

## **ПОЛІТИЧНІ НАУКИ**

**Восвудський О.В.**

*студент,*

*Дніпровський національний університет  
імені Олеся Гончара*

### **ПЕРСПЕКТИВИ ТА ВИКЛИКИ ДЛЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ В РАМКАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ**

Згідно до Закону України «Про внесення змін до Конституції України (щодо стратегічного курсу держави на набуття повноправного членства України в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору)» декларується визначення засад внутрішньої і зовнішньої політики, реалізації стратегічного курсу держави на набуття повноправного членства України в Європейському Союзі та в Організації Північноатлантичного договору [2].

Соціально-трудова відносина (далі – СТВ) – це взаємозв'язки і взаємовідносина, психологічні та політико-правові аспекти, що існують між найманими працівниками, роботодавцями та державою в процесах, обумовлених трудовою діяльністю, від гармонійності і балансу яких залежить загальний соціально-політичний порядок денний.

Ефективний механізм регулювання СТВ є важливим, особливо для країн перехідного типу, до яких відноситься сучасна Україна. З причини свого географічного розташування Україна є частиною єдиного європейського простору і може отримувати з цього потенційну вигоду за умови дотримання низки вимог, одним з яких є збалансована система соціально-трудова відносин.

Соціальна політика будь-якої держави передбачає механізм регулювання СТВ, як її складової частини. Стабілізація соціально-економічної і політичної ситуації в країні, становлення та розвиток ринкової економіки стають можливими тільки за умови ефективної системи регулювання відносин між державою, працею і капіталом. Крім того, СТВ є центральним поняттям в питанні досягнення гідних умов

життя і праці громадян конкретної країни і її іміджевим становищем на міжнародній арені.

На сьогоднішній день можна виділити ряд дослідників, які займаються вивченням проблематики соціально-трудових відносин та соціального партнерства на різних рівнях. З вітчизняних дослідників слід виділити Мельниченко О.Б., Дякова О.П., Качана Є.П., Тупицю О.Л.

Говорячи про інтеграцію України в Європейський Союз (далі – ЄС) в контексті соціально-трудових відносин важливо враховувати ряд особливостей. По-перше, слід враховувати основні особливості регулювання СТВ в ЄС. По-друге, співвідношення національних та наднаціональних інтересів в рамках ЄС.

Сьогодні Європейський Союз – це соціально-економічне і політичне об'єднання 27 країн, в основі якого лежить ряд домовленостей і локальних об'єднань, таких як Митний союз, Європейський валютний союз, Шенгенська зона. Всі перераховані вище об'єднання діють для забезпечення єдиного внутрішнього економічного простору (або європейського внутрішнього ринку) в основі функціонування якого лежить вільна конкуренція. Конкуренція проявляється в першу чергу в стиранні формальних і неформальних національних кордонів для забезпечення вільного циркулювання в рамках внутрішнього європейського ринку робочої сили, товарів, послуг і капіталу. Данні завдання реалізуються завдяки налагодженій роботі інститутів ЄС, зокрема Європейської комісії та Європейського суду. Фактично внутрішній ринок є основою функціонування і розширення ЄС, а також центральним фактором балансу національних та наднаціональних інтересів. Важливо розуміти, що внутрішній ринок, – це не тільки 28 країн ЄС, в нього також входять країни, які не є членами ЄС, але можуть бути конкурентними на Європейському внутрішньому ринку і отримувати з цього вигоду.

В контексті СТВ Європейський Союз являє собою тетрапартійну систему, де крім основних сторін (найманих працівників, роботодавців і національних держав) також присутній ЄС як наднаціональний арбітр. У цьому розкриваються політична складова соціально-трудових відносин у ЄС. Як наднаціональний гравець ЄС має привілеї коригувати законодавство національних держав через установчі документи. Таким чином, незважаючи на зовні різні національні моделі регулювання СТВ, всі вони відповідають загальним тенденціям трудового законодавства ЄС [3].

Питання євроінтеграції в першу чергу має на увазі інтеграцію в внутрішній європейський ринок. Потенційний кандидат на вступ повинен відповідати ряду критеріїв, щоб бути здатним витримати конкуренцію і збагатити загальний ринок. Прикладом таких критеріїв можуть бути прийняті в 1993 році Копенгагенські критерії.

Українська система СТВ повинна трансформуватися, щоб забезпечити стабільну циркуляцію робочої сили, товарів, послуг і капіталу в рамках єдиного європейського простору. В першу чергу, мова йде про надання конкретних гарантій підприємцям і найманим працівникам в рамках України. Дані гарантії стають можливими тільки за умови розвитку української судової системи і стимулюванні розвитку суб'єктів сторін СТВ з боку держави, як найбільш зацікавленої сторони.

На сьогоднішній день в Європі є багато прикладів стабільних моделей СТВ, досвід яких можна було б використовувати для розвитку Української моделі СТВ. Мова не йде про перенесення зарубіжних моделей з усіма інституційними особливостями цілком, а про зіставлення європейського досвіду, української специфіки та українських інтересів для створення конкурентної системи СТВ привабливої для європейського ринку з урахуванням інтересів української держави.

Однією з найбільш перспективних моделей для розгляду можна взяти Німецьку (або корпоративну) модель СТВ. Парадигма робить основний акцент на збалансованість соціально-трудового клімату в державі через дотримання професійної солідарності та надання конкретних гарантій сторонам СТВ. Ставка робиться в першу чергу на збереження робочих місць та підтримці високого рівня життя найманих працівників. Це реалізується через створення спеціальних програм і фондів, які передбачають різні види соціальних гарантій для громадян різного достатку [1].

Також важливою складовою розвитку української системи соціального партнерства є впровадження засад соціальної відповідальності для усіх учасників СТВ. Соціальна відповідальність передбачає розуміння усіма сторонами СТВ своєї причетності до загальної соціально-економічної і політичної реальності в рамках держави, та необхідності пошуку консенсусу у вирішенні спільних питань.

Окремо слід зазначити, що в рамках євроінтеграції необхідним є розуміння загальної системи устрою Європейського Союзу, вивчення

законодавчої бази та специфіки первинного та вторинного права ЄС. Розуміння даних процесів є необхідним для прогнозування та вироблення перспективного, стратегічного плану розвитку України в рамках Євроінтеграції. Тому доцільним є впровадження освітніх заходів з інституційно-правових основ Європейського Союзу.

Сьогодні українська система СТВ знаходиться у стані кризи та потребує модернізації. Щоб реалізуватися в рамках єдиного європейського ринку та стати привабливим партнером для європейських держав, Україна повинна вдосконалювати систему соціально-трудових відносин, запроваджуючи ефективну судову систему та стимулювати розвиток суб'єктів сторін СТВ. Більше того, важливим є освітні заходи що до громадян, котрі повинні знати свої права та як їх відстоювати.

Головним для України має стати питання не просто вступу до ЄС, а створення конкурентної системи СТВ, котра буде конкурентною в рамках динамічного єдиного європейського ринку. Варто розуміти, що сьогодні українське суспільство тільки починає опановувати Європейську буденність. Інтеграція передбачає розуміння інституційно-правових особливостей об'єднання, прав та обов'язків членів Європейської спільноти та ризиків, які можуть спіткати нових членів ЄС.

Таким чином, запорукою ефективної моделі соціально-трудових відносин є система, побудована на принципах консенсусу, відкритості, верховенства права та трипартизму на всіх рівнях системи СТВ. Важливим є створення системи, що буде гуртуватися на практиці соціальної відповідальності, консенсусу та верховенства права. Кожний учасник СТВ на всіх рівнях має усвідомлювати свою причетність та відповідальність за соціально-економічне та політичне майбутнє України. Окрім того, важливим є аналіз та використання досвіду європейських країн, задля вдосконалення власної системи. Найважливішу роль у питанні вдосконалення системи СТВ має відігравати держава, як найбільш зацікавлена сторона, на неї покладається основний пласт роботи по сегментованій роботі з суб'єктами СТВ, створенню креативних програм та реклами соціального партнерства задля просвітництва та популяризації тематики соціально-трудових відносин та соціального партнерства в Україні.

**Список використаних джерел:**

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. посіб. / О.П. Дяків, В.М. Островерхов, С.А. Прохоровська, Н.М. Слівінська. – 2-ге вид., переробл. і доповн. – Тернопіль: ТНЕУ, 2016. – 391 с.
2. Закон України «Про внесення змін до конституції України (щодо стратегічного курсу держави на набуття повноправного членства України в Європейському союзі та в Організації Північноатлантичного договору)» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2680-19#Text>
3. Мельниченко О.Б. Розвиток системи соціально-трудоуних відносин як передумова економічного зростання // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2016. – № 7. – С. 103.