

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.85.2.16>

АКТИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Пилипенко П.Д.,

завідувач кафедри соціального права

Львівського національного університету імені Івана Франка

ORCID: 0000-0002-3382-3033

e-mail: pylyp.pylypenko@lnu.edu.ua

Ласько І.М.,

доцентка кафедри соціального права

Львівського національного університету імені Івана Франка

ORCID: 0000-0002-8303-7161

e-mail: iryna.lasko@lnu.edu.ua

Пилипенко П.Д., Ласько І.М. Акти соціального діалогу за законодавством України.

У статті запропоновано характеристику системи актів соціального діалогу в Україні, що покликані шляхом залучення сторін правовідносин соціального діалогу здійснювати колективно-договірне регулювання трудових відносин. Зазначено, що основним завданням актів соціального діалогу є збалансування інтересів його сторін. Наведено приклади соціального значення досягнення ними цих завдань. Наголошено, що збалансування інтересів працівників і роботодавців дає змогу забезпечити високі стандарти реалізації колективних трудових прав та сприяти досягненню соціального миру в суспільстві загалом. З'ясовано поняття актів соціального діалогу та їхню правову характеристику. Наголошено, що їм притаманні специфічні процедури прийняття, особлива структура та порядок дії та виконання. Стверджується, що акти соціального діалогу можуть укладатися як на основі прямої вказівки закону, так і самостійно за ініціативою сторін такого діалогу з метою регулювання відносин, які або не врегульовані законодавством, або, на думку сторін соціального діалогу, потребують додаткового регулювання. Проаналізовано акти соціального діалогу, щодо яких у законодавстві визначено чіткий порядок їх укладення, а також ті, щодо яких законодавець делегує сторонам питання визначення порядку їх укладення та здійснення самостійно. Результати такої спільної діяльності сторін відображаються у вигляді меморандумів, резолюцій, спільних заяв. Наведено приклади актів соціального діалогу, які можуть бути укладені задля встановлення додаткових пільг чи гарантій для працівників в межах компетенції сторін. Визначено систему актів соціального діалогу: 1) колективні угоди і договори, які укладаються відповідно до Законів України «Про колективні договори і угоди» і «Про соціальний діалог в Україні»; 2) угоди, які укладаються з метою вирішення окремих питань соціального діалогу або узгодження позицій між сторонами (протокол про проведення консультацій між сторонами; 3) локальні нормативно-правові акти, які укладаються за погодженням між сторонами соціального діалогу, або за поданням сторін соціального діалогу (Положення про оплату праці тощо); 4) акти органів соціального діалогу: пропозиції, висновки та рекомендації національної чи територіальних тристоронніх соціально-економічних рад.

Ключові слова: акти соціального діалогу, колективний договір/угода, локальні акти, порядок вирішення трудових спорів, сторони соціального діалогу, права та інтереси працівників та роботодавців, законодавство, гарантії прав, трудові правовідносини.

Pylypenko P.D., Lasko I.M. Social dialogue acts according to the laws of Ukraine.

The article proposes a characterisation of the system of social dialogue acts in Ukraine, which are intended to facilitate collective bargaining regulation of labour relations through the involvement of parties to the social dialogue legal relations. It is noted that the primary objective of social dialogue acts is to balance the interests of the parties involved. Examples of the social significance of achieving

these objectives are provided. It is emphasised that balancing the interests of employees and employers makes it possible to ensure high standards in the realisation of collective labour rights and contributes to achieving social harmony in society as a whole. The concept of social dialogue acts and their legal characteristics have been clarified. It is highlighted that these acts are characterised by specific adoption procedures, a particular structure, as well as distinct modes of operation and implementation. It is argued that social dialogue acts may be concluded either on the basis of a direct statutory provision or independently at the initiative of the parties to such dialogue, with the aim of regulating relations that are either not covered by legislation or, in the opinion of the parties to the social dialogue, require additional regulation. The article analyses social dialogue acts for which legislation establishes a clear procedure for their conclusion, as well as those for which the legislator delegates the determination of the procedure for their conclusion and implementation to the parties themselves. The results of such joint activities of the parties are reflected in the form of memoranda, resolutions, and joint statements. Examples are provided of social dialogue acts that can be concluded to establish additional benefits or guarantees for employees within the competence of the parties. The system of social dialogue acts has been defined as follows: 1) collective agreements and contracts, which are concluded in accordance with the Laws of Ukraine «On Collective Agreements and Contracts» and «On Social Dialogue in Ukraine»; 2) agreements aimed at resolving specific issues of social dialogue or aligning positions between the parties, such as a protocol on holding consultations between the parties; 3) local normative-legal acts, which are concluded by agreement between the parties of social dialogue, or at the proposal of the social dialogue parties, such as regulations on remuneration; 4) acts of social dialogue bodies, including proposals, conclusions, and recommendations of national or territorial tripartite socio-economic councils.

Key words: social dialogue acts, collective contract/agreement, local acts, procedure for resolving labour disputes, parties to social dialogue, rights and interests of employees and employers, legislation, guarantees of rights, labour relations.

Постановка проблеми. У трудових правовідносинах при використанні найманої праці досить часто інтереси сторін не збігаються, унаслідок чого виникають суперечності, котрі потребують своєчасного та ефективного вирішення. Вважається, що найбільш конструктивним методом співпраці та взаємодії профспілок, роботодавців та урядових структур є соціальний діалог. Результативність соціального діалогу як механізму врегулювання трудових та інших, суміжних до них, відносин залежить передусім від ефективності виконання рішень, прийнятих його сторонами. Зовнішньою формою таких рішень є акти як документи правової чинності, які складені на підтвердження певних подій чи фактів. Акти соціального діалогу є тими правовими рішеннями, що відображають узгоджені наміри сторін, досягнуті ними компроміси, взяті на себе зобов'язання. Вони покликані збалансувати інтереси працівників та роботодавців, що, своєю чергою, сприятиме попередженню на сучасному ринку праці конфліктів, спорів, а також забезпеченню соціального миру.

Метою дослідження є характеристика системи актів соціального діалогу, що покликані шляхом залучення усіх сторін соціального діалогу здійснювати колективно-договірне регулювання трудових відносин.

Стан опрацювання проблематики. Акти соціального діалогу були об'єктами наукових розвідок у працях таких вчених: В.Я. Бурака [1], Н.Д. Гетьманцевої [2], Н.О. Мельничук [3], Г.І. Чанишевої [4], О.М. Ярошенка [5] та інших. В сучасних умовах ухвалення нових нормативно-правових актів у сфері колективно-трудова правовідносин, що відповідають євроінтеграційним інтересам нашої держави, теоретичні, законодавчі та правозастосовні питання прийняття та реалізації актів соціального діалогу визначають нові аспекти їх дослідження.

Виклад основного матеріалу. У час глобальної економічної та фінансової кризи досягнення консенсусу між основними зацікавленими сторонами набуває першочергового значення. Адже більшість гарантій трудових прав працівників, серед яких восьмигодинний робочий день, праця неповнолітніх, охорона материнства, знайшли своє юридичне закріплення завдяки соціальному діалогу. Також активну роль він відіграв під час кризи, спричиненої Covid-19. У наукових дослідженнях зазначають, що саме двосторонні та тристоронні угоди соціальних партнерів були спрямовані на зменшення ризику зараження працівників на робочому місці. Так, в Австрії сторони соціального діалогу уклали угоду про обов'язок проведення систематичного тестування працівників тих галузей виробництва, для яких характерна підвищена небезпека передачі вірусу. Інший

приклад: результатом тресторонніх дискусій Південно-Африканській Республіці було закріплення обов'язку роботодавців проводити оцінювання ризиків на робочих місцях перед поверненням працівників до роботи [6, с. 18]. Це ще раз підкреслює, що соціальний діалог як механізм балансування інтересів працівників і роботодавців є ключовим методом забезпечення «сталих рішень і мирних трудових відносин» [6, с. 9].

Варто відзначити, що науковці неодноразово звертали увагу на таке явище, як баланс інтересів сторін трудових правовідносин. Зокрема Н.О. Мельничук зауважує, що збалансування інтересів працівників і роботодавців є основною засадою регулювання трудових відносин у нових економічних умовах, яка найповніше відбивається у договірних процедурах визначення правових умов здійснення трудової діяльності [3, с. 176]. О.Т. Панасюк і І.А. Богдан наголошують, що баланс інтересів у правовідносинах – це забезпечуване нормами права поєднання переваг, корисних, необхідних «властивостей» кожної сторони правовідносин достатньою мірою, щоб досягти певної спільної мети. Це – поєднання взаємної користі здійснюється такою мірою, яка унеможливила б завдання один одному шкоди [7, с. 162-163].

Відтак саме збалансування інтересів працівників і роботодавців дає змогу досягнути якісних результатів у забезпеченні високих стандартів реалізації колективних трудових прав, уникнути виникнення спорів між працівниками і роботодавцями, що повною мірою сприяє досягненню соціального миру в суспільстві.

Вітчизняне законодавство закріплює різні форми соціального діалогу, тож і домовленості як результат співпраці сторін мають різні форми вираження (закріплення), які науковці-трудовики називають актами соціального діалогу. Під поняттям «акти соціального діалогу» розуміють систему нормативних договорів та інших актів, які укладаються сторонами соціального діалогу на різних рівнях проведення діалогу у межах їх компетенції та визначають зобов'язання сторін з метою ефективного правового регулювання трудових та соціально-економічних відносин та інших відносин соціального діалогу [4, с. 601].

Досліджуючи акти соціального діалогу, Б.В. Досін виділяє їх правові характеристики. По-перше, цільовим призначенням їх прийняття та застосування є регулювання трудових чи соціально-економічних відносин, а також врахування інтересів сторін соціального діалогу, які брали участь у відносинах соціального діалогу. По-друге, переважною їх зовнішньою формою є нормативні договори – колективні угоди та договори, що укладаються відповідно до законодавчо закріпленої особливої процедури та є джерелами трудового права. По-третє, зміст і структура актів соціального діалогу погоджуються його сторонами в межах їх компетенції, а закріплені правові умови не можуть погіршувати правове становище працівників порівняно з актами трудового законодавства. По-четверте, є строковими, але після закінчення строку за погодженням (презумпцією погодження) вони можуть продовжувати діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено у змісті. По-п'яте, виконавцями таких актів є сторони соціального діалогу, які погодили такі акти [8, с. 254].

У продовження дослідження особливостей правової природи актів соціального діалогу, наведемо їх класифікацію, запропоновану Г.І. Чанишевою. Вчена поділяє їх на дві групи. Перша – акти, які не містять норм права. В них фіксуються досягнуті домовленості та узгоджені рішення щодо формування і реалізації державної, соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин. Друга – правові акти, які містять норми права. І такими, на думку вченої, є колективні угоди та договори, які з одного боку, є видом договорів у трудовому праві, а з іншого – правовими актами, які укладаються в договірному порядку і належать до системи джерел трудового права [9, с. 8].

Колективні договори та угоди укладаються за результатами колективних переговорів, що є однією з форм соціального діалогу (ч. 5 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні») [10]. Варто зауважити, що трудове законодавство часто прямо зобов'язує суб'єктів трудових правовідносин, врегулювати конкретне питання у договірному порядку із результатом у формі колективного договору. Для прикладу, згідно із абз. 2 ст. 76 КЗпП України тривалість щорічних додаткових відпусток, умови та порядок їх надання встановлюються нормативно-правовими актами України, а також трудовим та/або колективним договором [11].

Також роботодавець самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами встановлює форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових

окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат. Якщо колективний договір у роботодавця не укладено, він зобов'язаний погодити відповідні питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом. (ст. 97 КЗпП України) [11]. Отже, у разі відсутності колективного договору роботодавець зобов'язаний врегулювати зазначені вище питання в іншому локальному правовому акті (до прикладу, у Положенні про оплату праці). Заразом роботодавець повинен дотримуватись порядку прийняття цього акту, що характерний для колективно-правового регулювання та полягає у погодженні з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), який представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

Варто зауважити, що в сучасних умовах, колективні угоди та договори укладаються між сторонами соціального діалогу з метою регулювання трудових та інших відносин не лише з огляду на пряму вказівку закону. Так, Законом України «Про зайнятість населення» передбачено можливість затвердження комплексу заходів спрямованих на регулювання процесів, що відбуваються на ринку праці, для підвищення рівня зайнятості населення [12].

Основна роль колективних угод та договорів полягає у встановленні додаткових порівняно з чинним законодавством соціальних пільг та гарантій для працівників. Так, Державна служба України з питань праці у своєму роз'ясненні зазначає, що частина третя ст. 13 КЗпП України і ст. 7 Закону «Про колективні договори і угоди» допускають можливість внесення в колективні договори умов, що поліпшують становище працівників порівняно з законодавством (надають додаткові трудові і соціально-побутові пільги працівникам, а також додаткові гарантії). Такі умови колективних договорів є чинними і не можуть вважатися такими, що суперечать законодавству [13].

Законодавець визначає порядок ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод, а також форму вираження результатів таких переговорів, якою є колективні угоди та договори. Щодо інших форм соціального діалогу він делегує питання визначення порядку їх здійснення сторонами самостійно. Результати такої спільної діяльності сторін відображаються у вигляді меморандумів, резолюцій, спільних заяв.

Відповідно до абз. 2 ч. 2 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» обмін інформацією здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики. Порядок здійснення цього обміну визначається сторонами [10]. Водночас Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» у ст. 45 зобов'язує роботодавців, їх об'єднання в тижневий термін надавати на запити профспілок, їх об'єднань інформацію, яка є в їх розпорядженні, з питань умов праці та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та виконання колективних договорів і угод [14].

За пропозицією сторони соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції можуть проводитись консультації. Важливо, що сторони, які одержали таку пропозицію, зобов'язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників (ч. 3 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні») [10].

Свого часу Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 роки у Додатку 5 детально регламентувала порядок проведення консультацій. А досягнуті домовленості фіксуються на практиці протоколом або договором [15].

Хоча соціальний діалог найперше спрямований на знаходження компромісу сторонами, ми не можемо виключати ймовірність недосягнення згоди. Відповідно до ст. 11 Закону України «Про колективні договори і угоди», якщо під час переговорів сторони не дійшли згоди з незалежних від них причин, то складається протокол розбіжностей, до якого вносяться остаточно сформульовані пропозиції сторін про заходи, необхідні для усунення цих причин, а також про строки відновлення переговорів [16]. Натомість ст. 11 закону «Про колективні угоди і договори», який набере чинності через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану, передбачає, що проект колективної угоди, договору (змін і доповнень до них), а також неврегульовані спільною

робочою комісією розбіжності (у разі їх наявності) вносяться на розгляд сторін для прийняття відповідного рішення [17]. На відміну від чинного Закону України новий не регулює порядку вирішення розбіжностей, якщо сторони не прийшли до єдиної думки і не прийняли відповідного рішення. Видається, що у цьому випадку вони повинні вирішуватися у порядку, передбаченому для вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

Серед актів соціального діалогу також можна виокремити рішення, що прийняті органами соціального діалогу. Національна тристороння соціально-економічна рада, до основних завдань якої належить вироблення консолідованої позиції сторін соціального діалогу щодо стратегії економічного і соціального розвитку України та шляхів вирішення існуючих проблем у цій сфері, активно співпрацює з іншими сторонами соціального діалогу. До прикладу, 18.02.2014 р. відбулося засідання Національної тристоронньої соціально-економічної ради, на якому було прийнято низку рішень про стан реформування оплати праці, про удосконалення законодавчої бази з призначення та фінансування пільгових пенсій, а також про нову модель вирішення трудових спорів в Україні [18]. На жаль упродовж 2018–2021 років Національна тристороння соціально-економічна рада фактично не виконувала своїх завдань та функцій для вироблення консолідованої позиції сторін соціального діалогу щодо стратегії економічного і соціального розвитку України та шляхів вирішення існуючих проблем у цій сфері. Зауважимо, що здебільшого порядок прийняття актів соціального діалогу регулюється їхніми статутами, чи затвердженими положеннями та регламентами [19].

Проаналізувавши особливості прийняття актів соціального діалогу та їх зміст, ми можемо виділити наступні:

- колективні угоди і договори, які укладаються відповідно до Законів України «Про колективні договори і угоди» («Про колективні угоди і договори» від 23.02.2023) і «Про соціальний діалог в Україні»;
- угоди, які укладаються з метою вирішення окремих питань соціального діалогу або узгодження позицій між сторонами. Наприклад, протокол про проведення консультацій між сторонами;
- локальні нормативно-правові акти, які укладаються за погодженням між сторонами соціального діалогу, або за поданням сторін соціального діалогу. Наприклад, Положення про оплату праці як локальний нормативно-правовий акт, що регулює питання оплати праці;
- акти органів соціального діалогу: пропозиції, висновки та рекомендації національної чи територіальних тристоронніх соціально-економічних рад.

Висновки. Акти соціального діалогу за правовою природою здебільшого є договірними актами. Вони є результатом переговорів або узгодження позицій сторін конкретного соціального діалогу. Основним їхнім завданням є збалансування інтересів працівників і роботодавців. Їм притаманні специфічні процедури прийняття, особлива структура та порядок дії та виконання.

Систему актів соціального діалогу становлять: колективні угоди і договори, які укладаються відповідно до Законів України «Про колективні угоди і договори» і «Про соціальний діалог в Україні»; інші угоди, які укладаються з метою вирішення окремих питань соціального діалогу, або узгодження позицій між сторонами; локальні нормативно-правові акти, які укладаються за погодженням між сторонами соціального діалогу, або за поданням сторін соціального діалогу; акти органів соціального діалогу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бурак В.Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників: монографія. Львів: Львівський національний університет імені Івана Франка. 2021. 440 с.
2. Гетьманцева Н.Д. Соціальне партнерство як спосіб інтеграції інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 3. С. 82–86. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pgip_2016_3_15.
3. Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія. Київ: «Хай-Тек Прес», 2012. 340 с.
4. Чанишева Г.І. Колективні угоди як правові акти соціального діалогу. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 1. С. 600–603.
5. Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: монографія. Харків: СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. 456 с.

6. Розширення соціального діалогу задля заохочення культури безпеки та здоров'я на роботі. 28 квітня 2022 р. 42 с. URL: <https://www.ilo.org/uk/media/97361/download> (дата звернення: 05.09.2024).
7. Панасюк О.Т., Богдан І.А. Зловживання суб'єктивними трудовими правами: постановка проблеми. *Право України*. 2010. № 3. С. 161–165.
8. Досін Б.В. Акти соціального діалогу як правова форма прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу. *Правові виклики сучасності: законодавче реагування на геополітичні та історичні проблеми*: матеріали III міжнар. науково-практ. онлайн конф, 6 грудня 2022 року, м. Чернівці: Чернівець. Нац. ун-т ім. Ю. Федьковича, 2022. С. 252–254.
9. Чанишева Г.І. Колективні угоди та договори як правові акти соціального діалогу. *Сучасні стандарти соціального діалогу: Новели Закону "Про колективні угоди та договори*: матеріали круглого столу, 23 травня 2023 р. Львів: ЛНУ ім. Івана Франка, 2023. С. 8–11.
10. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення: 05.09.2024).
11. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII / Верховна Рада УРСР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 05.09.2024).
12. Про зайнятість населення. Закон України 5 липня 2012 року № 5067-VI. / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 05.09.2024).
13. Чи можна до колективного договору включити більш розширені умови праці працівників підприємства чи лише загальні норми, які визначені законодавством? URL: <http://surl.li/kzuvzc> (дата звернення: 05.09.2024).
14. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV / *Відомості Верховної Ради*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 05.09.2024).
15. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 роки. URL: <http://surl.li/scnfoz> (дата звернення: 05.09.2024).
16. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення: 05.09.2024).
17. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23 лютого 2023 р. № 2937-IX / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text> (дата звернення: 05.09.2024).
18. Протокол № 1 засідання Національної тристоронньої соціально-економічної ради від 18 лютого 2014 року *Національна тристороння соціально-економічна рада*: веб-сайт. URL: <http://surl.li/lkxjgo> (дата звернення: 05.09.2024).
19. Становлення та розвиток соціального діалогу в Україні. *Національна тристороння соціально-економічна рада*: веб-сайт. URL: <https://ntser.gov.ua/> (дата звернення: 05.09.2024).