

ЧАНИШЕВА Г. І.,

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

ГРИШИНА Ю. М.,

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

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2025.3.2.81>

ДО ПИТАННЯ ПРО СПІВВІДНОШЕННЯ ПРАВОВІДНОСИН СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ ПРАЦІ З КОЛЕКТИВНИМИ ТРУДОВИМИ ПРАВОВІДНОСИНАМИ

У статті досліджується співвідношення правовідносин соціального діалогу у сфері праці з колективними трудовими правовідносинами. Визначено правову природу інституту соціального діалогу як міжгалузевого правового інституту, до складу якого входять норми різних галузей права, що мають спільні ознаки та функції. У системі трудового права виокремлено галузевий інститут соціального діалогу у сфері праці, який є складовою такої структурної частини системи галузі, як Колективне трудове право.

Сформульовано визначення поняття правовідносин соціального діалогу у широкому і вузькому значеннях. Для визначення поняття правовідносин соціального діалогу у широкому розумінні використано поняття соціального діалогу у частині першій ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» та робоче комплексне визначення цього терміну МОП. Правовідносини соціального діалогу у вузькому значенні запропоновано розглядати в окремих сферах, у тому числі у сфері праці.

Встановлено нерозривний зв'язок правовідносин соціального діалогу у сфері праці з колективними трудовими правовідносинами. Визначено види колективних трудових правовідносин. Доведено, що реально правовідносини соціального діалогу у сфері праці існують у вигляді конкретного виду колективних трудових правовідносин.

Обґрунтовано необхідність виключення відносин соціального діалогу з видів колективних трудових відносин, передбачених у частині третій ст. 8 проєкту Трудового кодексу, якою визначаються «відносини, що регулюються цим Кодексом». Запропоновано включити до частини третьої цієї статті інші види колективних трудових відносин.

Ключові слова: соціальний діалог, трудові відносини, правовідносини соціального діалогу, колективні трудові правовідносини, види колективних трудових правовідносин, законодавство України, проєкт Трудового кодексу України.



Chanysheva G. I., Hryshyna Yu. M. To the question of the relationship between legal relationships in social dialogue and collective labor relationships

The article examines the relationship between social dialogue in the field of labor and collective labor relations. The legal nature of the institution of social dialogue as an interdisciplinary legal institution comprising norms from various branches of law that have common features and functions is defined. Within the labor law system, the sectoral institution of social dialogue in the field of labor is distinguished, which is a component of such a structural part of the sectoral system as Collective labor law.

The definition of the concept of legal relations of social dialogue in a broad and narrow sense is formulated. To define the concept of social dialogue legal relations in a broad sense, the concept of social dialogue in part one of Article 1 of the Law of Ukraine "On Social Dialogue in Ukraine" and the ILO's working comprehensive definition of this term have been used. It is proposed to consider social dialogue legal relations in a narrow sense in separate areas, including in the field of labor.

An inseparable link between the legal relations of social dialogue in the field of labor and collective labor relations has been established. The types of collective labor relations have been determined. It has been proven that, in reality, the legal relations of social dialogue in the field of labor exist in the form of a specific type of collective labor relations.

The necessity of excluding social dialogue relations from the types of collective labor relations provided for in part three of Article 8 of the draft Labor Code, which defines "relationships regulated by this Code," is substantiated. It is proposed to include other types of collective labor relations in part three of this article.

Key words: *social dialogue, labor relations, legal relations of social dialogue, collective labor relations, types of collective labor relations, Ukrainian legislation, draft Labor Code of Ukraine.*

Вступ. Концепція індивідуальних і колективних трудових відносин як складових предмету трудового права нарешті отримала законодавче закріплення у проєкті Трудового кодексу України (далі – ТК України), до структури якого включено дві окремі книги: Книгу другу «Індивідуальні трудові відносини» та Книгу третю «Колективні трудові відносини», що відповідає юридичній практиці МОП, законодавству багатьох країн ЄС. Зазначена концепція потребує визначення видів колективних трудових відносин і місця відносин соціального діалогу у сфері праці у предметі галузі, їх співвідношення з колективними трудовими відносинами.

Постановка завдання. Актуальність обраної проблематики зумовлюється необхідністю розробки теорії трудового права в частині визначення правовідносин соціального діалогу у сфері праці та їх співвідношення з колективними трудовими правовідносинами, внесення конкретних пропозицій щодо законодавчого закріплення відносин соціального діалогу та колективних трудових відносин у проєкті ТК України.

Результати дослідження. До Книги третьої «Колективні трудові відносини» проєкту ТК України включено норми Закону України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року №2937-ІХ [1], а також норми проєкту Закону України «Про колективні трудові спори». Натомість нову редакцію Закону України «Про соціальний діалог в Україні» не планується включати до законопроєкту. Норми про соціальний діалог закріплюються у розділі 1 «Соціальний діалог» Книги третьої у двох статтях, в яких визначаються поняття соціального діалогу та засади його здійснення, а також рівні та сторони соціального діалогу. В одній із цих статей міститься відсылна норма із зазначенням Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Тобто на відміну від двох попередніх законодавчих актів, останній Закон діятиме поряд з Трудовим кодексом України. У зв'язку з викладеним виникає запитання щодо місця відносин соціального діалогу у предметі трудового права та їх співвідношення з колективними трудовими відносинами.



На відміну від ст. 1 чинного Кодексу законів про працю України [2], про регулювання індивідуальних і колективних трудових відносин зазначається у частині першій ст. 8 «Відносини, що регулюються цим Кодексом» проекту ТК України. Відповідно до частини третьої цієї статті колективними трудовими відносинами є: 1) відносини соціального діалогу; 2) відносини з ведення колективних переговорів, укладення та виконання колективних угод та договорів; 3) відносини з вирішення колективних трудових спорів. Таким чином, на думку розробників законопроекту, відносини соціального діалогу є одним із видів колективних трудових відносин. Проте такий підхід викликає заперечення та потребує ґрунтовного аналізу.

Для з'ясування співвідношення зазначених відносин і, відповідно, правовідносин необхідно визначитися з їх розумінням і сформулювати їх поняття. У Кодексі законів про працю України сам термін «соціальний діалог» не застосовується, хоча відносини соціального діалогу регулюються нормами окремих глав Кодексу (глави II «Колективний договір», глави XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємством, установою, організацією» та ін.). Відносини соціального діалогу регулюються іншими законами України, зокрема, Законом України «Про колективні договори і угоди» від 01 липня 1993 року № 3356-ХІІ, Законом України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР, Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03 березня 1998 року № 147/98-ВР, законами України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року № 1045-ХІV та «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року № 5026-VI та ін., низкою підзаконних нормативно-правових актів, актами соціального діалогу.

Базовим законом у цій сфері є Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року № 2862-VI. Виходячи із законодавчого поняття соціального діалогу у частині першій ст. 1 Закону, правовідносини соціального діалогу можна визначити як врегульовані нормами права суспільні відносини, що виникають у процесі «визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин» [3].

Поняття правовідносин соціального діалогу можна також сформулювати на підставі комплексного робочого визначення соціального діалогу Міжнародною організацією праці як урегульовані нормами права суспільні відносини, що виникають під час «усіх видів 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» [4, с. 17].

Видається доцільним визначити поняття правовідносин соціального діалогу у широкому і вузькому значеннях. Наведені вище поняття варто розглядати як правовідносини соціального діалогу у широкому значенні. Ці правовідносини мають традиційний склад, що виокремлюється у загальній теорії права та включає суб'єкти, об'єкти, фактичні обставини (юридичні факти) та юридичний зміст (суб'єктивні права та юридичні обов'язки).

Водночас потрібно враховувати те, що соціальний діалог здійснюється в різних сферах: праці, зайнятості, соціального забезпечення, охорони здоров'я, молодіжної політики та ін., а відтак відносини соціального діалогу регламентуються нормами різних галузей права, що у сукупності утворюють міжгалузевий правовий інститут соціального діалогу. Цей інститут об'єднує норми різних галузей права, що мають спільні ознаки та функції.

Такий висновок впливає із самого визначення поняття соціального діалогу у частині першій ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Вочевидь, що нормами трудового права не можуть регулюватися відносини «з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики». Виникає запитання й щодо регулювання «трудових, соціальних, економічних відносин». Потрібно звернути увагу на розбіжності у законах України щодо найменування означених відносин. Так, у ст. 10 Кодексу законів



про працю України зазначається, що колективний договір «укладається...з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин...». Аналогічна норма щодо колективного договору закріплена й у ст. 2 нового Закону України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року № 2937-IX. У визначеннях галузевої угоди обмеженої дії та колективної угоди (генеральної, галузевої, міжгалузевої) в цій статті йдеться про регулювання «трудових, соціально-економічних відносин». Є розбіжності між преамбулою та ст. 1 чинного Закону України «Про колективні договори і угоди»: у преамбулі зазначається про «регулювання трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців».

Вочевидь, що одні й ті самі відносини не можуть іменуватися по-різному у чинних і нових законах України. Крім того, відсутність законодавчого визначення зазначених відносин є підґрунтям для різного їх розуміння в науці трудового права і зовсім не надає юридичної визначеності галузевій природі норм, що їх регулюють, та правовідносин, які при цьому виникають.

Якщо проаналізувати положення ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» і ст. 21 Закону України «Про колективні угоди та договори», нормами яких визначається зміст колективного договору, то можна побачити, що з виробничими відносинами пов'язані, зокрема, зобов'язання сторін щодо «організації виробництва і праці та/або змін в їх організації, підвищення ефективності виробництва...». Більша частина зазначених у цих статтях зобов'язань сторін стосуються трудових відносин. Через застосування різної термінології у законах України, відсутність законодавчого визначення понять відповідних відносин досить складно чітко виокремити у змісті колективних угод і договорів зобов'язання, пов'язані з соціально-економічними відносинами.

У проєкті Трудового кодексу України соціальний діалог визначається як «система взаємовідносин між його сторонами, спрямована на зближення позицій, досягнення спільних домовленостей, прийняття та виконання узгоджених рішень з питань регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, участь у формуванні та реалізації державної соціальної та економічної політики». Отже, у цій дефініції зберігається положення частини першої ст. 1 чинного Закону України «Про соціальний діалог в Україні» про «регулювання трудових, соціальних, економічних відносин».

С.М. Синчук розглядає соціально-економічні відносини як пов'язані із застосуванням заходів соціального захисту щодо працівників. На думку вченої, «застосування заходів соціального захисту, пов'язані із настанням у житті особи – працівника наслідків соціальних ризиків, які, хоча й виникли під час дії трудових правовідносин, все ж не зумовлені виконанням нею трудових обов'язків. Вони виникають в рамках соціально-економічних відносин, які тривають одночасно з трудовими, передують їм або ж виникають після припинення трудових правовідносин. Такими є: державне та недержавне соціальне страхування й виплати в межах соціально-страхових програм, пільгове/ недержавне/ корпоративне/ загальне пенсійне забезпечення; допомогове забезпечення, надання соціальних чи медичних соціальних послуг в межах добровільного медичного страхування тощо» [5, с. 91].

У такому випадку для регулювання соціально-економічних відносин «включаються» норми іншої галузі права – права соціального забезпечення, оскільки застосування заходів соціального захисту до працівників не регламентується нормами трудового права. Означене свідчить про дію норм інституту соціального діалогу як міжгалузевого утворення.

Що стосується трудового права, то в системі галузі варто виокремлювати галузевий інститут соціального діалогу у сфері праці, який є складовою такої структурної частини системи галузі, як Колективне трудове право.

У зв'язку з цим у вузькому значенні можна виокремлювати правовідносини соціального діалогу у зазначених вище сферах, у тому числі правовідносини соціального діалогу у сфері праці.

Відносини соціального діалогу у сфері праці варто розглядати у нерозривному взаємозв'язку з колективними трудовими відносинами, що знайшло відображення й у трудових



кодексах окремих країн ЄС. До прикладу, норми про соціальний діалог закріплені у Частині III «Колективні трудові відносини» Трудового кодексу Литовської Республіки від 14 вересня 2016 року [6], до якої включено: розділ I «Загальні положення»; розділ II «Сторони соціального партнерства»; розділ III «Форми соціального партнерства».

Таким чином, у трудовому праві правовідносини соціального діалогу у сфері праці нерозривно пов'язані з колективними трудовими правовідносинами. Що стосується сфери праці, то реально правовідносини соціального діалогу у зазначеній сфері існують у вигляді конкретного виду колективних трудових правовідносин [7]. Видами колективних трудових правовідносин є такі: з участі працівників, їх представників в управлінні підприємством, установою, організацією; з ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і договорів; з інформування та консультування; зі здійснення сторонами контролю за виконанням узятих зобов'язань; із діяльності професійних спілок, їх об'єднань щодо представництва і захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників; з діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань щодо представництва і захисту прав та законних інтересів роботодавців; із вирішення колективних трудових спорів.

На нашу думку, саме колективними трудовими відносинами обмежується регулювання відносин соціального діалогу нормами трудового права. Інші відносини соціального діалогу, що виникають та існують у рамках соціального діалогу поза межами колективних трудових відносин, наприклад, із створення і функціонування органів соціального діалогу, з проведення узгоджувальних процедур під час розробленні проєктів нормативно-правових актів не є складовою предмету галузі трудового права.

У зв'язку з цим викликає заперечення виокремлення у частині третій ст. 8 проєкту ТК України такого окремого виду суспільних відносин, як відносини соціального діалогу з-поміж трьох видів колективних трудових відносин. Варто відзначити, що інші два види колективних трудових відносин, про які йдеться у цій частині, також є відносинами соціального діалогу, а саме відносини з ведення колективних переговорів, укладення та виконання колективних угод та договорів і відносини з вирішення колективних трудових спорів. Щоправда в останньому випадку як про відносини соціального діалогу варто говорити про відносини із примирної процедури вирішення трудових спорів.

У зв'язку з цим, доцільно виключити відносини соціального діалогу з видів колективних трудових відносин із частини третьої ст. 8 проєкту ТК України, якою визначаються «відносини, що регулюються цим Кодексом». Водночас варто включити до частини третьої цієї статті інші види колективних трудових відносин, про які зазначалося вище.

Між правовідносинами соціального діалогу у сфері праці та колективними трудовими правовідносинами немає повного співпадіння. Як видається, колективні трудові правовідносини є більш широкою категорією, ніж правовідносини соціального діалогу у сфері праці. Прикладом можуть слугувати колективні трудові правовідносини з вирішення колективних трудових спорів, коли закінчується примирна процедура їх вирішення, а, відповідно, і соціальний діалог, а працівники і роботодавці реалізують проголошене у п. 4 ст. 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої) «право на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на страйк» [8].

Правовідносини соціального діалогу у широкому розумінні, про які йшлося вище, не співпадають з правовідносинами соціального діалогу у сфері праці, а відтак і з колективними трудовими правовідносинами, оскільки включають також правовідносини й іншої галузевої природи.

Висновки. Відносини соціального діалогу регламентуються нормами різних галузей права, оскільки соціальний діалог здійснюється у сферах праці, зайнятості, соціального забезпечення, охорони здоров'я, молодіжної політики та ін. Ці норми, що мають спільні ознаки та функції, в сукупності утворюють міжгалузевий правовий інститут соціального діалогу.

Правовідносини соціального діалогу доцільно визначати у широкому і вузькому розуміннях. Для визначення поняття правовідносин соціального діалогу у широкому розумінні



варто використовувати поняття соціального діалогу у частині першій ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» та робоче комплексне визначення цього терміну МОП.

Правовідносини соціального діалогу за суб'єктною ознакою і юридичним змістом ширше правовідносин соціального діалогу у сфері праці. Правовідносини соціального діалогу у сфері праці (тобто правовідносини соціального діалогу у вузькому значенні) доцільно розглядати як систему колективних трудових правовідносин. Видами останніх є такі: з участі працівників, їх представників в управлінні підприємством, установою, організацією; з ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і договорів; з інформування та консультування; зі здійснення сторонами контролю за виконанням узятих зобов'язань; із діяльності професійних спілок, їх об'єднань щодо представництва і захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників; з діяльності організацій роботодавців, їх об'єднань щодо представництва і захисту прав та законних інтересів роботодавців; із вирішення колективних трудових спорів.

Правовідносини соціального діалогу у сфері праці реально існують у вигляді конкретного виду колективних трудових правовідносин.

Регулювання відносин соціального діалогу у сфері праці нормами трудового права має обмежуватися колективними трудовими відносинами. Інші відносини соціального діалогу, що виникають та існують у рамках соціального діалогу поза межами колективних трудових відносин, наприклад, із створення і функціонування органів соціального діалогу, з проведення узгоджувальних процедур під час розроблення проєктів нормативно-правових актів не є складовою предмету галузі трудового права.

Необхідно виключити відносини соціального діалогу з видів колективних трудових відносин, передбачених у частині третій ст. 8 проєкту Трудового кодексу, якою визначаються «відносини, що регулюються цим Кодексом». Водночас варто включити до частини третьої цієї статті інші види колективних трудових відносин.

Список використаних джерел:

1. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23 лютого 2023 року №2937-ІХ. *Відомості Верховної Ради України*. 2023. № 60. Ст. 194.
2. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 25.
4. На шляху до ефективного, впливового та інклюзивного соціального діалогу в Україні: Зелена Книга / Загальна редакція Кристини Міхес. Проєкт МОП «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні». За фінансування Уряду Данії. Женева: Міжнародне бюро праці, 2020. 35 с.
5. Синчук С.М. Соціальний захист працівників як об'єкт соціального діалогу. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична*. 2022. Вип. 35. С. 88–95.
6. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas Redakcija: 40–2023-11-16 (nuo 2023-11-30) Aktuali. URL: https://www.infolex.lt/portal/start_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=368200&title=LR%20darbo%20kodeksas#.
7. Напр.: Чанишева Г.І. Колективні трудові правовідносини. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11 Трудове право / редкол.: С.М. Прилипко (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. 254–259.
8. Європейська соціальна хартія (переглянута) (Страсбург, 3 травня 1996 року). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text

