реформирования профессионального образования и обучения трудящихся Украины в свете концепции достойного труда и в условиях евроинтеграции / Л.П. Амеличева // Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів. – К. : Принт-Сервіс, 2017. – С. 43–46.

#### ІНФОРМАЦІЯ ПРО АВТОРА

**Костюченко Олена Євгенівна** – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри цивільного права та процесу Університету державної фіскальної служби України;

#### INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

**Kostiuchenko Olena Yevhenivna** – Ph.D, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Civil Law and Process of University of State Tax Service of Ukraine;

*A09111975@i.ua*