

## РОЗДІЛ XI. МІЖНАРОДНЕ ПРАВО

УДК 349.3

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.93.5.36>

### МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СТАНДАРТІВ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

**Андріїв В.,**  
*доктор юридичних наук,  
професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Київського національного університету ім. Тараса Шевченка  
ORCID: 0000-0001-9118-763X  
e-mail: avm2009@ukr.net*

**Вахонєва Т.,**  
*доктор юридичних наук, професор  
ORCID: 0000-0002-3495-3622  
e-mail: tatiana\_vah@ukr.net*

#### **Андріїв В., Вахонєва Т. Міжнародно-правове регулювання стандартів соціального партнерства.**

В статті розглядаються особливості правової регламентації міжнародно-правового регулювання стандартів соціального партнерства та визначення перспектив його розвитку. Висловлена думка, що міжнародно-правові норми в умовах глобалізації є інструментом регулювання взаємозв'язків у світовому масштабі. Вони сприяють миру, безпеці, стабільному розвитку, захисту прав людини та правовій визначеності. У майбутньому їх роль лише зростатиме, адже глобальні виклики потребують спільних рішень, заснованих на загальноприйнятих правових принципах. Константовано, що міжнародно-правове регулювання соціального партнерства здійснюється на рівні ООН в цілому і МОП, зокрема як спеціалізованої установи ООН з питань, пов'язаних із трудовими відносинами, спрямованої на забезпечення захисту прав людини.

Зазначено, що в сфері міжнародно-правового регулювання соціальних стандартів діють такі основні міжнародні акти як, Конвенція МОП №87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» 1950 р., Конвенція МОП №98 «Про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів» 1948 р., Конвенція МОП № 135 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються» 1971 р., Рекомендація МОП № 143 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються» 1971 р., Хартія Європейського співтовариства про основні соціальні права працівників 1989 р. на регіональному рівні, а також інші універсальні документи, що доповнюють зазначений правовий масив.

На основі аналізу наукових точок зору та законодавства, автори приходять до висновку, що соціальне партнерство є ключовим елементом сучасної системи трудових відносин, забезпечуючи баланс інтересів між працівниками, роботодавцями та державою. Його ефективність залежить від наявності чітко визначених міжнародно-правових стандартів. Водночас, зауважено, що регулювання соціального партнерства на міжнародному рівні потребує подальшого вдосконалення, зокрема через посилення контролю за виконанням міжнародних зобов'язань, підтримку діалогу між учасниками трудових відносин та розширення участі профспілок інших представницьких організацій у прийнятті рішень.

**Ключові слова:** міжнародні акти з прав людини, захист трудових прав, права у сфері соціального забезпечення, соціальне партнерство, організації працівників та роботодавців, права профспілок, колективний договір, колективні переговори.

**Andriiv V., Vakhoneva T. International legal regulation of social partnership standards.**

The article examines the features of the legal regulation of international legal regulation of social partnership standards and determines the prospects for its development. The opinion is expressed that international legal norms in the context of globalization are a tool for regulating relationships on a global scale. They contribute to peace, security, sustainable development, protection of human rights and legal certainty. In the future, their role will only grow, because global challenges require joint solutions based on generally accepted legal principles. It is stated that international legal regulation of social partnership is carried out at the level of the UN as a whole and the ILO, in particular as a specialized UN agency on issues related to labor relations, aimed at ensuring the protection of human rights.

It is noted that in the field of international legal regulation of social standards, the following basic conventions of universal significance are in force: ILO Convention No. 87 «On Freedom of Association and Protection of the Right to Organize» of 1950, ILO Convention No. 98 «On the Application of the Principles of the Right to Organize and Collective Bargaining» of 1948, ILO Convention No. 135 «On the Protection of the Rights of Workers' Representatives in the Enterprise and the Facilities Provided to Them» of 1971, ILO Recommendation No. 143 «On the Protection of the Rights of Workers' Representatives in the Enterprise and the Facilities Provided to Them» of 1971, the European Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers of 1989 at the regional level, as well as other universal documents that complement the aforementioned legal framework.

Based on the analysis of scientific points of view and legislation, the authors conclude that social partnership is a key element of the modern system of labor relations, ensuring a balance of interests between employees, employers and the state. Its effectiveness depends on the presence of clearly defined international legal standards. At the same time, it is noted that the regulation of social partnership at the international level requires further improvement, in particular through strengthening control over the implementation of international obligations, supporting dialogue between participants in labor relations and expanding the participation of trade unions or other representative organizations in decision-making.

**Key words:** international human rights instruments, protection of labor rights, social partnership, organizations of workers and employers, trade union rights, collective agreement, collective bargaining.

**Постановка проблеми.** Загально визнані принципи та норми міжнародного права є квінтесенцією світового досвіду людства у прагненні створення для кожного його члена гідних умов життя. У сфері праці міжнародні норми спрямовані на досягнення цілей забезпечення гідних умов праці, захисту прав і свобод працівників, соціальної справедливості, рівності та безпеки праці, а також сприяння сталому економічному розвитку і соціальному діалогу. Міжнародні трудові норми сприяють уніфікації трудового законодавства країн, що входять до системи міжнародних організацій на новій прогресивній основі.

Міжнародно-правові норми на даний час відіграють надзвичайно важливе значення у зв'язку з процесом глобалізації, оскільки глобалізація як процес міжнародної інтеграції торкається всіх сфер функціонування держав, суспільного виробництва, сфери праці та зайнятості, міграції робочої сили та інтереси всіх верств населення.

Як слушно зазначають деякі дослідники, якщо на етапі свого становлення глобалізація була спрямована на створення глобального ринку для єдиної економічної зони та торгівлі, то в процесі розвитку вона охопила й інші напрями, зокрема і право. Сьогодні глобалізація стала об'єктом дослідження у юридичній науці завдяки різновекторному впливу на правові системи держав. Такий вплив вбачається в процесах адаптації національного законодавства до міжнародного, уніфікації чинного національного законодавства, а також в наданні пріоритету міжнародному законодавству над національним. Правові системи сучасності також зазнали впливу процесів глобалізації. Адже саме глобалізація зумовила набуття правовими системами нових ознак та особливостей, і, таким чином, спричинила їх розвиток [1, с. 9].

**Стан дослідження.** Проблемам міжнародно-правового регулювання соціального партнерства присвячено праці багатьох вчених, зокрема, Н.Б. Болотіної, С.В. Венедиктова, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, Є.В. Краснова, С.М. Прилипо, П.Д. Пилипенка, Я.В. Сімутіної, О.В. Тищенко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, С.М. Черноус, В.І. Щербини, О.М. Ярошенко та інших. Значний вплив на формування критичного порівняльно-правового підходу в дослідженні проблематики захисту трудових прав є роботи Г. Вольмані, В. Каскеля, Г. Кельзена (Німеччина), Ф. Коллена, Р. Докуа, П.Г. Гутьєра (Франція) та інших учених. Однак, не зважаючи на значну кількість наукових досліджень, питання міжнародно-правового регулювання соціального партнерства залишається недостатньо висвітленим.

**Метою статті є** виявлення особливостей правової регламентації міжнародно-правового регулювання соціальних стандартів та визначення перспектив його розвитку.

**Виклад основного матеріалу.** Міжнародно-правові норми в умовах глобалізації є інструментом регулювання взаємозв'язків у світовому масштабі. Вони сприяють миру, безпеці, стабільному розвитку, захисту прав людини та правовій визначеності. У майбутньому їх роль лише зростатиме, адже глобальні виклики потребують спільних рішень, заснованих на загальноприйнятих правових принципах.

Велике значення міжнародне правове регулювання має і для сфери соціального партнерства. Концепція соціального партнерства, є досить поширеною у країнах із розвинутою економікою. У сучасних умовах вона є основою регулювання між працівниками та роботодавцями. Основа соціального партнерства полягає у проведенні політики, яка зводила б до мінімуму, а по можливості і виключала б ймовірність виникнення соціальних конфліктів у сфері виробництва. Саме тому, збереження соціального миру для конкретного підприємства чи виробництва, є головним змістом та метою соціального партнерства.

Міжнародно-правове регулювання соціального партнерства здійснюється на рівні ООН в цілому і МОП, як спеціалізованої установи ООН з питань, пов'язаних із трудовими відносинами, спрямованої на забезпечення захисту прав людини. Досить важливим актом у цій сфері є Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці [2]. Даною Декларацією підкреслюється, що держави-члени вже на підставі самого факту їх членства в МОП, мають певні зобов'язання у сфері праці, навіть, якщо вони не ратифікували відповідні конвенції. Ці зобов'язання стосуються забезпечення чотирьох основних принципів: 1) свобода об'єднання та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; 2) скасування та заборона усіх форм примусової праці; 3) заборона дитячої праці; 4) недопущення дискримінації у галузі праці та занять [3, с. 56]. Як бачимо, перший принцип стосується свободи об'єднання та реального визнання права на ведення колективних переговорів, що є основою соціального партнерства. Крім цього, в цій сфері діють дві основні конвенції універсального значення: Конвенція МОП №87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» 1950 р. [4] та Конвенція №98 «Про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів» 1948 р. [5].

Так, у Конвенції МОП №87, свобода асоціацій розуміється як право працівників та роботодавців утворювати організації за своїм вибором і без попереднього дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою, бути підпорядкованими статутам цих організацій. Зазначені організації мають право опрацювати свої статuti й адміністративні регламенти, вільно вибирати своїх представників, організувати свій апарат і свою діяльність і формулювати свою програму дій. При цьому державна влада повинна утримуватися від будь-якого втручання, здатного обмежити це право або перешкодити його законному здійсненню. Організації працівників і роботодавців не підлягають розпуску або тимчасовій забороні в адміністративному порядку, вони мають право створювати федерації та конфедерації, а також право приєднуватися до них, і кожна така організація, федерації чи конфедерація має право вступати до міжнародних організацій працівників та роботодавців (ст. 2-5 цієї Конвенції). Термін «організація», в цій Конвенції означає будь-яку організацію працівників чи роботодавців, котра має за мету забезпечення та захист працівників або роботодавців.

Конвенція МОП №87 зобов'язує держави, для яких ця конвенція набула чинності, вжити заходів з метою гарантувати працівникам та роботодавцям вільне здійснення права на організацію. Це забезпечується додатковими гарантіями, які містяться в Конвенції МОП №98 «Про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів» 1948 р. У зазначеній Конвенції встановлений захист працівників від будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання в сфері праці. Особливо щодо дій, метою яких є: а) підпорядкувати прийняття працівника на роботу чи збереження ним роботи умові, щоб він не вступав до профспілки або вийшов з профспілки; б) звільняти або в будь-який інший спосіб завдавати шкоди працівникові на тій підставі, що він є членом профспілки чи бере участь у профспілковій діяльності. Також, організації працівників та роботодавців повинні користуватися належним захистом проти будь-яких актів втручання з боку однієї, чи з боку їхніх агентів чи членів у створення й діяльність організацій та керування ними, тобто організацій працівників, які перебувають під контролем роботодавців (ст. 1-2 цієї Конвенції).

Права представників працівників на підприємстві захищають Конвенція МОП № 135 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються» 1971 р. [6] та Рекомендація №143 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються» 1971 р. [7].

Відповідно до Конвенції № 135 представники працівників на підприємствах користуються ефективним захистом від будь-якої дії, яка може завдати їм шкоди, включаючи звільнення, що ґрунтується на їхньому статусі чи на їхній діяльності. Представникам працівників мають бути надані можливості швидко та ефективно виконувати свої функції, враховуючи особливості системи трудових відносин даної країни та потреб, розмірів й можливостей відповідного підприємства, причому наявність таких прав у представників працівників не повинно знижувати ефективність роботи підприємства.

Рекомендація МОП № 143 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються» 1971 р. розширює та деталізує загальні положення Конвенції МОП № 135 і містить дещо більше конкретних норм щодо прав на підприємствах як профспілок, так і виборних органів працівників трудових колективів. У ній пропонуються конкретні заходи для забезпечення захисту представників працівників.

Значна кількість норм та положень, щодо колективного договірному регулюванню праці, міститься в Конвенції МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам» 1981 р., [8] а також в Рекомендації МОП № 163 «Про сприяння колективним переговорів» 1981 р. [9].

Конвенція МОП № 154 «Про сприяння колективним переговорам» 1981 р. охоплює всі сфери економічної діяльності. Вона не поширюється лише на збройні сили та поліцію, також національне законодавство може встановити спеціальні способи застосування Конвенції щодо державної служби. Під колективними переговорами у ст. 2 цієї Конвенції, передбачено що термін «колективні переговори» означає переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців, з одного боку, та однією або кількома організаціями працівників – з другого, з метою визначення умов праці та зайнятості, регулювання відносин між роботодавцями й працівниками чи їхніми організаціями. Норми Конвенції регулюють також питання колективних переговорів, де суб'єктом є не профспілки, а інші виборні організації працівників. В цьому випадку національне законодавства або практика можуть визначати, якою мірою термін «колективні переговори» поширюється на переговори з цими представниками (ст. 3). У випадку необхідності мають бути вжиті заходи для забезпечення того, щоб присутність таких представників не могла послабити позицій інших зацікавлених організацій працівників, передусім профспілок. Крім цього, Конвенція №154 містить спеціальні положення щодо сприяння колективним переговорам. Передбачається, що для цього повинні бути вжиті заходи, відповідні до національних умов законодавства. Це зроблено для того, щоб колективні переговори були можливі для всіх роботодавців та категорій працівників у сферах діяльності, передбачених Конвенцією, та поступово поширювалися б на всі питання колективно-договірному регулюванню праці. Також спеціально передбачено, що положення Конвенції не перешкоджають функціонуванню систем трудових відносин, де колективні переговори проходять в межах примирливого та/або арбітражного механізму або органів, у яких сторони, що ведуть колективні переговори, добровільно беруть участь (ст. 5-6 цієї Конвенції).

Конвенція МОП № 135 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються» 1971 р. доповнює Конвенцію №154 щодо суб'єктів колективних переговорів та умов їх проведення. Пропонується, при необхідності, вживати заходів задля сприяння створенню та розвитку на добровільній основі вільних, незалежних та представницьких організацій працівників та роботодавців. Повинні бути заздалегідь визначені критерії представництва цих організацій. В Конвенції наголошено, що у випадку необхідності слід сприяти, щоб колективні переговори могли відбуватися на будь-кому рівні, зокрема, підприємства, галузі чи всієї промисловості або на регіональному чи національному рівнях з обов'язковим забезпеченням координації між цими рівнями.

Міжнародно-правове регулювання соціально-партнерських відносин на регіональному рівні простежується в такому акті Європейського Союзу як Хартія Європейського співтовариства про основні соціальні права працівників 1989 р. [10]. Відповідно до п. 9 цього документу, умови праці кожного працівника у межах ЄС мають регулюватися законами, колективними договорами або індивідуальними трудовими договорами відповідно до положень національного законодавства. Свобода об'єднання та право на колективні переговори передбачені пунктом 11-13 цієї Хартії. Відповідно до зазначених положень роботодавці і працівники в Європейському Співтоваристві мають право на об'єднання з метою утворення за своїм вибором професійних організацій або професійних спілок для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Як роботодавець так і працівник можуть вступати або не вступати в такі організації. Крім цього, роботодавці чи їх організації з одного боку і організації працівників з іншого мають право починати переговори й укладати колективні угоди відповідно до умов, встановлених національними законодавством та практикою. Діалог між двома соціальними партнерами

на європейському рівні може виражатися в договірних відносинах, зокрема на міжпрофесійному та галузевому рівнях.

**Висновки.** Соціальне партнерство є ключовим елементом сучасної системи трудових відносин, який забезпечує баланс інтересів між працівниками, роботодавцями та державою. Його ефективність залежить від наявності чітко визначених міжнародно-правових стандартів. Уніфікація зазначених стандартів сприяє гармонізації трудового законодавства держав, знижуючи соціальну напругу та сприяючи сталому розвитку. Однак, рівень імплементації міжнародно-правових стандартів суттєво різняться залежно від політичної волі, економічних можливостей та правової культури окремих країн. Регулювання соціального партнерства на міжнародному рівні потребує подальшого вдосконалення, зокрема через посилення контролю за виконанням міжнародних зобов'язань, підтримку діалогу між учасниками трудових відносин та розширення участі профспілок чи інших представницьких організацій у прийнятті рішень.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Власенко В.В. Вплив процесів глобалізації на правові системи сучасності. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції: наук. зб. / М-во освіти і науки України, Дніпр. нац. ун-т ім. О. Гончара, Юрид. ф-т ; [редкол.: Соколенко О.Л.(голов. ред.) та ін.]. Дніпро: Вид. дім «Гельветика», 2022. Вип. 1. С. 9–13.
2. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці: Декларація МОП від 18.06.1998 р. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_260](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_260).
3. Андрійв В.М. Міжнародне трудове право: навчальний посіб. Київ: ВД «Дакор», 2017. 574 с.
4. Про свободу асоціації та захист права на організацію: Конвенція МОП № 87 від 04.07.1950 р. //URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_125](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_125).
5. Про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів: Конвенція МОП № 98 від 01.07.1949 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_004).
6. Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються: Конвенція МОП № 135 від 23.06.1971 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_186](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_186).
7. Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються: Рекомендація МОП № 143 від 23.06.1971 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_257#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_257#Text).
8. Про сприяння колективним переговорам: Конвенція МОП № 154 від 19.06.1981 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_006](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_006).
9. Про сприяння колективним переговорам: Рекомендація МОП № 163 від 19.06.1981 р. // URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_274#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_274#Text).
10. Хартія Європейського співтовариства про основні соціальні права працівників: Хартія ЄЕС від 09.12.1989 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994\\_044](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_044).

Дата першого надходження рукопису до видання: 20.01.2026

Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 20.02.2026

Дата публікації: 5.03.2026

© Андрійв В., Вахонєва Т., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0