

## ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

**ГРИШИНА Ю. М.,**

доктор юридичних наук, професор,  
народний депутат України  
(Верховна Рада України)

**ЧАНИШЕВА Г. І.,**

доктор юридичних наук, професор,  
завідувачка кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
(Національний університет «Одеська  
юридична академія»)

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2024.1.1.16>

### ФОРМИ ЗДІЙСНЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА ОКРЕМИХ КРАЇН ЄС

У статті аналізуються теоретичні та практичні питання правового регулювання форм здійснення соціального діалогу за законодавством України та окремих країн ЄС.

Запропоновано визначати форми здійснення соціального діалогу як конкретні види взаємодії його сторін, що здійснюються у порядку, передбаченому законодавством про працю, колективними угодами та договорами.

Обґрунтовано, що форми соціального діалогу мають відповідати трьом основним умовам: 1) бути передбаченими міжнародно-правовими актами, чинним законодавством про працю, колективними угодами та договорами; 2) мати за мету – узгодження взаємних інтересів сторін соціального діалогу та усунення розбіжностей між ними з питань соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин; 3) здійснюватися в порядку, передбаченому міжнародно-правовими актами, чинним законодавством, колективними угодами та договорами.

Визначено недоліки чинного Закону України «Про соціальний діалог в Україні» в частині регламентації форм здійснення соціального діалогу.

З урахуванням стандартів МОП, законодавчого досвіду окремих країн ЄС запропоновано структуру окремого розділу про форми здійснення соціального діалогу в новій редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні». В окремій статті цього розділу доцільно закріпити такі форми, як: створення органів соціального діалогу та участь в їх діяльності; обмін інформацією; консультації; колективні переговори та укладення колективних угод і договорів; участь в управлінні роботодавцем-юридичною особою; контрольна діяльність.

Доведено необхідність урахування позитивного досвіду тих країн ЄС, у законодавчих актах яких не тільки передбачені форми соціального діалогу, але й врегульовано порядок їх здійснення.

**Ключові слова:** соціальний діалог, механізм здійснення соціального діалогу, форми здійснення соціального діалогу, законодавство України, законодавство окремих країн ЄС.



**Hryshina Yu. M., Chanysheva G. I. Forms of implementation the social dialogue under the legislation of Ukraine and individual EU countries**

The article analyzes theoretical and practical issues of legal regulation of forms of implementation the social dialogue under the legislation of Ukraine and individual EU countries.

It is proposed to define the forms of implementation the social dialogue as specific types of interaction of its parties, which are carried out in the manner prescribed by labour legislation, collective agreements and contracts.

It is substantiated that forms of social dialogue must meet three main conditions: 1) be stipulated by international legal acts, current labour legislation, collective agreements and contracts; 2) have as a goal the coordination of mutual interests of the parties of the social dialogue and the elimination of differences between them on issues of social and economic policy, regulation of labour, social, and economic relations; 3) be carried out in the manner prescribed by international legal acts, current legislation, collective agreements and contracts.

Deficiencies of the current Law of Ukraine "On Social Dialogue in Ukraine" in terms of regulation of forms of implementation the social dialogue have been identified.

Taking into account the standards of the ILO, the legislative experience of individual EU countries, the structure of a separate section on forms of implementation the social dialogue in the new edition of the Law of Ukraine "On Social Dialogue in Ukraine" is proposed. In a separate article of this section, it is advisable to establish such forms as: creation of social dialogue bodies and participation in their activities; information exchange; consultations; collective negotiations and conclusion of collective agreements and contracts; participation in the management of the employer-legal entity; control activity.

The need to take into account the positive experience of those EU countries, whose legislative acts not only provide the forms of social dialogue, but also regulate the procedure for their implementation, is proven.

**Key words:** *social dialogue, the mechanism of implementation of social dialogue, forms of implementation of social dialogue, legislation of Ukraine, legislation of individual EU countries.*

**Постановка проблеми.** Соціальний діалог є важливим інструментом забезпечення гідної праці та економічного зростання у сучасному суспільстві. Соціальний діалог сприяє демократизації процесу формування державної політики і програм з урахуванням інтересів сторін. Обмін інформацією, консультації, колективні переговори і сумісне прийняття рішень є важливими складовими ефективного державного управління та демократії. Своєю чергою, ефективне управління сприяє соціальній стабільності та згуртованості, що є необхідними умовами сталого економічного і соціального розвитку.

Соціальний діалог дозволяє не тільки досягнути спільних домовленостей при формуванні соціальної та економічної політики, а й забезпечити баланс інтересів і рівність сторін при їх реалізації.

У сучасний період необхідність посилення соціального діалогу гостро відчувається не тільки на національному рівні, але й на рівні Європейського Союзу, про що свідчать положення Рекомендації щодо посилення соціального діалогу в Європейському Союзі від 13 червня 2023 року [1].

Запроваджений на початку 90-х років минулого століття соціальний діалог в Україні протягом майже десяти останніх років стикається з серйозними проблемами політичного, економічного та соціального характеру, що загострилися в умовах воєнного стану. У зв'язку з цим особливої актуальності набувають питання вдосконалення механізму здійснення соціального діалогу, пошуку ефективних шляхів підвищення його ефективності, впливовості та



інклюзивності. Одним із таких шляхів є вдосконалення законодавчої основи соціального діалогу. В Україні триває робота з підготовки нової редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року № 2862-VI [2]. Одним із положень Закону, що потребують нових підходів з урахуванням стандартів МОП, законодавчого досвіду окремих країн ЄС, є положення про форми здійснення соціального діалогу, регулюванню яких у зазначеному Законі присвячено тільки одну статтю (ст.8).

**Стан дослідження.** Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання форм здійснення соціального діалогу досліджуються у наукових працях таких вітчизняних учених і практиків, як С.В. Гербеда [3], В.В. Давиденко [4], М.В. Сорочишин [5], Г.І. Чанишева [6] та ін. Наукові розробки та пропозиції вітчизняних учених мають бути проаналізовані з метою внесення конкретних пропозицій щодо вдосконалення норм Закону України «Про соціальний діалог в Україні» в частині форм здійснення соціального діалогу.

**Метою статті є** визначення поняття та форм здійснення соціального діалогу з урахуванням стандартів МОП та законодавчого досвіду окремих країн ЄС, а також формулювання пропозицій щодо закріплення зазначених форм у новій редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

**Виклад основного матеріалу.** Форми здійснення соціального діалогу є одним із важливих елементів механізму його здійснення.

Форми здійснення соціального діалогу – це конкретні види взаємодії його сторін, що здійснюються у порядку, передбаченому законодавством про працю, колективними угодами та договорами.

Форми соціального діалогу мають відповідати трьом основним умовам: 1) бути передбаченими міжнародно-правовими актами, чинним законодавством про працю, колективними угодами та договорами; 2) мати за мету – узгодження взаємних інтересів сторін соціального діалогу та усунення розбіжностей між ними з питань соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин; 3) здійснюватися в порядку, передбаченому міжнародно-правовими актами, чинним законодавством, колективними угодами та договорами.

МОП виходить із того, що соціальний діалог, як і будь-який складний процес, може бути реалізований у різних формах. Неможливо переносити з однієї країни до іншої який-небудь універсальний зразок або готову схему реалізації такого діалогу. Тому важливим є, щоб система національного тристороннього діалогу розроблялася відповідно до умов кожної країни та на підставі її потреб.

У конвенціях і рекомендаціях МОП містяться основні положення про такі форми соціального діалогу, як обмін інформацією, консультації та колективні переговори.

Ці форми передбачені в робочому визначенні МОП соціального діалогу. Комплексним робочим визначенням поняття соціального діалогу МОП, що відображує широке коло процесів і методів, є таке: «Соціальний діалог охоплює всі види переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками органів влади, роботодавцями та працівниками або між представниками роботодавців і працівників із питань стосовно економічної та соціальної політики, які становлять обопільний інтерес» [7].

Обмін інформацією є найбільш простою формою здійснення соціального діалогу, що не передбачає обговорення тих чи інших питань або будь-яких дій з метою їх вирішення. Обмін інформацією може стати поштовхом для подальших консультацій та переговорів, але це не є обов'язковим.

Рекомендацією МОП № 129 про зв'язки між адміністрацією і працівниками на підприємстві 1967 року [8] встановлено важливе правило про те, що ефективна політика зв'язків між адміністрацією і працівниками та їхніми представниками має забезпечувати таке становище, щоб до прийняття адміністрацією рішення з важливих питань про це надавалась інформація і між зацікавленими сторонами відбувалися консультації, оскільки передача такої інформації не завдає шкоди жодній із сторін. Рекомендацією № 129 установлений перелік питань, з яких адміністрація повинна надавати інформацію працівникам та їх представникам.



Консультації є найбільш поширеною формою здійснення соціального діалогу, за якої сторони не тільки обмінюються інформацією, а й відкрито обговорюють конкретні питання. Консультації дозволяють досягнути взаєморозуміння між сторонами, вони можуть призвести до розробки ними декларацій, сумісних заяв, висновків і т. ін., які не мають сили колективних угод або договорів.

Проведення спільних консультацій на відповідному рівні між сторонами соціального діалогу з метою з'ясування своїх позицій, виявлення суперечностей та пошуку компромісних рішень визнається МОП дійовою формою соціального діалогу. Коло питань, з яких проводяться консультації, не може обмежуватись. Це відповідає положенням Рекомендації МОП № 94 про консультації та співробітництво між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства 1952 року [9], якою передбачена необхідність вжиття заходів щодо проведення консультацій і розвитку співробітництва з тих питань, які цікавлять роботодавців і працівників, але не охоплюються процедурою колективних переговорів.

Рекомендацією МОП № 113 про консультації та співробітництво між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі 1960 року [10] передбачається вжиття заходів, котрі відповідають національним умовам, для сприяння у галузевому та в національному масштабі ефективним консультаціям і співробітництву між державними органами влади та організаціями роботодавців і працівників, а також між цими організаціями. Загальною метою таких консультацій має бути сприяння взаєморозумінню та добрим відносинам між державними органами влади й організаціями роботодавців і працівників, а також між цими організаціями, з метою розвитку економіки в цілому або її окремих галузей, поліпшення умов праці та підвищення життєвого рівня.

У Конвенції МОП № 144 «Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» 1976 року [11] підкреслюється важливість вжиття заходів для підвищення ефективності консультацій на національному рівні між державними владами та організаціями роботодавців і працівників щодо дотримання положень численних міжнародних конвенцій і рекомендацій в сфері праці, які передбачають проведення консультацій з організаціями роботодавців і працівників для застосування цих конвенцій і рекомендацій. Відповідно до параграфу першого ст. 2 Конвенції «кожний член Міжнародної організації праці, який ратифікував цю Конвенцію, здійснює процедури, які забезпечують ефективні консультації між представниками уряду, роботодавців і працівників з питань, що стосуються діяльності Міжнародної організації праці, згаданих нижче у параграфі 1 Статті 5».

МОП визнає головною формою соціального діалогу колективні переговори з укладення колективних договорів. Відповідні норми містяться в Конвенції МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року [12] та Рекомендації МОП № 163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 року [13]. У ст. 2 Конвенції МОП № 154 зазначається, що відповідно до мети цієї Конвенції термін «колективні переговори» означає всі переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців з одного боку, та однією чи кількома організаціями працівників – з другого, з метою:

- а) визначення умов праці й зайнятості; та (або)
- б) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; та/або
- с) регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників.

МОП розглядає колективні переговори як процес переговорної взаємодії між роботодавцем або організаціями роботодавців та організаціями працівників. Такий процес має бути спрямований на встановлення правил, які визначають умови праці, політики ринку праці, взаємовідносини між працівниками і роботодавцями, а також їх представниками. По суті колективні переговори розглядаються як дія або процес, які ведуть до укладення колективного договору.

Регулюванню форм соціального діалогу присвячені й інші конвенції та рекомендації МОП.



Основні форми соціального діалогу також передбачені у визначенні поняття соціального діалогу, сформульованого в Рекомендації Європейської ради щодо посилення соціального діалогу в Європейському Союзі від 13 червня 2023 року: «Соціальний діалог» означає всі види переговорів, консультацій або обміну інформацією між представниками урядів, роботодавців і працівників з питань, що становлять спільний інтерес і стосуються економічної, трудової та соціальної політики, він існує у формі двосторонніх відносин між працівниками та керівництвом, включаючи колективні переговори, або як тристоронній процес, у якому уряд є офіційною стороною діалогу, і може бути неформальним або інституціоналізованим, або їх поєднанням, відбуватися на національному, регіональному, місцевому рівнях або на рівні підприємства в різних галузях і секторах, або на декількох з цих рівнів одночасно» [1]. Водночас в окремих країнах ЄС на законодавчому рівні закріплені й інші, крім зазначених, форми соціального діалогу.

Законодавче регулювання форм соціального діалогу відрізняється у країнах ЄС. Так, у Законі Румунії «Про соціальний діалог» [14] відсутні спеціальні норми про форми соціального діалогу. Виходячи з визначення соціального діалогу у частині другій ст. 1 Закону, за основу якого взято робоче визначення МОП, його формами слід вважати обмін інформацією, консультації та колективні переговори. Регулюванню останніх присвячено окремий розділ IV «Колективні трудові переговори», нормами якого відповідно до ст. 95 Закону регулюються організація та проведення колективних переговорів, а також укладення колективних трудових договорів або колективних трудових угод залежно від обставин.

В інших країнах у більшості випадків закріплюється така форма соціального діалогу, як колективні переговори з укладення колективних договорів або угод. Законодавче закріплення інших форм соціального діалогу деякою мірою відрізняється. Відповідно до ст. 164 Трудового кодексу Литовської Республіки [15] соціальне партнерство здійснюється:

- 1) шляхом створення двосторонніх, тристоронніх рад, участі в їх діяльності та укладення угод із трудових, соціальних і економічних питань;
- 2) шляхом ініціювання, ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів;
- 3) за допомогою процедури, пов'язаних з інформуванням, консультуванням і участю в управлінні роботодавцем-юридичною особою.

У Трудовому кодексі Словачької Республіки 2004 року [16] встановлені форми участі працівників у колективних трудових відносинах. У частині четвертій параграфу 229 Кодексу зазначається про спільне прийняття рішень, переговори, обмін інформацією та контрольну діяльність.

У Трудовому кодексі Болгарії [17] закріплені чотири форми соціального діалогу: колективні переговори з укладення колективних договорів і угод; обмін інформацією; консультації; участь працівників в управлінні підприємством, установою, організацією.

Не всі з названих форм соціального діалогу регулюються нормами трудових кодексів або спеціальних законів. Найбільш повно врегульованими на законодавчому рівні є колективні переговори з укладення колективних угод і договорів. Що стосується законодавчого регулювання інших форм, то їм присвячені, як правило, окремі статті у розділах (главах) про соціальне партнерство. Так, наприклад, надання інформації регулюється спеціальними нормами, що містяться в окремих главах, присвячених цій формі соціального партнерства.

У деяких країнах ЄС на законодавчому рівні не тільки закріплюються форми соціального діалогу, але й передбачається порядок їх здійснення. В цьому аспекті заслуговує на увагу досвід литовського законодавця. До Частини III «Колективні трудові відносини» Трудового кодексу Литовської Республіки включено окремий розділ III «Форми соціального партнерства», до структури якого включено такі глави: глава перша «Ради з праці та соціальних справ» (ст.ст. 184-185); глава друга «Колективні переговори і укладення колективних договорів» (ст.ст. 186-202); глава третя «Інформування та консультування» (ст.ст. 203-209); глава четверта «Участь в управлінні юридичною особою» (ст.ст. 210-212).



У Трудовому кодексі Болгарії досить докладно врегульований порядок проведення консультацій та обміну інформацією як окремих форм соціального діалогу.

Таким чином, закріплення на законодавчому рівні не тільки форм соціального діалогу, але й порядку їх здійснення має важливе значення для ефективного здійснення співробітництва між сторонами на різних рівнях. Такий законодавчий підхід доцільно врахувати при підготовці нової редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні», оскільки в чинному Законі формам здійснення соціального діалогу присвячено тільки одну статтю 8, в якій закріплені чотири форми соціального діалогу – обмін інформацією, консультації, узгоджувальні процедури та колективні переговори з укладення колективних договорів і угод.

Передбачені ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» форми здійснення соціального діалогу відрізняються за метою, способами регулювання, строками, порядком здійснення, правовими наслідками. При цьому у зазначеній статті закріплюється тільки мета зазначених форм без урегулювання порядку їх здійснення.

Законодавче врегулювання форм соціального діалогу має адекватно відображати колективні трудові відносини, що виникають у зв'язку з їх здійсненням. В основі ж кожного виду колективних трудових відносин, а відповідно і форми соціального діалогу лежить те або інше колективне трудове право: право на колективні переговори з укладення колективних угод та договорів; право на участь в управлінні роботодавцем-юридичною особою; право на інформування та консультування та ін.

**Висновки.** Форми здійснення соціального діалогу видається доцільним визначити як конкретні види взаємодії його сторін, що здійснюються у порядку, передбаченому законодавством про працю, колективними угодами та договорами.

Форми соціального діалогу мають відповідати трьом основним умовам: 1) бути передбаченими міжнародно-правовими актами, чинним законодавством про працю, колективними угодами та договорами; 2) мати за мету – узгодження взаємних інтересів сторін соціального діалогу та усунення розбіжностей між ними з питань соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин; 3) здійснюватися в порядку, передбаченому міжнародно-правовими актами, чинним законодавством, колективними угодами та договорами.

Законодавче регулювання форм здійснення соціального діалогу в Законі України «Про соціальний діалог в Україні» потребує вдосконалення. У чинному Законі формам здійснення соціального діалогу присвячено тільки одну ст. 8. Як видається, норми про зазначені форми мають бути закріплені в окремому розділі нової редакції Закону, до якого варто включити окрему статтю про перелік форм, а також статті, що регулюють кожен із закріплених форм соціального діалогу.

До структури цього розділу видається доцільним включити статтю про перелік форм соціального діалогу такого змісту: «Стаття ... Форми здійснення соціального діалогу

1. Соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах:

- створення органів соціального діалогу та участі в їх діяльності;
- обміну інформацією;
- консультацій;
- колективних переговорів і укладення колективних угод та договорів;
- участі в управлінні роботодавцем-юридичною особою;
- контрольної діяльності».

У конвенціях і рекомендаціях МОП містяться основні положення про такі форми соціального діалогу, як обмін інформацією, консультації та колективні переговори. У деяких країнах ЄС на законодавчому рівні (у трудових кодексах, законах про соціальний діалог) не тільки закріплюються форми соціального діалогу, але й передбачається порядок їх здійснення. Стандарти МОП, законодавчий досвід окремих країн ЄС у цій частині необхідно врахувати при підготовці нової редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні».



**Список використаних джерел:**

1. Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on strengthening social dialogue in the European Union (Brussels, 13 June 2023). <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10542-2023-INIT/en/pdf>
2. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст.25.
3. Гербеда С.В. *Форми реалізації соціального діалогу в Україні. Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2012. № 6. Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur\\_2012\\_6\\_7](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Duur_2012_6_7)
4. Давиденко В.В. *Форми європейського соціального діалогу. Часопис Київського університету права*. 2023. № 2. С. 207-211.
5. Сорочишин М.В. *Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса, 2012. 205 с.*
6. Чанишева Г.І. *Форми здійснення соціального діалогу. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право / редкол.: С.М. Прилипка (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін. ; Нац. акад. прав. наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Видавництво «Право», 2018. С. 731-736.*
7. *На шляху до ефективного, впливового та інклюзивного соціального діалогу в Україні: Зелена Книга / Загальна редакція Кристини Міхес. Проект МОП «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні». За фінансування Уряду Данії. Женева: Міжнародне бюро праці, 2020. 35 с.*
8. Рекомендація МОП № 129 про зв'язки між адміністрацією і працівниками на підприємстві 1967 року. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_074#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_074#Text)
9. Рекомендація МОП № 94 щодо консультацій та співробітництво між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства 1952 року. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_235#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_235#Text)
10. Рекомендація МОП № 113 про консультації та співробітництво між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі 1960 року. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_243#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_243#Text)
11. Конвенція МОП № 144 «Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм 1976 року. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_175#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_175#Text)
12. Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_006#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text)
13. Рекомендація МОП № 163 щодо сприяння колективних переговорів 1981 року. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_274#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_274#Text)
14. Legea nr. 367/2022 privind dialogul social. <https://legislatie.just.ro/Public/DetailiiDocument/262989>.
15. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas Redakcija: 40 – 2023-11-16 (nuo 2023-11-30) Aktuali [https://www.infollex.lt/portal/start\\_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=368200&title=LR%20darbo%20kodeksas#](https://www.infollex.lt/portal/start_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=368200&title=LR%20darbo%20kodeksas#)
16. Labor Code of Slovak Republic-Slovakia. [http://www.employment.gov.sk/get\\_file.php?SMC=1&id=21464](http://www.employment.gov.sk/get_file.php?SMC=1&id=21464)
17. Кодекс на труда. <https://lex.bg/laws/ldoc/1594373121>

