

Корнілов Дмитро Сергійович,

здобувач вищої освіти другого року навчання,
спеціальність 081 - Право, третій освітньо-науковий рівень доктор філософії з
права (PhD) гуманітарно-правового факультету Національного аерокосміч-
ного університету ім. М. Є. Жуковського "Харківський авіаційний інститут"
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4595-6271>
e-mail: d.s.kornilov@khai.edu

DOI: <https://doi.org/10.32620/pls.2024.4.12>

ІСТОРІЯ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

Анотація. У статті автор висвітлює історію та етапи розвитку соціального діалогу, починаючи з трактату Жан-Жака Руссо, який визначив основні ідеї об'єднання людей та захисту їх прав. Звертається увага на роль ранніх профспілок, особливо Лондонської торгової ради, у вирішенні соціальних питань через досягнення компромісу у розв'язанні трудових конфліктів через колективні переговори. Окреслюється роль Міжнародної організації праці у подальшому розвитку соціального діалогу, зокрема шляхом прийняття відповідних конвенцій, спрямованих на забезпечення гідної праці та соціальної справедливості. Вказується на важливість інших міжнародних документів, таких як Загальна декларація прав людини та Європейська соціальна хартія тощо у розвитку соціального діалогу.

Ключові слова: соціальний діалог, колективні переговори, соціальні гарантії, профспілкова діяльність.

Постановка проблеми. Україна, як і багато інших країн, стикається з численними соціально-економічними викликами, такими як низький рівень заробітної плати, безробіття, нерівність, висока інфляція та інші проблеми. У таких умовах соціальний діалог стає надзвичайно важливим і актуальним інструментом для вирішення конфліктів, досягнення компромісу між роботодавцями та працівниками, а також забезпечення справедливих умов праці.

Історія розвитку соціального діалогу зарубіжних країн має велике значення, оскільки вона допомагає розуміти започаткування та еволюцію цього явища, виявляти успіхи та виклики, з якими стикалися суспільства на різних етапах свого розвитку. Осмислення еволюційного процесу цього явища дозволяє Україні застосувати та адаптувати найкращі практики, які виникли в інших країнах світу. Розгляд історії соціального діалогу в зарубіжних країнах допомагає визначити основні принципи та підходи до вирішення соціально-трудових питань, а також сприяє формуванню більш глибокого розуміння того, як норми цього інституту доцільно застосовувати у сучасному трудовому середовищі.

Виклад основного матеріалу. Вивчаючи історію соціального діалогу, насамперед має сенс звернутися до передумов та поглядів видатних філософів, мислителів та письменників, чії ідеї лягли в основу розвитку цього явища. Однією з ранніх робіт, яка суттєво вплинула на зародження соціаль-

ного діалогу, є трактат Жан-Жака Руссо «Про суспільний договір, або Принципи політичного права». Ідеї Руссо про об'єднання людей та їхню боротьбу з певними силами вражають своєю актуальністю та надихають до реальних дій. З історичної перспективи ці ідеї сприяли формуванню перших профспілок, які відігравали важливу роль у вирішенні соціальних питань та захисті прав працівників.

Так, на думку Руссо, люди здатні не породжувати нові сили, а лише об'єднувати і спрямовувати ті, котрі є у наявності, то для них не існує іншого засобу самозбереження, окрім як скласти таку купу сил, яка могла б узяти гору над вищезазначеним спротивом, привести ці сили в дію за допомогою єдиного двигуна і примусити їх діяти узгоджено. Ця сума сил може утворитися лише за спільної взаємодії багатьох людей [1].

Метою дослідження автора було віднайти таку форму об'єднання, котра усією спільною силою забезпечувала б особистості та майну кожного з об'єднаних індивідів захист і покровительство, і завдяки котрій кожен, приєднуючись до всіх, підкорявся б, однак, лише самому собі і залишався б так само вільним, як і раніше [1].

У подальшому інститут соціального діалогу продовжує свій бурхливий розвиток у XIX столітті, коли вперше створюються об'єднання працівників з метою покращення їх соціального захисту та становища. Однією із перших таких об'єднань можна вважати Лондонську торгову раду, яка була заснована в 1860 році. Лондонська торгова рада

була об'єднанням представників різних професій та галузей промисловості в Лондоні.

Бітріс Вебб і Сідней Вебб у своїй книзі «The history of trade unionism» детально досліджують та зазначають, що ця рада відзначалася тим, що вона була створена для координації зусиль робітників у вирішенні спільних питань та боротьби за поліпшення умов праці. У своїй діяльності Лондонська торгова рада включала представників різних професій, таких як будівельники, текстильні робітники, машиністи та інші. Організація проводила регулярні зустрічі, де обговорювалися трудові питання, вирішувалися конфлікти та приймалися спільні рішення. Ця рада стала прикладом того, як робітничі організації могли об'єднуватися для вирішення спільних проблем і виступати єдиною силою у боротьбі за права та покращення умов праці. Вона поклала початок організованій боротьбі робітників та визначила основні принципи, які далі розвивалися в профспілковому русі. Окрім того, саме в цій роботі автори вперше застосували такі поняття, як «колективні переговори» та «колективні угоди» [2].

Зокрема Віталій Давиденко слушно зазначає, за винятком раннього етапу розвитку капіталізму, правилом вирішення трудового конфлікту завжди ставав компроміс інтересів обох сторін соціально-трудових відносин. Відтак, в економічно розвинутих країнах почав постійно застосовуватися механізм колективних переговорів. На цих переговорах визначалися базові умови зайнятості та оплати праці, а також інші права працівників. Такий спосіб врегулювання соціально-трудових відносин став можливим за становлення правосуб'єктності працівників, які поступово ефективно використовували інструменти організованих форм політичного тиску та соціальної боротьби – страйки, профспілки, політичні партії [3, с. 93].

Питання правосуб'єктності працівників, про яке зазначив автор, дійсно було ключовим елементом поступового формування соціального діалогу. Інструменти політичного тиску, такі як страйки, організовані форми соціальної боротьби, профспілки та партії, стали важливими чинниками в забезпеченні представництва та захисту інтересів працівників під час переговорів. Цей еволюційний підхід до вирішення трудових конфліктів відображає бажання збалансувати інтереси обох сторін та сприяти стабільності трудових відносин.

На цьому етапі формування зазначеного інституту велике значення набув процес законодавчого закріплення колективно-договірної системи в більшості країн Заходу, що розпочався на початку ХХ ст. Окремі норми колективно-договірної системи було внесено до Данського Цивільного кодексу в 1907 році, Швейцарського кодексу зобов'язань — у 1911 році. Згодом набуло поширення прийняття спеціальних законодавчих актів з колективно-договірного регулювання трудових відносин, а саме: у Норвегії такий акт було прийнято в 1915 році, у Німеччині — у 1918 році, у Фінляндії — у 1924 році [4, с. 261].

Ці законодавчі ініціативи, внесені в різних країнах, свідчать про зростання важливості та усвідомлення

необхідності правового регулювання трудових відносин на колективному рівні. Включення норм колективно-договірної системи до цивільних кодексів або прийняття спеціальних законів в цій сфері вказує на прагнення держав створювати стійкі та прозорі правила для регулювання відносин між роботодавцями та працівниками.

Зазначені кроки також відображають важливі зміни у соціально-економічному контексті того часу, зокрема, підвищення усвідомленості прав працівників, стрімкий розвиток індустріалізації та суспільні зміни.

Рациональність економічного функціонування була змінена під впливом соціальних чинників, що призвело до визнання соціального спокою, як ключового елементу взаємин між роботодавцями та працівниками. Ведення переговорів, досягнення компромісів та укладання соціальних договорів стали найбільш ефективними засобами забезпечення цього стану.

Наступним потужним імпульсом до розширення практики соціального діалогу стала велика депресія 1930-х років та Друга світова війна. Депресія, зокрема, висвітлювала недосконалість чинних на той час програм страхування від безробіття. Місцеві програми соціальної допомоги також не могли забезпечити необхідних гарантій. І саме тому з середини 1930-х років не лише країни, які ще не мали програм страхування від безробіття, а й ті, що мали певний досвід у цій сфері, стали розглядати можливість їх вдосконалення або включення їх до програм державного соціального забезпечення. «Далось взнати і зростання радикальних рухів у Німеччині, а також усвідомлення союзниками того, що спільна підтримка воєнних зусиль вимагає захисту усталеного способу життя». Багато країн на межі 1930–1940-х років створили наукові комісії для визначення орієнтації національної політики» [5, с. 41].

Таким чином, економічні труднощі та воєнні конфлікти виступили каталізаторами для розвитку соціального діалогу і формування більш ефективних соціальних програм для забезпечення захисту працівників в часи криз та невпевненості.

У подальшому розвиток соціального діалогу був тісно пов'язаний з діяльністю Міжнародною організацією праці (далі – МОП), яка була створена з метою забезпечення умов гідної та справедливої праці для всіх людей по всьому світу. Хоча МОП і була створена у 1919 році, проте активна її діяльність щодо колективно-договірного регулювання праці припала саме на період після закінчення Другої світової війни.

Яскравим прикладом діяльності МОП, направленої на поліпшення та розвиток соціального діалогу в світі, є прийняття конвенції МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» від 09.07.1948 року.

Стаття 2 цієї конвенції передбачала, що працівники та роботодавці, без якої б то не було різниці мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підлягати статутам цих останніх [6].

Частиною 2 ст. 3 було передбачено, що державна влада утримується від будь-якого втручання, здатного обмежити це право або перешкодити його законному здійсненню [6].

Таким чином, ці норми визначили основні права та свободи для працівників та роботодавців у створенні та участі в профспілках, а також інших об'єднаннях, що є важливою складовою справедливого та ефективного функціонування соціального діалогу у сфері праці.

Окрему увагу варто приділити Конвенції МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» від 01.07.1949 року. Стаття 1 цієї конвенції передбачала, що:

Трудівники мають належний захист проти будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання в галузі праці.

Такий захист застосовується особливо щодо дій, метою яких є:

а) підпорядкувати прийняття трудівника на роботу чи збереження ним роботи умові, щоб він не вступав до профспілки або вийшов з профспілки;

б) звільняти чи в будь-який інший спосіб завдавати шкоди трудівникові на тій підставі, що він є членом профспілки чи бере участь у профспілковій діяльності в неробочий час або, за згодою підприємця, у робочий час [7].

Стаття 4 Конвенції МОП передбачала, що там, де це потрібно, вживають заходів, що відповідають умовам країни, з метою заохочення й сприяння повному розвитку й використанню процедури ведення переговорів на добровільних засадах між підприємцями чи організаціями підприємців, з одного боку, та організаціями трудівників, з іншого боку, з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних договорів [7].

Таким чином, Міжнародна організація праці визначила необхідність надання належного захисту працівникам від будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження їхньої свободи об'єднання в галузі праці. Особливий акцент робиться на захисті від звільнення чи завдання шкоди на підставі членства чи участі працівників у профспілковій діяльності, як в неробочий, так і в робочий час.

Також у зазначеній Конвенції окремо було наголошено про необхідність вжиття заходів щодо створення відповідних умов для заохочення та сприяння повному розвитку процедури проведення переговорів на добровільних засадах між підприємцями або організаціями підприємців, з одного боку, та організаціями працівників, з іншого боку. Це спрямовано на регулювання умов праці через укладання колективних договорів, сприяючи конструктивним переговорам та досягненню справедливих та ефективних умов праці для обох сторін.

Ще однією важливою Конвенцією МОП у контексті розвитку соціального діалогу того періоду є Конвенція № 102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення» від 28.06.1952 року. Вона передбачала багато положень таких як: медичне обслуговування, допомогу у зв'язку з хворобою,

допомогу по безробіттю, допомогу по старості, допомогу у випадку трудового каліцтва або професійного захворювання, родинну допомогу, допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами, допомогу по інвалідності, допомогу у зв'язку з втратою годувальника тощо [8].

Таким чином, зазначені положення створили міжнародно-правову базу для розвитку соціального діалогу між роботодавцями, працівниками та урядом. Реалізація відповідних норм сприяла встановленню справедливих та ефективних систем соціального забезпечення, які покращили умови праці, соціальної захищеності та загального благополуччя.

Слід зазначити, що МОП у той час була не єдиною надурядовою організацією, яка відіграла важливу роль та приймала відповідні положення в історії розвитку соціального діалогу. Загальна декларація прав людини 1948 року, Європейська соціальна хартія 1961 року, Міжнародний пакт про соціальні та економічні права 1976 року, Маастрихтський договір 1989 року – є не менш важливими документами другого періоду. Для прикладу, ст. 6 Європейської соціальної хартії було передбачено:

З метою забезпечення ефективного здійснення права на укладання колективних договорів Договірні Сторони зобов'язуються:

Сприяти проведенню спільних консультацій між працівниками та роботодавцями.

Сприяти, коли це необхідно і доцільно, створенню механізму переговорів на добровільній основі між роботодавцями або організаціями роботодавців та організаціями працівників з метою регулювання умов праці за допомогою колективних договорів.

Сприяти створенню та використанню належного механізму примирення та добровільного арбітражу для врегулювання трудових спорів. А також визнають:

Право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках розбіжності інтересів, включаючи право на страйки, з урахуванням зобов'язань, які можуть впливати з раніше укладених колективних договорів [9].

Отже, зазначені вище міжнародні акти доповнили та поглибили стандарти соціального діалогу, визначаючи права та обов'язки у сфері соціального захисту та трудових прав. Вони відобразили глобальний рух до захисту та зміцнення соціальних прав людини та працівників.

Висновки. Таким чином, ми дослідили, як соціальний діалог виник та розвивався під впливом різних історичних факторів. Починаючи з ідей трактату «Про суспільний договір, або Принципи політичного права» Ж.-Ж. Руссо через формування профспілок у XIX столітті до закріплення колективно-договірної системи та міжнародного співробітництва після Другої світової війни. Соціальний діалог перетворився на ключовий механізм регулювання трудових відносин та забезпечення соціальної справедливості. Він виявився ефективним інструментом для вирішення соціальних питань та захисту прав працівників. Від ранніх форм профспілкової діяльності до міжнародних нормативних актів, таких як Конвенції

МОП. Історичний досвід доводить, що соціальний діалог як інститут трудового права забезпечив розвиток соціальних гарантій та підвищення рівня життя працівників у багатьох країнах світу. Важливо також відзначити, що розвиток соціального діалогу відбувався під впливом не лише філософських концепцій та соціальних потреб, а й під тиском історичних подій, таких як економічні кризи та війни. Ці події спонукали держави та міжнародні організації до активної діяльності у напрямку забезпечення соціальної справедливості та збереження миру. Соціальний діалог став не лише важливим елементом трудового законодавства, а й відображенням соціальних цінностей суспільства та зусиль у напрямку забезпечення гідних умов праці та життя для всіх громадян. Його розвиток продовжується і сьогодні, допомагаючи вирішувати сучасні виклики та завдання, пов'язані з трудовими відносинами та соціальними правами людини.

Бібліографічні посилання

1. Руссо Жан-Жак, «Про суспільну угоду або принципи політичного права». URL: <http://litopys.org.ua/rousseau/rous01.htm> (дата звернення 28.02.2024).
2. Webb, Sidney, and Beatrice Webb. The history of trade unionism. Longmans, Green, 1920. URL: <https://www.gutenberg.org/files/66887/66887-h/66887-h.htm> (дата звернення 28.02.2024).
3. Давиденко В. Імперативи формування і розвитку інституту соціального діалогу. Політичний менеджмент. 2005. № 6. С. 89–102.
4. Гетьманцева Н.Д., Козуб І.Г. Трудове право України (Загальна частина): навч. посіб. Чернівці: ЧНУ, 312 с.
5. Ганслі Теренс М. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки./пер. з англ. О. Перепада. Київ: Основи, 1996. 184 с.
6. Про свободу асоціації та захист права на організацію: Конвенція, міжнародний документ від 09.07.1948 № 87 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text (дата звернення 28.02.2024).

7. Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів: Конвенція, міжнародний документ від 01.07.1949 № 98 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text (дата звернення 28.02.2024).

8. Про мінімальні норми соціального забезпечення: Конвенція, міжнародний документ від 28.06.1952 № 102 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_011#Text (дата звернення 28.02.2024).

9. Європейська соціальна хартія: міжнародний документ від 18.10.1961 № 35 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_300/ed19611018#Text (дата звернення 28.02.2024).

Kornilov Dmitriy

History of social dialogue in foreign countries

Abstract. The article explores the history and stages of the development of social dialogue, starting from Jean-Jacques Rousseau's treatise, which defined the fundamental ideas of uniting people and protecting their rights. Attention is drawn to the role of early trade unions, especially the London Trade Council, in addressing social issues through reaching compromises in resolving labor conflicts through collective negotiations. The role of the International Labour Organization in furthering the development of social dialogue is outlined, particularly through the adoption of relevant conventions aimed at ensuring decent work and social justice. Emphasis is placed on the importance of other international documents, such as the Universal Declaration of Human Rights and the European Social Charter, in the evolution of social dialogue.

Key words: social dialogue, collective negotiations, social guarantees, professional education.

Зразок для цитування:

Корнілов Д. Історія розвитку соціального діалогу у зарубіжних країнах. Пропілеї права та безпеки: наук. журнал. Національний аерокосмічний університет імені М.Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», 2024. №4. С. 79–82. DOI: 10.32620/pls.2024.4.12.