

Дмитро КОРНІЛОВ,

аспірант кафедри права гуманітарно-правового
факультету Національного аерокосмічного університету
«Харківський авіаційний інститут», Харків, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4595-6271>
e-mail: d.s.kornilov@khai.edu

Науковий керівник: Алла ГОРДЕЮК

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри права гуманітарно-правового факультету
Національного аерокосмічного університету
«Харківський авіаційний інститут», Харків, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7423-3673>
e-mail: alla.law.gor@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.32620/pls.2025.67.18>

РІВНІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ЯК МЕХАНІЗМ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ

Анотація: у роботі досліджується соціальний діалог як механізм регулювання колективних трудових відносин на різних рівнях (національному, галузевому, територіальному та локальному), які є складовими цього механізму, що забезпечують співпрацю сторін на відповідних рівнях. Зазначається, що соціальний діалог охоплює не лише трудові, а й економічні та соціально-правові відносини, сприяючи узгодженню інтересів працівників, роботодавців і держави. Зроблено висновок, що ефективність соціального діалогу залежить від балансу інтересів сторін, гнучкості механізмів регулювання та здатності адаптуватися до сучасних викликів, зокрема цифровізації, глобалізації та змін на ринку праці.

Ключові слова: соціальний діалог, колективні трудові відносини, колективно-договірне регулювання праці, рівні соціального діалогу.

Система правовідносин у сфері праці класифікується за суб'єктом складом на індивідуальні та колективні. Індивідуальні трудові правовідносини виникають між працівником та роботодавцем і спрямовані на захист прав кожного окремого працівника. Колективні трудові правовідносини охоплюють взаємодію між колективами працівників (профспілками або їх представниками), роботодавцями та державою, спрямовані на забезпечення соціальної стабільності, гідних умов праці та економічного розвитку.

Світова еволюція колективних трудових відносин має величезний історичний розвиток. Одним з перших, хто окреслив необхідність певної формалізації цього поняття, був Ж.-Ж. Руссо. У своїй праці «Про суспільну угоду, або Принципи політичного права» автор висвітлює концепцію об'єднання людей для спільного вирішення суспільно важливих питань, що дозволяє протистояти зовнішнім і внутрішнім загрозам. Його ідеї стали надихаючими та актуальними, закладаючи фундамент для майбутнього розвитку форм співпраці, які в історичній перспективі сприяли появі перших профспілок та стали основою для розвитку колективних трудових відносин [1].

Сучасне регулювання колективних трудових правовідносин здійснюється через механізми соціального діалогу, який у різні історичні періоди

розглядався як колективний договір або соціальне партнерство. Еволюція цього поняття відображала стан трудових відносин, соціальної політики та правових підходів до регулювання праці.

Вперше поняття «колективні переговори» та «колективні угоди» були згадані у книзі Бітріс Вебб та Сіднея Вебба «The History of Trade Unionism» (1894). У своїй праці автори описують діяльність одного з перших об'єднань працівників – Лондонської торгової ради (London Trades Council), заснованої в 1860 році. Ця організація виступала як координаційний центр для різних працівників, що прагнули покращення соціального захисту та умов праці [2].

Термін «соціальне партнерство» в Україні вперше було закріплено в Указі Президента України № 151/93 від 27.04.1993 року «Про Національну раду соціального партнерства». Цей документ передбачав створення постійно діючого консультативно-дорадчого органу при Президентові України для узгодженого вирішення питань у соціально-трудовій сфері [3].

Соціальний діалог в Україні виник у 2005 році шляхом трансформації соціального партнерства у зв'язку з прийняттям Указу Президента України № 1871/2005 «Про розвиток соціального діалогу в Україні». Цей указ ліквідував Національну раду соціального партнерства та створив Національну тристоронню соціально-економічну раду, розширивши сферу її діяльності на соціально-

економічні питання. Таким чином, соціальний діалог замінив соціальне партнерство, вийшовши за межі трудових відносин і ставши комплексним механізмом регулювання соціально-економічних процесів, що відображає зростаючу роль економічних факторів у взаємодії між працівниками, роботодавцями та державою [4].

Чинний Кодекс законів про працю України не містить чіткого визначення поняття колективних трудових правовідносин або окремого розділу, присвяченого комплексному регулюванню цього напрямку. Це пояснюється тим, що КЗпП України був прийнятий ще в 1971 році, в умовах радянської системи, де колективні трудові відносини мали вузьке трактування, обмежене переважно колективним договором між працівниками та роботодавцем. Такий підхід знайшов своє відображення у главі II КЗпП, яка має назву «Колективний договір». У цій главі регламентуються питання щодо сторін колективного договору, його змісту, порядку укладення та контролю за виконанням. Однак ця глава не охоплює широкий спектр аспектів, пов'язаних із соціальним діалогом, діяльністю профспілок та організацій роботодавців, механізмами вирішення колективних трудових спорів, що є невід'ємною частиною сучасного розуміння колективних трудових правовідносин [5].

Чинна система колективно-договірних відносин в Україні регулюється низкою законодавчих актів, серед яких основними є Закони України «Про соціальний діалог в Україні» та «Про колективні договори і угоди». Крім того, наприкінці 2022 року Верховна Рада ухвалила новий Закон України «Про колективні угоди та договори», який передбачає модернізацію процедур колективних переговорів і механізмів контролю за виконанням колективних договорів. Відповідно до прикінцевих положень, цей закон набуде чинності після скасування воєнного стану в Україні.

Як зазначає Чанишева Г.І., у Законі України «Про соціальний діалог в Україні» термін «колективні трудові відносини» не застосовується, однак, на нашу думку, правовідносини із соціального діалогу у сфері праці реально існують тільки як конкретні види колективних трудових правовідносин. Слід акцентувати увагу на тому, що йдеться саме про правовідносини із соціального діалогу у сфері праці, оскільки правовідносини із соціального діалогу в цілому є більш широкими порівняно з колективними трудовими правовідносинами. Колективні трудові відносини значно вужче партнерських відносин, які регулюються не тільки нормами трудового права, але й етичними нормами, звичаями, традиціями, а також нормами інших галузей права – цивільного, екологічного, природоресурсного, адміністративного права, права соціального забезпечення, житлового, медичного права та деяких інших галузей [6].

Підтримуючи думку автора, хочемо додати, що дійсно, інститут соціального діалогу, окрім трудової сфери, охоплює економічні відносини, що стосуються виробничої політики, розподілу ресурсів тощо. У цьому контексті соціальний діалог сприяє узгодженню інтересів між роботодавцями, державою та працівниками щодо модернізації

виробничих процесів, впровадження інноваційних технологій та створення нових робочих місць. Крім того, соціальний діалог включає соціально-правові відносини, які регулюють питання соціального забезпечення, професійної підготовки та перепідготовки кадрів тощо. Ці аспекти демонструють його міжгалузевий характер, що виходить за межі суто трудового права.

Частиною 1 статті 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» передбачено, що соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях [7].

Ми вважаємо, що одним із підходів до визначення механізму реалізації колективно-договірних трудових відносин через соціальний діалог є розгляд його рівнів, а саме національного, галузевого, територіального та локального, як його складових, що забезпечують функціонування цієї правової конструкції, тобто ефективну співпрацю відповідних сторін соціального діалогу на зазначених рівнях

Національний рівень соціального діалогу є найвищим рівнем його реалізації, який забезпечує стратегічне планування розвитку колективно-договірних трудових відносин у країні. Він реалізується через діяльність Національної тристоронньої соціально-економічної ради, яка координує співпрацю між представниками уряду, роботодавців і профспілок. На цьому рівні ухвалюється генеральна угода, яка встановлює зокрема загальні принципи та норми колективних трудових відносин.

Галузевий рівень соціального діалогу є важливим механізмом регулювання колективних трудових відносин у межах окремих секторів економіки. Він реалізується між профспілками, організаціями роботодавців та відповідними державними органами через ухвалення галузевих угод. Ці угоди встановлюють мінімальні стандарти заробітної плати, умови праці, соціальні гарантії та механізми вирішення трудових спорів для конкретної галузі. Галузевий рівень забезпечує адаптацію загальнодержавної соціально-трудової політики до специфіки окремих секторів економіки, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємств та захисту інтересів працівників.

Територіальний рівень соціального діалогу реалізується через укладення територіальних угод між місцевими органами влади, організаціями роботодавців та профспілками. Основні завдання цього механізму полягають у встановленні стандартів колективних трудових відносин, сприяють підвищенню рівня оплати праці та покращенню умов праці в межах адміністративно-територіальної одиниці. Оскільки соціально-економічні умови в різних регіонах можуть значно відрізнятися, територіальний рівень є важливим механізмом реалізації колективних трудових відносин, що дозволяє адаптувати соціальні ініціативи до конкретних потреб громад та регіональних особливостей.

Локальний рівень соціального діалогу є найважливішим для безпосередньої реалізації колективних трудових відносин. Саме на рівні

підприємств, установ та організацій відбувається застосування норм, визначених у генеральних, галузевих та територіальних угодах. Колективні договори, укладені між роботодавцем і представниками працівників, відіграють ключову роль у цьому процесі. Вони регулюють питання умов праці, заробітної плати, соціальних гарантій, охорони праці, професійного розвитку, а також містять положення щодо вирішення трудових спорів та запобігання конфліктам. Локальний рівень соціального діалогу забезпечує ефективну взаємодію між працівниками та роботодавцями, сприяючи гармонізації їхніх інтересів та підвищенню продуктивності праці.

Таким чином, соціальний діалог є важливим інструментом регулювання не лише трудових, а й економічних та соціально-правових відносин. Він охоплює питання виробничої політики, розподілу ресурсів, модернізації виробничих процесів, впровадження інноваційних технологій, створення нових робочих місць, а також соціального забезпечення, професійної підготовки та перепідготовки кадрів. Завдяки цьому соціальний діалог забезпечує комплексний підхід до узгодження інтересів працівників, роботодавців і держави, сприяючи розвитку соціально орієнтованої економіки та забезпеченню соціальної справедливості.

При цьому рівні соціального діалогу можна розглядати як певні складові у механізмі реалізації колективних трудових відносин. Вони відрізняються своїми функціями, суб'єктним складом та напрямками регулювання. Взаємодія між цими рівнями дозволяє враховувати особливості різних сфер економіки та регіонів, сприяє гармонізації трудових відносин та зменшенню соціальної напруги. Ефективність колективно-договірного регулювання праці залежить від збалансованого врахування інтересів усіх учасників, здатності адаптуватися до сучасних викликів та трансформації ринку праці.

Бібліографічні посилання

1. Ж.-Ж. Руссо. Про суспільну угоду, або принципи політичного права URL: <http://litopys.org.ua/rousseau/rous01.htm> (дата звернення 19.03.2025).
2. S. Webb, B. Webb. The history of trade unionism URL: <https://www.gutenberg.org/files/66887/66887-h/66887-h.htm> (дата звернення 19.03.2025).

3. Про Національну раду соціального партнерства: Указ Президента України від 27.04.1993 №151/93 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/151/93#Text> (дата звернення 19.03.2025).

4. Про розвиток соціального діалогу в Україні: Указ Президента України від 29.12.2005 № 1871/2005 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1871/2005#Text> (дата звернення 19.03.2025).

5. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 19.03.2025).

6. Чанишева Г.І. Трудові правовідносини URL: <https://dspace.onua.edu.ua/server/api/core/bitstreams/cf046561-efc5-4d8b-b56b-51f5d0809ce8/content> (дата звернення 19.03.2025).

7. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення 19.03.2025).

D. Kornilov

Levels of social dialogue as a mechanism for collective and contractual labor regulation.

Abstract: the study examines social dialogue as a mechanism for regulating collective labor relations at various levels (national, sectoral, territorial, and local), which are structural elements of this mechanism ensuring cooperation between the parties at the corresponding levels. It is noted that social dialogue encompasses not only labor but also economic and socio-legal relations, contributing to the alignment of interests among employees, employers, and the state. It is concluded that the effectiveness of social dialogue depends on the balance of interests of the parties, the flexibility of regulatory mechanisms, and the ability to adapt to contemporary challenges, including digitalization, globalization, and changes in the labor market.

Keywords: social dialogue, collective labor relations, collective bargaining regulation, levels of social dialogue.

Зразок для цитування:

Корнилов Д. Рівні соціального діалогу як механізм колективно-договірного регулювання праці. Пропілеї права та безпеки: наук, 2025. №6-7. С. 71-73. DOI: <https://doi.org/10.32620/pls.2025.67.18>.