

НАЦІОНАЛЬНИЙ АЕРОКОСМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ХАРКІВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ АЕРОКОСМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ХАРКІВСЬКИЙ АВІАЦІЙНИЙ ІНСТИТУТ»
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

КОРНІЛОВ ДМИТРО СЕРГІЙОВИЧ

УДК 349.2:331.104

ДИСЕРТАЦІЯ
КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
НА ЛОКАЛЬНОМУ РІВНІ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Спеціальність 081 Право

Галузь знань 08 Право

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень.

Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____ Д.С. Корнілов

Наукова керівниця – Гордеюк Алла Олександрівна, кандидатка юридичних наук,
доцентка.

Харків – 2026

АНОТАЦІЯ

Корнілов Д. С. Колективно-договірне регулювання трудових відносин на локальному рівні в системі соціального діалогу – кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 081 «Право». – Національний аерокосмічний університет «Харківський авіаційний інститут», Харків, 2026.

Сучасні трудові відносини розвиваються в умовах масштабних соціально-економічних змін, зумовлених цифровізацією, поширенням нестандартних форм зайнятості, глобалізаційними процесами, воєнними конфліктами та кризовими явищами світової економіки. За таких обставин особливого значення набуває колективно-договірне регулювання праці як ключовий інструмент узгодження інтересів працівників, роботодавців і держави.

Дисертаційна робота присвячена комплексному дослідженню колективно-договірного регулювання трудових відносин на локальному рівні в системі соціального діалогу в умовах трансформації сучасного ринку праці з урахуванням історичної еволюції соціального діалогу, який пройшов три ключові етапи розвитку. Перший етап (кінець XIX ст. – перша половина XX ст.) пов'язаний із формуванням інституту соціального партнерства як реакції на конфлікти між працею і капіталом, виникненням профспілкового руху та розвитком перших форм організованого представництва працівників. Другий етап (друга половина XX ст. – кінець 80-х років XX ст.) характеризується інституціоналізацією соціального діалогу на міжнародному рівні передусім через діяльність Міжнародної організації праці та прийняття фундаментальних міжнародних трудових стандартів. Третій етап (з початку 1990-х років – дотепер) пов'язаний із глобалізаційними процесами, трансформацією ринку праці та адаптацією національних правових систем до міжнародних стандартів.

Окрему увагу в дослідженні приділено історії розвитку соціального діалогу в Україні, становлення якого розпочалося в перші роки незалежності та

відбувалося в руслі третього етапу світового розвитку цього інституту. Визначено, що формування національної моделі соціального діалогу було пов'язане із прийняттям базових законодавчих актів, зокрема Закону України «Про колективні договори і угоди» та Закону України «Про соціальний діалог в Україні», які закріпили правові засади, принципи та форми соціального діалогу. Обґрунтовано важливу роль профспілкового руху у становленні соціального діалогу, зокрема, діяльність Федерації профспілок України, яка сприяла закріпленню правового статусу профспілок та формуванню їх як повноцінних суб'єктів соціального діалогу. Досліджено вплив кримінальної відповідальності за перешкодження законній діяльності професійних спілок на розвиток соціального діалогу, а також встановлено її важливу роль у забезпеченні незалежності профспілок і ефективності їх участі у соціально-трудовах відносинах.

Особливу увагу приділено співвідношенню понять «соціальний діалог» і «соціальне партнерство». Обґрунтовано, що в межах соціально-трудовах відносин ці категорії є тотожними, оскільки соціальний діалог виступає динамічною формою реалізації соціального партнерства, спрямованою на досягнення балансу інтересів працівників і роботодавців через однакові механізми (обмін інформацією, консультації, колективні переговори та укладення колективних договорів і угод) за участю тих самих сторін на різних рівнях. Водночас у ширшому контексті соціальний діалог має більш комплексний характер, оскільки охоплює також соціально-економічні відносини та не завжди завершується встановленням партнерських результатів, а може фіксувати й розбіжності між сторонами, що зумовлює його нетотожність із соціальним партнерством у загальному вимірі.

У дисертації сформульовано авторське визначення соціального діалогу як системи постійної взаємодії між працівниками, роботодавцями та органами державної влади й місцевого самоврядування, яка включає переговори, консультації та інші механізми співпраці, спрямовані на забезпечення соціальної справедливості, запобігання конфліктам та досягнення компромісних рішень у

сфері економічних, соціальних і трудових відносин. Також обґрунтовано доцільність розширення системи його принципів шляхом включення принципів інклюзивності, сталого розвитку, соціальної справедливості, адаптивності, моніторингу та оцінки ефективності, а також протидії дискримінації. Доведено, що закріплення цих принципів відповідає сучасним міжнародним стандартам і сприяє підвищенню гнучкості правового регулювання, автономії сторін і справедливості управлінських та договірних рішень.

В умовах цифрової трансформації економіки підкреслено зростання значення локального рівня соціального діалогу у зв'язку з впровадженням технологій ШІ у сфері праці. Встановлено, що використання ШІ та алгоритмічного управління створює як можливості для підвищення продуктивності праці й оптимізації управління персоналом, так і ризики для реалізації трудових прав, забезпечення недискримінації та стабільності зайнятості. У зв'язку з цим обґрунтовано необхідність урахування в колективних договорах питань прозорості рішень, прийнятих із використанням ШІ, забезпечення людського контролю за системами ШІ, відповідальності роботодавця за застосування ШІ та участі представників працівників у прийнятті рішень щодо впровадження технологій ШІ.

Значне місце в роботі відведено аналізу правової природи колективного договору. Обґрунтовано, що ключовою ознакою колективного договору є його договірна природа, яка проявляється у спільній, консенсусній процедурі його розроблення та ухвалення, водночас наявність у ньому загальнообов'язкових норм надає йому рис локального нормативно-правового акта. Такий підхід дозволяє розглядати колективний договір як особливу форму нормативного договору з гібридною правовою природою. Запропоновано авторське визначення колективного договору як письмового нормативного документа локального характеру, укладеного між роботодавцем і працівниками (їхніми представниками) відповідно до встановленої законом процедури з метою регулювання трудових, виробничих і соціально-економічних відносин та

встановлення додаткових гарантій порівняно з мінімальними стандартами, визначеними законодавством.

На основі аналізу конкретних колективних договорів, укладених у ДП «Ліси України», Державному університеті економіки і технологій, Сьомацькому ліцеї Хмельницької міської ради та ТОВ «Нова Пошта» виявлено недолік, що полягає у відсутності або формальному закріпленні положень щодо запобігання, протидії та припинення мобінгу. Системність цієї проблеми підтверджена і у проведенні додаткових досліджень колективних договорів ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», ПрАТ «Миколаївська ТЕЦ», ОКАП «Сумиоблагроліс», ТОВ «Енера Суми» та КП «Ринково-побутові послуги» на предмет наявності положень щодо запобігання, протидії та припинення мобінгу. Формальне закріплення положень про заборону мобінгу без їх належної конкретизації зумовлює декларативний характер таких норм, що не забезпечують реального механізму захисту прав працівників. З метою превентивного попередження та належної протидії такому правопорушенню як мобінг на локальному рівні розроблено концепцію основних положень, які можна використовувати в колективному договорі. Це так звані «Правила трьох П», що передбачають профілактику, перевірку та притягнення до відповідальності. Профілактика має полягати у систематичному проведенні інформаційно-роз'яснювальних та освітніх заходів серед працівників щодо сутності мобінгу, його ознак, способів розпізнавання та механізмів захисту прав, включаючи можливість звернення до компетентних органів або суду. Елемент перевірки передбачає формування чіткої та прозорої процедури подання і розгляду скарг працівників, що включає обов'язок роботодавця реагувати на звернення, створювати неупереджену комісію для встановлення обставин справи, здійснювати збір доказів та формувати обґрунтовані висновки із відповідними рекомендаціями. Завершальним компонентом є притягнення до відповідальності, яке спрямоване на відновлення порушених прав працівника та забезпечення належної трудової дисципліни, що полягає у застосуванні дисциплінарних стягнень відповідно до законодавства.

Порівняльний аналіз Закону України «Про колективні договори і угоди» 1993 року та Закону України «Про колективні угоди та договори» 2023 року свідчить про неоднорідний характер змін у сфері колективно-договірного регулювання. Новий Закон містить позитивні новели, зокрема оновлення термінології, цифровізацію процедур, уточнення ролей сторін і підвищення гнучкості переговорного процесу. Водночас простежується послаблення окремих гарантій соціального діалогу, зокрема через відсутність обов'язкових примирних процедур та належного залучення працівників до обговорення проєкту колективного договору.

Аналіз судової практики засвідчив, що колективний договір є ефективним інструментом соціального захисту працівників і забезпечення дотримання роботодавцем вимог трудового законодавства. Він конкретизує законодавчі положення щодо оплати праці, робочого часу, відпусток, преміювання та соціальних гарантій, формуючи правову визначеність у трудових відносинах і сприяючи обґрунтованому вирішенню трудових спорів.

Суттєвою проблемою Закону України «Про колективні угоди та договори» є регулювання питань призупинення дії норм колективного договору, яке за відсутності належних процесуальних гарантій може призводити до порушення балансу інтересів сторін колективного договору. У зв'язку з цим доцільним є уточнення частини першої статті 26 Закону України «Про колективні угоди та договори» шляхом закріплення положення, що «Дія окремих положень колективного договору може бути призупинена за рішенням загальних зборів (конференції) трудового колективу на строк не більше одного року у випадках і порядку, передбачених цим договором», що забезпечить більш збалансований механізм застосування таких інструментів.

У дисертації проаналізовано міжнародний досвід застосування соціального діалогу, зокрема проєкт Equi' Vision у Канаді, «Riders' Law» в Іспанії, тристоронню угоду в Данії, укладену в період пандемії COVID-19, а також колективні домовленості ING-DiBa та IG Metall у Німеччині. Доведено, що соціальний діалог у різних правових системах виступає ефективним

універсальним механізмом адаптації трудових відносин до кризових та трансформаційних процесів.

Ключові слова: соціальний діалог, соціальне партнерство, колективно-договірне регулювання, колективний договір, трудові правовідносини, працівники, роботодавці, профспілкова організація, кримінальна відповідальність, штучний інтелект, мобінг, попередження, правопорушення, міжнародні трудові стандарти, захист трудових прав працівників.

SUMMARY

Kornilov D. S. Collective Bargaining Regulation of Labour Relations at the Local Level within the System of Social Dialogue – *qualifying scientific thesis submitted as a manuscript.*

Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy in the specialty 081 «Law». – National Aerospace University «Kharkiv Aviation Institute», Kharkiv, 2026.

Modern labour relations are developing under conditions of large-scale socio-economic transformations caused by digitalisation, the spread of non-standard forms of employment, globalisation processes, armed conflicts, and crisis phenomena in the world economy. Under such circumstances, collective bargaining regulation of labour acquires particular importance as a key instrument for balancing the interests of employees, employers, and the state.

This dissertation is devoted to a comprehensive study of collective bargaining regulation of labour relations at the local level within the system of social dialogue in the context of the transformation of the modern labour market, taking into account the historical evolution of social dialogue, which has undergone three key stages of development. The first stage (the late nineteenth century – the first half of the twentieth century) was associated with the formation of the institution of social partnership as a response to conflicts between labour and capital, the emergence of the trade union movement, and the development of the first forms of organised employee

representation. The second stage (the second half of the twentieth century – the late 1980s) was characterised by the institutionalisation of social dialogue at the international level, primarily through the activities of the International Labour Organization and the adoption of fundamental international labour standards. The third stage (from the early 1990s to the present day) is associated with globalisation processes, the transformation of the labour market, and the adaptation of national legal systems to international standards.

Particular attention in the research is devoted to the history of the development of social dialogue in Ukraine, the formation of which began in the first years of independence and took place within the framework of the third stage of the global development of this institution. It has been determined that the formation of the national model of social dialogue was connected with the adoption of basic legislative acts, in particular the Law of Ukraine “On Collective Agreements and Contracts” and the Law of Ukraine “On Social Dialogue in Ukraine”, which established the legal foundations, principles, and forms of social dialogue. The important role of the trade union movement in the establishment of social dialogue has been substantiated, particularly the activities of the Federation of Trade Unions of Ukraine, which contributed to the consolidation of the legal status of trade unions and their formation as full-fledged subjects of social dialogue. The impact of criminal liability for obstructing the lawful activities of trade unions on the development of social dialogue has been examined, and its important role in ensuring the independence of trade unions and the effectiveness of their participation in social and labour relations has been established.

Special attention is paid to the correlation between the concepts of “social dialogue” and “social partnership”. It is substantiated that within the framework of social and labour relations these categories are identical, since social dialogue acts as a dynamic form of implementation of social partnership aimed at achieving a balance of interests between employees and employers through the same mechanisms (exchange of information, consultations, collective bargaining, and the conclusion of collective agreements and contracts), involving the same parties at different levels. At

the same time, in a broader context, social dialogue has a more comprehensive character, since it also covers socio-economic relations and does not always result in the establishment of partnership outcomes, but may also record disagreements between the parties, which determines its non-identity with social partnership in the general sense.

The dissertation formulates the author's definition of social dialogue as a system of continuous interaction between employees, employers, and state authorities and local self-government bodies, which includes negotiations, consultations, and other mechanisms of cooperation aimed at ensuring social justice, preventing conflicts, and achieving compromise decisions in the sphere of economic, social, and labour relations. The expediency of expanding the system of its principles by including the principles of inclusiveness, sustainable development, social justice, adaptability, monitoring and evaluation of effectiveness, as well as anti-discrimination, is also substantiated. It has been proved that the consolidation of these principles complies with modern international standards and contributes to increasing the flexibility of legal regulation, the autonomy of the parties, and the fairness of managerial and contractual decisions.

In the context of the digital transformation of the economy, the growing importance of the local level of social dialogue due to the introduction of AI technologies in the field of labour has been emphasised. It has been established that the use of AI and algorithmic management creates both opportunities for increasing labour productivity and optimising personnel management, as well as risks for the implementation of labour rights, ensuring non-discrimination, and maintaining employment stability. In this regard, the necessity of addressing in collective agreements such issues as the transparency of decisions made using AI, ensuring human oversight over AI systems, employer liability for the use of AI, and the participation of employee representatives in decision-making regarding the implementation of AI technologies has been substantiated.

A significant place in the dissertation is devoted to the analysis of the legal nature of the collective agreement. It is substantiated that the key feature of a collective

agreement is its contractual nature, which is manifested in the joint and consensual procedure for its drafting and adoption, while the presence of generally binding norms within it gives it the characteristics of a local normative legal act. This approach makes it possible to consider a collective agreement as a special form of normative agreement with a hybrid legal nature. The author's definition of a collective agreement is proposed as a written normative document of a local nature concluded between an employer and employees (or their representatives) in accordance with the procedure established by law for the purpose of regulating labour, production, and socio-economic relations and establishing additional guarantees compared to the minimum standards established by legislation.

Based on the analysis of specific collective agreements concluded at the State Specialized Forest Enterprise "Forests of Ukraine", the State University of Economics and Technology, the Somatskyi Lyceum of the Khmilnyk City Council, and LLC "Nova Poshta", a deficiency was identified consisting in the absence or merely formal *закреплення* provisions concerning the prevention, counteraction, and termination of mobbing. The systematic nature of this problem was also confirmed through additional studies of the collective agreements of PJSC "ArcelorMittal Kryvyi Rih", PJSC "Mykolaivska CHP", OKAP "Sumyoblahroli", LLC "Enera Sumy", and the Municipal Enterprise "Market and Household Services" regarding the existence of provisions on the prevention, counteraction, and termination of mobbing. The formal consolidation of provisions prohibiting mobbing without their proper specification leads to the declarative nature of such norms, which fail to provide a real mechanism for protecting employees' rights. For the purpose of preventive measures and proper counteraction to such an offence as mobbing at the local level, a concept of the main provisions that may be used in a collective agreement has been developed. These are the so-called "Three P Rules", which provide for prevention, verification, and prosecution. Prevention should consist in the systematic implementation of informational, explanatory, and educational activities among employees regarding the essence of mobbing, its characteristics, methods of identification, and mechanisms for protecting rights, including the possibility of applying to competent authorities or

courts. The verification element envisages the establishment of a clear and transparent procedure for submitting and reviewing employees' complaints, including the employer's obligation to respond to complaints, establish an impartial commission to determine the circumstances of the case, collect evidence, and formulate substantiated conclusions with appropriate recommendations. The final component is prosecution, aimed at restoring violated employees' rights and ensuring proper labour discipline through the application of disciplinary sanctions in accordance with the law.

A comparative analysis of the Law of Ukraine "On Collective Agreements and Contracts" of 1993 and the Law of Ukraine "On Collective Agreements and Contracts" of 2023 demonstrates the heterogeneous nature of changes in the sphere of collective bargaining regulation. The new Law contains positive innovations, including updated terminology, digitalisation of procedures, clarification of the roles of the parties, and increased flexibility of the negotiation process. At the same time, a weakening of certain guarantees of social dialogue can be observed, particularly due to the absence of mandatory conciliation procedures and proper involvement of employees in discussing the draft collective agreement.

The analysis of judicial practice has shown that a collective agreement is an effective instrument for the social protection of employees and ensuring employers' compliance with labour legislation. It specifies legislative provisions regarding remuneration, working time, leave, bonuses, and social guarantees, thereby creating legal certainty in labour relations and contributing to the well-grounded resolution of labour disputes.

A significant problem of the Law of Ukraine "On Collective Agreements and Contracts" concerns the regulation of the suspension of provisions of collective agreements, which, in the absence of proper procedural safeguards, may lead to a violation of the balance of interests of the parties to the collective agreement. In this regard, it is expedient to amend Part One of Article 26 of the Law of Ukraine "On Collective Agreements and Contracts" by establishing the provision that "The operation of certain provisions of a collective agreement may be suspended by a decision of the general meeting (conference) of the labour collective for a period not

exceeding one year in cases and according to the procedure provided for by this agreement”, which would ensure a more balanced mechanism for the application of such instruments.

The dissertation analyses international experience in the application of social dialogue, in particular the Equi’Vision project in Canada, the “Riders’ Law” in Spain, the tripartite agreement concluded in Denmark during the COVID-19 pandemic, as well as the collective arrangements of ING-DiBa and IG Metall in Germany. It has been proved that social dialogue in different legal systems serves as an effective universal mechanism for adapting labour relations to crisis and transformational processes.

Keywords: social dialogue, social partnership, collective bargaining regulation, collective agreement, labour legal relations, employees, employers, trade union organisation, criminal liability, artificial intelligence, mobbing, prevention, offence, international labour standards, protection of employees’ labour rights.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковано основні наукові результати дисертації:

Статті у наукових фахових виданнях України:

1. Корнілов Д. С. Мобінг як негативне явище у сфері праці та шляхи його подолання через колективно-договірне регулювання трудових відносин. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2023. № 1. С. 425–431. DOI: 10.31733/2078-3566-2023-1-425-431. (Фахове видання)

2. Корнілов Д. С. Поняття соціального діалогу у контексті сучасних трудових та соціально-економічних відносин. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2025. № 88, ч. 2. С. 133–139. DOI: 10.24144/2307-3322.2025.88.2.18. (Фахове видання)

3. Корнілов Д. С. Поняття та правова природа колективного договору. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2025. № 90, ч. 2. С. 389–394. DOI: 10.24144/2307-3322.2025.90.2.54. (Фахове видання)

4. Корнілов Д. С. Соціальний діалог замість конфлікту: зарубіжний досвід ефективного врегулювання трудових відносин. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. № 6, ч. 2. С. 36–40. DOI: 10.24144/2788-6018.2025.06.2.5. (Фахове видання)

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:

5. Hordeiuk A., Kornilov D. The Collective Agreement as an Institution of Labour Law and a Regulatory-Legal Agreement of Local Action: Historical and Legal Genesis, Current Status, Development Trends. *Integrated Computer Technologies in Mechanical Engineering. ICTM'2023 : conf. proc., 27–29 Dec. 2023, Kharkov, Ukraine*. Cham : Springer, 2024. Vol. 2. P. 301–316. (Lecture Notes in Networks and Systems. LNNS ; vol. 996. ISSN 2367-3370). DOI: 10.1007/978-3-031-60549-9. (Scopus)

6. Корнілов Д. С. Зміни у законодавстві про колективні договори в умовах воєнного стану та їх негативні наслідки для учасників соціально-трудових відносин. *Зловживання правом: проблеми законодавчого визначення* : зб. матеріалів наук.-практ. семінару, Київ, 23 верес. 2022 р. / Київ. регіон. центр Нац. акад. правових наук України. Київ, 2022. С. 57–60. URL: https://lawmaking.academy/wp-content/uploads/ZBIRNYK_23.09.2022.pdf (22.05.2026).

7. Корнілов Д. С. Запобігання дискримінації у трудових відносинах через вдосконалення їх колективно-договірного регулювання. *Протидія дискримінації в Україні та світі* : матеріали Всеукр. наук.-практ. семінару, Дніпро, 20 жовт. 2022 р. / Дніпропетр. держ. ун-т внутрішніх справ. Дніпро, 2023. С. 156–159. URL: https://studgorodok.khai.edu/assets/documents/макет_Збірник_26.05.2023.pdf (22.05.2026).

8. Корнілов Д. С. Особливості протидії мобінгу в сфері трудових відносин на локальному рівні. *Актуальні проблеми та перспективи розвитку юридичної науки, освіти та технологій у XXI столітті в дослідженнях молодих учених* : зб. матеріалів доп. учасників Всеукр. наук.-практ. конф., Харків, 3 берез. 2023 р. / Нац. аерокосм. ун-т ім. М. Є. Жуковського «Харків. авіац. ін-т». Харків, 2023. С. 104–106. URL: https://dspace.library.khai.edu/xmlui/bitstream/handle/123456789/4834/Aktualni_pytannya.pdf?sequence=1&isAllowed=y (22.05.2026).

9. Корнілов Д. С. Значення колективного договору у період воєнного стану. *Забезпечення стійкості у складних умовах* : зб. матеріалів доп. міжнар. міждисципл. наук.-практ. конф., Харків, Брістоль, 8 черв. 2023 р. / Нац. аерокосм. ун-т ім. М. Є. Жуковського «Харків. авіац. ін-т». Харків, 2023. С. 220–223. URL: <https://dspace.library.khai.edu/xmlui/bitstream/handle/123456789/5457/Conference2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (22.05.2026).

10. Корнілов Д. С. Значення соціального діалогу для стабільного функціонування об'єктів критичної інфраструктури в умовах воєнного стану в Україні. *Безпека та сталий розвиток критичної інфраструктури в умовах*

воєнного стану : тези доп. наук.-практ. конф., Харків, 8 листоп. 2023 р. / Нац. аерокосм. ун-т ім. М. Є. Жуковського «Харків. авіац. ін-т». Харків, 2023. С. 73–77. URL: https://dspace.library.khai.edu/xmlui/bitstream/handle/123456789/5878/Bezpeka_ta_stalyu_rozvytok.pdf?sequence=4&isAllowed=y (22.05.2026).

11. Корнілов Д. С. Історія розвитку соціального діалогу у зарубіжних країнах. *Пропілеї права та безпеки*. 2024. № 4. С. 79–82. DOI: 10.32620/pls.2024.4.12.

12. Корнілов Д. С. Вплив діяльності Міжнародної організації праці на розвиток інституту соціального діалогу в Україні. *Міждисциплінарний дискурс: стійкість критичної інфраструктури* : тези доп. наук.-практ. конф., Харків, 14 трав. 2024 р. / Нац. аерокосм. ун-т ім. М. Є. Жуковського «Харків. авіац. ін-т». Харків, 2024. С. 77–81. URL: https://dspace.library.khai.edu/xmlui/bitstream/handle/123456789/7292/Mizhdystsyplynarnyy_dyskurs.pdf?sequence=1&isAllowed=y (22.05.2026).

13. Корнілов Д. С. Удосконалення дистанційної роботи в наукових установах через механізм колективно-договірного регулювання праці. *Пропілеї права та безпеки*. 2024. № 5. С. 44–45. DOI: 10.32620/pls.2024.5.10.

14. Корнілов Д. С. Рівні соціального діалогу як механізм колективно-договірного регулювання праці. *Пропілеї права та безпеки*. 2025. № 6/7. С. 71–73. DOI: 10.32620/pls.2025.67.18.

15. Корнілов Д. С. Роль соціального діалогу у захисті працівників в епоху штучного інтелекту. *Пропілеї права та безпеки*. 2025. № 8. С. 100–102. DOI: 10.32620/pls.2025.8.19.

ЗМІСТ

ВСТУП	18
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ	30
1.1. Історичні етапи становлення інституту соціального діалогу і розвитку колективно-договірного регулювання праці в зарубіжних країнах та Україні.....	30
1.2. Поняття та принципи соціального діалогу.....	61
1.3. Сторони та рівні соціального діалогу.....	89
1.4. Колективно-договірне регулювання праці на локальному рівні соціального діалогу в умовах впровадження штучного інтелекту в трудові відносини.....	97
Висновки до Розділу 1.....	108
РОЗДІЛ 2. КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ЛОКАЛЬНОМУ РІВНІ	115
2.1. Правова природа, ознаки і поняття колективного договору.....	115
2.2. Зміст колективного договору, аналіз переваг та недоліків сучасних колективних договорів. Рекомендації щодо подальшого вдосконалення положень колективних договорів.....	129
2.3. Сторони колективно-договірного регулювання праці на локальному рівні.....	165
2.4. Порядок укладення, зміни, зупинення та призупинення дії окремих положень колективного договору.....	175
Висновки до Розділу 2.....	201
РОЗДІЛ 3. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ЕФЕКТИВНОГО КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	208
Висновки до Розділу 3.....	227
ВИСНОВКИ	231
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	246
ДОДАТКИ	264

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

МОП – Міжнародна організація праці

ОЕСР – Організація економічного співробітництва та розвитку

ЦСР – Цілі сталого розвитку

НТСЕР – Національна тристороння соціально-економічна рада

ФПУ – Федерація профспілок України

НСПП – Національна служба посередництва і примирення

ООРУ – Об'єднання організацій роботодавців України

ФРУ – Федерація роботодавців України

СПО – Спільний представницький орган

ШІ – штучний інтелект

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. В умовах становлення України як демократичної, соціальної та правової держави особливої актуальності набуває проблема забезпечення балансу інтересів між працівниками, роботодавцями та державою у сфері трудових відносин. Праця традиційно є однією з базових сфер реалізації соціально-економічних прав людини, адже саме через трудову діяльність особа забезпечує належний рівень життя, соціальну стабільність та можливість повноцінної участі у суспільному житті. У зв'язку з цим ефективне правове регулювання трудових відносин є одним із ключових завдань сучасної державної політики.

Особливе місце в системі регулювання трудових відносин посідає соціальний діалог, який у демократичних країнах розглядається як фундаментальний механізм узгодження соціально-трудова інтересів сторін, запобігання соціальним конфліктам та формування стабільних і справедливих умов праці. Соціальний діалог виступає не лише формою участі працівників і роботодавців у виробленні рішень у сфері праці, а й важливим інструментом реалізації принципів соціальної держави, партнерства та солідарності.

У межах системи соціального діалогу колективно-договірне регулювання трудових відносин, зокрема на локальному рівні, відіграє визначальну роль, оскільки саме колективний договір є основним правовим актом, здатним адаптувати загальнообов'язкові норми трудового законодавства до конкретних умов діяльності підприємства, установи чи організації. Локальний рівень колективно-договірного регулювання забезпечує найближчий до працівника механізм захисту його трудових прав, створює можливості для реального впливу сторін соціального діалогу на зміст умов праці, оплати праці, соціальних гарантій тощо.

Проблематика колективно-договірного регулювання праці в системі соціального діалогу знайшла своє відображення у працях вітчизняних науковців, представників науки трудового права, соціального забезпечення та суміжних

галузей таких як Г. І. Чанишева, М. В. Сорочишин, О. М. Петрос, Н. В. Ченшова, Н. А. Громадська, О. М. Добрянська, О. М. Ярошенко, К. Ю. Мельник, Н. М. Швець, О. С. Арсентьева, В. І. Павликівський, Н. Є. Філіпенко, А. О. Гордеюк, С. Ф. Гуцу, С. Ю. Лукашевич, Н. В. Коленда, Г. А. Трунова, С. М. Каплін, В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. А. Трюхан, Л. І. Лазор, Б. В. Ільченко та інших. Окремі аспекти колективно-договірного регулювання трудових відносин, правової природи колективного договору, його змісту та ролі у системі джерел трудового права розглядалися у працях О. Є. Костюченко, Н. М. Хуторян, П. Д. Пилипенко, М. І. Іншина, В. С. Венедиктова, І. В. Лагутіної, Т. В. Колеснік, В. О. Процевського тощо. Разом із тим, незважаючи на значний науковий доробок у цій сфері, більшість досліджень мають фрагментарний характер або зосереджені на загальнотеоретичних питаннях соціального діалогу чи колективного договору без належного аналізу їх функціонування. Недостатньо вивченими залишаються проблеми формалізації колективних договорів, недостатній рівень участі працівників у договірному процесі, а також відсутність чітких і узгоджених підходів до визначення правової природи, суб'єктного складу та механізмів реалізації і призупинення дії окремих положень колективного договору. Це негативно впливає на ефективність соціального діалогу та знижує його потенціал.

Особливої актуальності зазначена проблематика набуває в умовах європейської інтеграції України. У межах виконання зобов'язань, передбачених Угодою про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, а також з огляду на курс держави на повноправне членство в Європейському Союзі, актуалізується необхідність адаптації національного трудового законодавства до європейських стандартів. Європейський підхід до визначення ролі соціального діалогу у трудових відносинах передбачає, що найскладніші та найефективніші рішення можуть реалізовуватися тільки за умови участі соціальних партнерів. Лише соціальний діалог дозволяє забезпечити поєднання гнучкості ринку праці із належним рівнем соціального захисту працівників.

Разом із тим, в українській правовій доктрині досі відсутні комплексні дослідження, присвячені аналізу колективно-договірного регулювання трудових відносин на локальному рівні в системі соціального діалогу, з урахуванням європейських підходів, стандартів та практик. Більшість наукових праць зосереджується або на загальних питаннях соціального діалогу, або на колективному договорі як правовому інституті без належного дослідження його функціонування у взаємозв'язку із системою соціального діалогу та процесами євроінтеграції.

Таким чином, потреба у науковому осмисленні теоретико-правових засад соціального діалогу, з'ясуванні правової природи та особливостей колективно-договірного регулювання трудових відносин на локальному рівні, а також вивченні зарубіжного досвіду його ефективного реалізації з метою адаптації до українських реалій, зумовлює актуальність, наукову новизну та практичну значущість обраної теми дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами, грантами.

Тема дисертаційного дослідження узгоджується з пріоритетними напрямками фундаментальних та прикладних наукових досліджень у галузі права, встановленими підпунктом 3.4.2.10. постанови Президії Національної академії наук України від 30 січня 2019 року № 30 (цивільне, трудове, господарське право) та підпунктом 1.2. Стратегії розвитку Національної академії правових наук України на 2021-2025 роки затвердженою постановою загальних зборів НАПрН України від 26.03.2021 р. № 12-21.

Тема дисертаційного дослідження затверджена Вченою радою Національного аерокосмічного університету «Харківський авіаційний інститут» «26» серпня 2022 р. (Протокол № 1) зі змінами від «22» квітня 2026 р. (Протокол № 10).

Мета і завдання дослідження. *Мета* дисертаційного дослідження полягає у тому, щоб на основі комплексного аналізу науково-теоретичних підходів, норм чинного трудового законодавства України, міжнародно-правових актів, а також практики реалізації соціального діалогу здійснити теоретичне узагальнення та

виробити нове наукове вирішення проблеми колективно-договірного регулювання трудових відносин на локальному рівні в системі соціального діалогу, з урахуванням європейських стандартів та напрямів гармонізації національного трудового законодавства у процесі європейської інтеграції України, а також сформулювати пропозиції щодо вдосконалення правового регулювання у цій сфері.

Для досягнення поставленої мети у дисертаційному дослідженні необхідно вирішити такі завдання:

- проаналізувати історичні етапи становлення інституту соціального діалогу і розвитку колективно-договірного регулювання праці в зарубіжних країнах та Україні;

- проаналізувати наукові підходи до співвідношення понять «соціальний діалог» та «соціальне партнерство», дослідити визначення поняття соціального діалогу, сформулювати пропозиції щодо його вдосконалення, узагальнити класифікацію принципів соціального діалогу та надати їм визначення;

- з'ясувати коло сторін соціального діалогу, визначити особливості їх правового статусу та механізму представництва, а також розкрити рівні функціонування соціального діалогу та їх роль у регулюванні соціально-трудових відносин;

- з'ясувати особливості колективно-договірного регулювання праці на локальному рівні соціального діалогу в умовах впровадження технологій штучного інтелекту, а також визначити роль колективних договорів у забезпеченні захисту трудових прав працівників та контролю за використанням технологій ШІ у сфері праці;

- дослідити правову природу колективного договору, з'ясувати його місце та функціональне призначення у системі колективно-договірного регулювання трудових відносин, визначити його ознаки та поняття, а також обґрунтувати пропозиції щодо вдосконалення його законодавчого визначення;

- проаналізувати законодавчі вимоги щодо змісту колективного договору та їх узгодженість із сучасними тенденціями розвитку трудового законодавства,

оцінити практику формування змісту колективних договорів на локальному рівні, виявити їх переваги та недоліки й надати пропозиції щодо вдосконалення їх положень;

- визначити сторони колективно-договірного регулювання трудових відносин на локальному рівні, дослідити особливості їх правового статусу та механізм представництва, а також встановити проблеми правової визначеності й легітимності їх участі у колективно-договірному процесі;

- дослідити порядок укладення, внесення змін, зупинення та призупинення дії окремих положень колективного договору, визначити його вплив на забезпечення балансу інтересів сторін соціального діалогу в умовах сучасних викликів, а також сформулювати пропозиції щодо вдосконалення законодавчого регулювання;

- дослідити зарубіжний досвід ефективного колективно-договірного регулювання трудових відносин та визначити можливості його адаптації в Україні.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини у сфері праці, які виникають у процесі колективно-договірного регулювання трудових відносин в системі соціального діалогу на локальному рівні.

Предметом дослідження є правові норми, що регламентують порядок укладання, зміст, виконання та контроль за дотриманням колективних договорів, механізми взаємодії сторін соціального діалогу на локальному рівні, а також науково-теоретичні праці фахівців у галузі права, які приділили увагу тематиці колективно-договірного регулювання трудових відносин та його значенню в умовах інформатизації суспільства.

Методи дослідження. Методологічну основу дисертаційного дослідження становить сукупність загальнонаукових і спеціально-юридичних методів пізнання, застосування яких забезпечило всебічний, системний і комплексний аналіз колективно-договірного регулювання трудових відносин на локальному рівні в системі соціального діалогу.

Базовим у дослідженні є діалектичний метод наукового пізнання, який дав змогу розглянути соціальний діалог і колективний договір як динамічні правові явища, що розвиваються під впливом соціально-економічних процесів, реформування трудового законодавства, діджиталізації та європейської інтеграції України (усі розділи дисертації).

Історико-правовий метод використано для дослідження історичних етапів становлення та розвитку інституту соціального діалогу в Україні та зарубіжних країнах, виявлення закономірностей його формування й еволюції, а також визначення історичних передумов сучасного стану правового регулювання у цій сфері (підрозділ 1.1).

Аналітичний метод застосовано для дослідження наукових підходів до визначення поняття соціального діалогу та його основних принципів (підрозділи 1.2, 1.3), аналізу правової природи, ознак і поняття колективного договору (підрозділ 2.1), виявлення переваг і недоліків змісту сучасних колективних договорів, що укладаються на локальному рівні (підрозділ 2.2), з'ясування особливостей порядку укладення, зміни, зупинення та призупинення дії окремих положень колективного договору (підрозділ 2.4), а також узагальнення зарубіжного досвіду ефективного колективно-договірного регулювання трудових відносин (розділ 3).

За допомогою логіко-семантичного методу здійснено уточнення понятійного апарату дослідження, зокрема понять «соціальний діалог» та «колективний договір», а також розкрито зміст і особливості колективно-договірного регулювання трудових відносин на локальному рівні (підрозділи 1.2, 2.1).

Структурно-логічний та системно-функціональний методи дали змогу дослідити принципи соціального діалогу, визначити їх внутрішню структуру та функціональне призначення (підрозділ 1.3), охарактеризувати сторони й рівні соціального діалогу як взаємопов'язані елементи єдиної системи (підрозділ 1.4), а також проаналізувати правовий статус сторін колективно-договірного

регулювання праці на локальному рівні та їх функціональну роль у реалізації соціального діалогу (підрозділ 2.3).

Порівняльно-правовий метод застосовано для зіставлення наукових підходів і законодавчих моделей регулювання соціального діалогу та соціального партнерства (підрозділ 1.2), порівняння особливостей порядку укладення, зміни, зупинення та призупинення дії окремих положень колективного договору за Законом України «Про колективні договори і угоди» (1993 року) та Законом України «Про колективні угоди та договори» (2023 року) (підрозділ 2.4).

Метод документального аналізу використано для дослідження положень чинного трудового законодавства України, міжнародно-правових актів, колективних договорів та інших локальних нормативних актів, зокрема під час аналізу змісту колективних договорів (підрозділ 2.2) та з'ясування особливостей правового механізму укладення, зміни, зупинення і призупинення дії окремих положень колективного договору (підрозділ 2.4).

Теоретичну основу дисертаційного дослідження становлять наукові праці вчених у галузі трудового права, теорії держави і права, а також напрацювання представників суміжних галузей юридичної науки, зокрема конституційного, адміністративного та міжнародного права. У процесі дослідження також використано наукові доробки фахівців у сфері соціології праці, економіки праці та соціальної політики, що дало змогу комплексно осмислити правову природу соціального діалогу та колективно-договірного регулювання трудових відносин.

Нормативно-правову та інформаційну основу дисертації становлять Конституція України, міжнародні договори та акти міжнародних організацій, зокрема Міжнародної організації праці, законодавчі й підзаконні нормативно-правові акти України у сфері праці, соціального діалогу та колективно-договірного регулювання, а також законодавство зарубіжних країн і правові акти Європейського Союзу, що регламентують відповідні правовідносини.

Емпіричну основу дослідження складають узагальнені матеріали правозастосовної практики у сфері колективно-договірного регулювання праці, тексти колективних договорів, статистичні та аналітичні дані органів державної

влади й соціальних партнерів, матеріали офіційних звітів і публікацій, а також узагальнення результатів наукових і практичних досліджень, присвячених функціонуванню соціального діалогу на локальному рівні.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що в дисертаційній роботі комплексно опрацьовано проблему колективно-договірного регулювання трудових відносин на локальному рівні в системі соціального діалогу у сучасних умовах трансформації ринку праці, діджиталізації та розвитку нестандартних форм зайнятості, що дало змогу сформулювати нові підходи до підвищення ефективності взаємодії між працівниками, роботодавцями та державою, а також виробити рекомендації щодо застосування практик соціального діалогу в Україні. У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових концептуальних наукових положень та висновків, запропонованих особисто здобувачем, зокрема:

вперше:

- запропоновано авторське визначення соціального діалогу як системи постійної взаємодії між працівниками, роботодавцями та органами державної влади й місцевого самоврядування, яка включає переговори, консультації та інші механізми співпраці, спрямовані на забезпечення соціальної справедливості, запобігання конфліктам та досягнення компромісних рішень у сфері економічних, соціальних і трудових відносин;

- запропоновано авторське визначення колективного договору як письмового нормативного документа локального характеру, укладеного відповідно до встановленої законом процедури між роботодавцем і працівниками (їхніми представниками) в межах конкретного підприємства, установи чи організації, з метою регулювання трудових, виробничих і соціально-економічних відносин та встановлення гарантій, що підвищують мінімальні стандарти, визначені законодавством;

- запропоновано концепцію закріплення у колективних договорах положення «Правила трьох П» (профілактика, перевірка та притягнення до відповідальності) як комплексного універсального механізму протидії мобінгу,

що передбачає систематичні інформаційно-освітні заходи для працівників, запровадження прозорої процедури подання й розгляду скарг із створенням неупередженої тимчасової комісії та застосування заходів дисциплінарної відповідальності з метою відновлення порушених прав постраждалого працівника і нормалізації психологічного клімату в колективі, що забезпечує підвищення ефективності колективного договору як інструменту захисту гідності працівника.

- досліджено конкретні міжнародні кейси застосування соціального діалогу: проєкт Equi'Vision у Канаді (подолання гендерного та етнічного розриву в оплаті праці), «Riders' Law» в Іспанії (визнання працівників цифрових платформ), тристороння угода у Данії під час пандемії COVID-19, колективний договір ING-DiBa та угода IG Metall у Німеччині;

удосконалено:

- періодизацію ключових етапів розвитку соціального діалогу у світі, що уможливило системне відображення еволюції цього інституту від соціального партнерства до сучасної моделі багаторівневої взаємодії, а також систематизацію ключових чинників розвитку соціального діалогу в Україні від початкового етапу інституціоналізації у 1990-х роках до формування сучасної моделі, орієнтованої на міжнародні стандарти;

- концептуальний підхід до співвідношення понять «соціальний діалог» і «соціальне партнерство», відповідно до якого в межах соціально-трудова відносин вони розглядаються як тотожні за своєю сутністю, оскільки соціальний діалог виступає динамічною формою реалізації соціального партнерства та забезпечує досягнення балансу інтересів сторін через однакові правові механізми, тоді як у ширшому соціально-економічному контексті соціальний діалог набуває комплексного характеру, виходить за межі соціального партнерства і постає як самостійний, ширший правовий інститут

- наукове обґрунтування щодо удосконалення процесу залучення трудового колективу до обговорення проєкту договору з метою підвищення довіри та активності працівників;

- обґрунтування необхідності інтеграції соціального діалогу у процеси впровадження штучного інтелекту на робочих місцях, що дозволяє мінімізувати ризики дискримінації та забезпечує контроль людини над технологіями;

дістали подальшого розвитку:

- положення про вплив глобальних соціально-економічних криз, воєнних конфліктів та процесів глобалізації на еволюцію соціального діалогу, що дало змогу обґрунтувати його трансформацію з інструменту врегулювання трудових конфліктів на універсальний механізм забезпечення гідної праці та сталого розвитку;

- ідеї щодо необхідності запровадження механізмів моніторингу та оцінки ефективності соціального діалогу, як обов'язкової умови забезпечення виконання досягнутих домовленостей і підвищення результативності цього інституту;

- наукові підходи до визначення правової природи колективного договору шляхом обґрунтування його переважно договірному характеру, що проявляється у спільній, консенсусній процедурі його ухвалення представниками працівників і роботодавця, із одночасним визнанням наявності в ньому ознак локального нормативно-правового акта як похідного результату правового закріплення досягнутих домовленостей, що дозволяє розглядати колективний договір як особливу форму нормативного договору з гібридною правовою природою.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що:

- у науково-дослідній сфері результати дослідження, які в сукупності становлять системне знання про колективно-договірне регулювання праці на локальному рівні в системі соціального діалогу, можуть бути основою для подальшої розробки проблем колективно-договірного регулювання праці, соціального діалогу, удосконалення правового регулювання взаємодії між працівниками та роботодавцями;

- у правотворчості під час розробки нових або вдосконалення чинних нормативно-правових актів трудового законодавства у сфері колективно-договірного регулювання праці та соціального діалогу;

- у правозастосовній діяльності використання одержаних результатів дозволить підвищити ефективність організації та проведення колективних переговорів, укладення і виконання колективних договорів на локальному рівні, мінімізувати ризики правових спорів, забезпечити дотримання прав і обов'язків працівників і роботодавців;

- в освітньому процесі матеріали дисертації доцільно використовувати при підготовці підручників, навчальних посібників та методичних розробок із дисциплін «Трудове право» та «Соціальний діалог», а також у інших навчально-методичних матеріалах для підготовки фахівців з управління персоналом і правознавства.

Апробація результатів дослідження. Підсумки розробки проблеми загалом, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки були оприлюднено на таких всеукраїнських і міжнародних науково-практичних конференціях, семінарах та круглих столах: «Зловживання правом: проблеми законодавчого визначення» (м. Київ, 23 вересня 2022 року); «Протидія дискримінації в Україні та світі» (м. Дніпро, 20 жовтня 2022 року); «Актуальні проблеми та перспективи розвитку юридичної науки, освіти та технологій у XXI столітті в дослідженнях молодих учених» (м. Харків, 3 березня 2023 року); «Забезпечення стійкості у складних умовах» (Харків – Брістоль, 8 червня 2023 року); «Безпека та сталий розвиток критичної інфраструктури в умовах воєнного стану» (м. Харків, 8 листопада 2023 року); «Міждисциплінарний дискурс: стійкість критичної інфраструктури» (м. Харків, 14 травня 2024 року).

Публікації. Основні положення, висновки та пропозиції, що сформульовані за результатами дисертаційної роботи, відображені у 4 статтях, опублікованих у наукових виданнях України, визнаних фаховими з юридичних наук та 11 працях апробаційного характеру.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається з анотації, вступу, трьох розділів, які об'єднують 8 підрозділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг дисертації становить 263 сторінок, з яких основний текст дисертації займає 217 сторінок, список використаних джерел розташований на 18 сторінках (142 найменувань), додатки – на 5 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

1.1. Історичні етапи становлення інституту соціального діалогу і розвитку колективно-договірного регулювання праці в зарубіжних країнах та Україні.

Історичний розвиток соціального діалогу а також тотожних до нього елементів таких, як соціальне партнерство та колективний договір, які були актуальними у різні періоди свого розвитку, прийнято поділяти на три етапи:

1. Перший етап (кінець XIX ст. – перша половина XX ст.) характеризується зародженням інституту соціального партнерства, який виникає як реакція на гострі конфлікти між працею і капіталом у промислово розвинутих країнах та передував інституту соціального діалогу.

2. Другий етап (друга половина XX ст. – кінець 80-х років XX ст.) характеризується зародженням та розвитком соціального діалогу шляхом трансформації інституту соціального партнерства в межах міжнародного законодавства та створення міжнародних стандартів.

3. Третій етап (початок 90-х років XX ст. – дотепер) характеризується удосконаленням національних законодавств, що регулюють соціально-трудові відносини, приведенням їх до міжнародних стандартів.

При проведенні аналітики історичного розвитку соціального діалогу потрібно акцентувати, що він початково формувався як інститут соціального партнерства. Також вважаємо за необхідне розпочати дисертаційне дослідження з визначення передумов та позицій відповідних філософів, мислителів, письменників, ідеї яких стали основою для розвитку першого етапу.

На нашу думку, однією з перших праць, які суттєво вплинули на формування ідей соціального партнерства, а відповідно й соціального діалогу як явища, є трактат Ж.-Ж. Руссо «Про суспільну угоду, або Принципи політичного права». У своїй праці 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 соціального діалогу.

«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].

Як зазначає сам автор, його метою 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].

Ідеї Ж.-Ж. Руссо про суспільну угоду, що базуються на принципах об'єднання людей для досягнення спільної мети, стали важливим теоретичним підґрунтям для розвитку соціального діалогу як явища. Ці концепції вплинули на формування перших колективних об'єднань працівників у ХІХ столітті, які прагнули не лише до поліпшення умов праці, а й до визнання свого права бути рівноправним суб'єктом у відносинах із роботодавцями та державою.

Отже, перший етап розвитку соціально-трудова відносин бере свій початок з кінця ХІХ століття, у цей період з'явився і термін «соціальне партнерство» у промислово розвинених країнах в умовах зародження виробничої демократії, коли вперше створюються об'єднання працівників з метою покращення їх соціального захисту та становища. Одним з головних факторів виникнення та становлення системи соціального партнерства фахівці визначають науково-технічну революцію, в результаті якої виникла потреба у гуманізації трудових відносин [2, с. 133].

Першим таким об'єднанням можна вважати Лондонську торгову раду (London Trades Council, LTC), яка була заснована в 1860 році. Лондонська торгова рада була об'єднанням представників різних професій та галузей промисловості в Лондоні. Бітріс Вебб та 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» [3].

Також важливим наслідком діяльності Лондонської торгової ради, стало формування культури колективної взаємодії та переговорів між працівниками й роботодавцями. Як зазначає Кудряченко А. І.: «На початковому етапі становлення інституту соціального партнерства важливим проявом демократичних засад у трудових відносинах слід вважати й виникнення практики укладання колективних договорів, які становлять договірну основу соціального партнерства на локальному рівні. Тобто саме на цьому етапі зароджувалися перші форми організованого соціального діалогу, які заклали основи для вирішення трудових конфліктів шляхом мирних переговорів, а не одностороннього примусу. Об'єднання працівників демонструвало, що лише спільними зусиллями можна досягати позитивних змін. Ця еволюція поступово призвела до визнання ролі профспілок як невід'ємного елемента соціально-трудових відносин. Однак у багатьох країнах достатньо тривалий час діяльність профспілкових організацій

була заборонена. Так, тільки у 1868 році був заснований Британський конгрес тред-юніонів, у 1898 році Бельгійська робітничка партія заснувала профспілкові комісії Бельгії» [2, с. 133].

Віталій Давиденко слушно зазначив: «За винятком раннього етапу розвитку капіталізму, правилом вирішення трудового конфлікту завжди ставав компроміс інтересів обох сторін соціально-трудова 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-трудова відносин став можливим за становлення правосуб'єктності працівників, які поступово ефективно використовували інструменти організованих форм політичного тиску та соціальної боротьби – страйки, профспілки, політичні партії» [4, с. 93].

Підняття правосуб'єктності працівників, про яке зазначив Давиденко В., дійсно було ключовим елементом поступового формування спочатку соціального партнерства, а потім і 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.

Слід зазначити, що на першому етапі формування інституту соціального партнерства велике значення набув процес законодавчого закріплення колективно-договірної системи в більшості країн Заходу, який розпочався на початку ХХ століття. Перші приклади таких ініціатив можна знайти у Датському Цивільному кодексі 1907 року, де були визначені окремі норми, що стосувалися колективно-договірного регулювання трудових відносин. Подібні положення з'явилися у Швейцарському кодексі зобов'язань у 1911 році, що стало вагомим кроком у розвитку системи регулювання трудових відносин через угоди між сторонами. Згодом процес закріплення колективно-договірних норм набув

поширення у вигляді законодавчих актів, таких як закон у Норвегії 1915 року, Німеччині 1918 року та Фінляндії 1924 року [2, с. 133; 5, с. 171].

Включення норм колективно-договірного регулювання праці до цивільних кодексів свідчило про інтеграцію цього інституту у загальну правову систему, що підкреслювало його значущість. Прийняття цих законів також демонструвало прагнення держав закріпити спеціальні правила забезпечення балансу інтересів роботодавців і працівників. Це відображало розвиток мирного юридичного підходу до розв'язання трудових конфліктів і запобігання соціальним потрясінням через врегульовані процедури переговорів, укладення угод і вирішення конфліктів.

Зазначені законодавчі ініціативи відповідали соціально-економічним викликам того часу. Поширення індустріалізації, зростання масштабів виробництва та концентрації робочої сили в міських центрах посилювали необхідність формування механізмів соціальної стабільності. Водночас підвищення рівня освіти та соціальної свідомості працівників сприяло зростанню вимог щодо дотримання їхніх прав і забезпечення гідних умов праці. Держава та роботодавці почали визнавати, що врегульовані трудові відносини є ключовими чинниками економічної ефективності та соціальної справедливості. Законодавче закріплення колективно-договірної системи дозволило уникнути багатьох конфліктів, забезпечуючи можливість ведення переговорів і досягнення компромісів.

На думку Гетьманцевої Н. Д. про прописку у цивільному законодавстві правових засад колективно-договірне регулювання праці: «Ці нормативні акти стали основою для формування сучасних підходів до врегулювання трудових відносин, створюючи правові механізми для співпраці між роботодавцями та працівниками. Сама ідея соціального партнерства була закріплена у законодавствах багатьох країн світу та втілювалася в життя на всіх рівнях правового регулювання: від локального до національного рівня» [6, с. 83].

Соціально-економічний стан багатьох розвинутих країн на початку ХХ століття визначив нові підходи до відносин між роботодавцями та працівниками.

Економічна раціональність зазнала змін під впливом соціальних факторів, які вимагали забезпечення стабільності через діалог і співпрацю. Визнання соціальної стабільності як одного з ключових елементів розвитку індустріального суспільства сприяло активному впровадженню переговорних механізмів і колективного регулювання. Укладення соціальних договорів стало важливим інструментом не лише для забезпечення миру у трудових відносинах, а й для створення сприятливих умов для подальшого економічного зростання.

Наступними потужними імпульсами до розширення практики соціального партнерства стали велика депресія 1930-х років та Друга світова війна. Депресія, зокрема, висвітлила недосконалість чинних на той час програм страхування від безробіття. Місцеві програми соціальної допомоги також не могли забезпечити необхідні гарантії. І саме тому від середини 1930-х років не лише країни, які ще не мали програм страхування від безробіття, а й ті, що набули певного досвіду у цій сфері, стали розглядати можливість їх вдосконалення або включення їх до програм державного соціального забезпечення. Науковці зазначають, що: «становленню соціального партнерства у провідних державах передували гострі протистояння, потрясіння найглибшої економічної депресії 1929-1933 рр., міжнародні катаклізми під час Другої світової війни. До становлення і укріплення інституту соціального партнерства спонукали все більш консолідований профспілковий рух та діяльність, створеної у 1919 році МОП» [2, с. 133; 5, с. 171].

Економічні кризи та воєнні конфлікти стали рушійною силою для інституціоналізації соціального партнерства. Вони сприяли формуванню більш ефективних соціальних програм, які охоплювали не лише страхування від безробіття, а й ширший спектр заходів соціального захисту, таких як пенсійне забезпечення, охорона здоров'я та допомога у випадку втрати працездатності. Ці програми стали фундаментом для подальшого переходу від соціального партнерства до соціального діалогу як безперервного процесу комунікації між його сторонами та забезпечення гідних умов праці навіть у найскладніші часи.

Так, після Другої світової війни в трудовому законодавстві Західних країн почали все більше спостерігатися поступки роботодавців найманим

працівникам, які виявлятимуться у можливості у співучасті останніх в управлінні виробництвом, створені спільних робочих рад, функціонування яких було закріплено на законодавчому рівні. Так, наприклад, за законом Федеративної Республіки Німеччини «Про виробничі ради» у 1949 році такі ради були утворені на паритетних засадах із представниками від роботодавців та працівників. Ці ради отримали назву «органи соціального партнерства» [5, с. 172]. У результаті взаємодія між урядами, роботодавцями та працівниками отримала новий імпульс, зміцнюючи механізми колективних переговорів, які стали фундаментом сучасного соціального діалогу.

Другий етап розвитку соціального партнерства тісно пов'язаний з діяльністю Міжнародної організації 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, її активність щодо вдосконалення колективно-договірного регулювання праці припала саме на період після закінчення Другої світової війни. Слід зауважити, що саме в межах нормотворчої діяльності МОП відбувався цілеспрямований процес трансформації соціального партнерства у соціальний діалог як еволюція від моделі ієрархічного суспільства до рівноправної взаємодії між працівниками (з представництвом профспілок), роботодавцями та державою, що відображало демократизацію суспільства.

Яскравим прикладом діяльності МОП, направленої на поліпшення та розвиток соціального партнерства в світі, є прийняття Конвенції МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» від 09.07.1948 року. Хоча Конвенція була прийнята ще у першій половині ХХ століття, її значення для розвитку соціального партнерства та соціального діалогу повною мірою розкрилося саме у другій половині ХХ століття.

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 [7].

Частиною 2 статті 3 було передбачено, що державна влада утримується від будь-якого втручання, здатного обмежити це право або перешкодити його законному здійсненню [7].

Прийняття Конвенції МОП № 87 стало важливим етапом у формуванні міжнародних стандартів соціального діалогу у подальшому. Вона закріпила фундаментальні принципи свободи асоціації та права на організацію. Зазначені норми не лише сприяли юридичному визнанню цих прав у національних правових системах, а й створили універсальну платформу для захисту інтересів працівників і роботодавців у міжнародному праві.

Значення цієї Конвенції, на нашу думку, виходить за межі формального забезпечення права на створення профспілок. Вона закріплює право працівників і роботодавців самостійно визначати свої цілі, структуру та принципи функціонування своїх організацій. Такий підхід забезпечив високий ступінь автономії цих об'єднань. Це важливо для забезпечення незалежності профспілок і організацій роботодавців від державних органів та інших зовнішніх факторів, які б могли обмежити їх ефективність у процесі реалізації соціального діалогу. Ця Конвенція стала основою для реформ у багатьох державах.

Окрему увагу варто приділити Конвенції МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» від 01.07.1949 року. Хоча Конвенція була прийнята наприкінці першої половини ХХ століття, чинності вона набула вже у другій половині ХХ століття. Стаття 1 цієї конвенції передбачає, що:

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

2. 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 [8].

Стаття 4 Конвенції МОП передбачала, що там, де це потрібно, вживають заходи, 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 другого боку, з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних договорів [8].

Таким чином, МОП 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 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.

Наступним кроком діяльності МОП було ухвалення Рекомендації щодо колективних договорів № 91 від 29.06.1951 року. Цей документ полягав у наданні додаткових роз'яснень щодо процедур ведення колективних переговорів, визначення колективних договорів, поширення дії цих договорів тощо. Особливо важливою була норма, присвячена контролю за дотриманням колективних договорів. Так, статтею 7 цих Рекомендацій було передбачено, що контроль дотримання колективних договорів має здійснюватись організаціями роботодавців і працівників, які беруть у них участь, чи наявними органами інспекції, або ж органами, що спеціально створюються для цієї мети [9].

На нашу думку, контроль за дотриманням колективних договорів є досить важливим процесом діяльності соціальних партнерів. На цьому етапі здійснюється моніторинг виконання положень договорів, аналізуються скарги

працівників та роботодавців, а у разі порушень застосовуються відповідні заходи впливу. Це сприяє уникненню трудових конфліктів, забезпечує стабільність трудових відносин та покращує соціально-економічні умови працівників.

Окрім того, сторонам трудових відносин надано можливість самостійно визначати коло суб'єктів, які здійснюватимуть контроль за виконанням колективних договорів. Це можуть бути як безпосередні учасники переговорів, так і незалежні контролюючі органи, такі як державні інспекції праці чи спеціально створені комісії з моніторингу. Гнучкість у виборі контролюючих суб'єктів дозволяє ефективніше адаптувати механізми нагляду до специфіки окремих галузей та підприємств. На практиці це означало, що профспілки можуть ініціювати регулярні перевірки дотримання умов колективних договорів, залучати незалежних експертів для оцінки їх виконання, а також проводити консультації та переговори у разі виявлення порушень.

Ще одним важливим актом 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 [10].

Ця Конвенція стала серйозним кроком у розвитку соціального діалогу, забезпечуючи встановлення універсальних стандартів соціального захисту працівників. Її прийняття мало важливе значення для закріплення базових соціальних гарантій, таких як медичне обслуговування, допомога у випадку безробіття, трудового каліцтва, інвалідності чи втрати годувальника, а також справедливого пенсійного забезпечення. Гарантування таких стандартів посилило позиції профспілок у процесі соціального діалогу, адже закріплені норми стали вагомим інструментом у переговорах з роботодавцями. Профспілки отримали можливість аргументувати свої вимоги, опираючись на міжнародно

визнані стандарти. Це створило умови для встановлення більш справедливих умов праці.

Слід зауважити, що не тільки конвенції МОП відігравали важливу роль в історії розвитку соціального діалогу. Загальна декларація прав людини 1948 року, Європейська соціальна хартія 1961 року, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 року є не менш важливими документами другого етапу.

Для прикладу, статтею 6 Європейської соціальної хартії було передбачено:

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

1. Сприяти проведенню спільних консультацій між працівниками та роботодавцями.

2. 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.

3. Сприяти створенню та використанню належного механізму примирення та добровільного арбітражу для врегулювання трудових спорів.

А також визнають:

4. 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 [11].

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права 1966 року своїми положеннями встановлював такі гарантії:

1. Право на працю, яке складалося з:

- гарантування права кожної людини мати можливість заробляти на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується;
- запровадження програм професійно-технічного навчання та підготовки;

- створення умов для продуктивної зайнятості, яка гарантує основні політичні та економічні свободи.

2. Право на справедливі умови праці, яке складалося з:

- забезпечення справедливої винагороди шляхом встановлення рівної оплати за працю рівної цінності без дискримінації;

- створення умов праці, які відповідають вимогам безпеки та гігієни;

- встановлення рівних можливостей для просування по службі виключно на підставі стажу та кваліфікації;

- гарантованого відпочинку, дозвілля, розумного обмеження робочого часу, оплачуваної періодичної відпустки та винагороди за святкові дні.

3. Право на діяльність профспілок, яке складалося з:

- права створювати профспілки та вступати до них для захисту економічних і соціальних інтересів;

- свободи профспілок утворювати федерації, конфедерації та міжнародні організації;

- права професійних спілок діяти безперешкодно, за винятком обмежень, що є необхідними для демократичного суспільства;

- права на страйк відповідно до законодавства країни [12].

Логічним продовженням захисту прав працівників проти будь-яких дискримінаційних дій передбачених Конвенцією МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» від 01.07.1949 року, стало прийняття Конвенції МОП № 135 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються» від 23.06.1971 року.

Статтею 1 цього документу було передбачено, що представники працівників на підприємстві користуються ефективним захистом від будь-якої дії, яка може завдати їм шкоди, включаючи звільнення, що ґрунтується на їхньому статусі чи на їхній діяльності як представників працівників, чи на їхньому членстві у профспілці або на їхній участі в профспілковій діяльності, в

тій мірі, в якій вони діють відповідно до чинного законодавства чи колективних договорів або інших спільно погоджених умов [13].

Передбачені цією нормою гарантії безпеки виконання своїх обов'язків без страху звільнень, переслідувань чи дискримінації є важливими у контексті розвитку соціального діалогу. Такий підхід неодмінно сприяє зміцненню довіри, ефективності переговорів та прийнятих рішень.

Таким чином, другий етап розвитку соціального партнерства відзначився формуванням фундаментальних міжнародних стандартів, які у подальшому стали основою ефективної системи соціального діалогу. У цей період відбулося закріплення принципу свободи профспілок та захисту прав працівників і роботодавців, що забезпечило їх незалежність від держави. Всі ці прийняті міжнародні норми лягли в основи національних систем більшості країн, створюючи сучасний соціальний діалог на принципах рівності, партнерства та взаємоповаги.

Третій етап розвитку соціального діалогу характеризується глобальними змінами економічних, політичних і соціальних умов, які суттєво вплинули на розвиток цього інституту. Факторами рішучих змін стали падіння соціалістичних режимів, глобалізація та зростання ролі міжнародних організацій.

Так, розпад СРСР мав серйозний вплив на розвиток соціального діалогу в пострадянських країнах. Це обумовлювалося тим, що за радянських часів сутність соціального партнерства була значною мірою викривлена однопартійним контролем, а справжній діалог був відсутній. Всі рішення приймалися в умовах партійної (політичної) ієрархії без рівноправності сторін діалогу. Профспілки та інші організації, об'єднання працівників не мали реального впливу на політичні або соціальні рішення. Роботодавці також не могли мати серйозного впливу, адже керівники підприємств та установ здебільшого призначалися партійним керівництвом з числа претендентів, які також були членами цієї партії. До того ж керівники, які виражали позицію протилежну позиції партії, не затримувалися на своїх посадах, а інколи й мали політичне переслідування.

Проте вже після розпаду СРСР у пострадянських країнах почалися процеси лібералізації, децентралізації, формування незалежних профспілок, що дали справжній поштовх у розвитку соціального діалогу. На жаль, процес розвитку суттєво затримувався через важку економічну ситуацію та слабку підтримку з боку держави. У багатьох країнах відбулося реформування трудового законодавства, яке передбачало нові права для профспілок, були введені поняття колективних договорів, соціального партнерства та вирішення трудових конфліктів.

Вплив глобалізаційних процесів на розвиток соціального діалогу в 90-х роках ХХ століття вийшов на якісно новий рівень. Це відбулося завдяки посиленню економічної конкуренції між компаніями та цілими країнами, технологічним змінам щодо автоматизації, цифровізації та розвитку інформаційних технологій і підвищенню мобільності робочої сили з числа трудових мігрантів. Усі ці фактори утворювали перед міжнародними організаціями та національними урядами розвинутих країн нові виклики для вирішення проблем, зокрема й шляхом використання переваг соціального діалогу.

Наприкінці 1990-х років директор МОП Хуан Сомавія вперше на Міжнародній конференції праці представив концепцію «гідної праці», яка стала основою для остаточного переходу від вживання терміну «соціальне партнерство» до терміну «соціальний діалог» в документах та концепціях МОП та мала сприяти покращенню вже соціального діалогу. Вона спрямована на забезпечення гідних умов праці, а також впровадження соціального захисту та рівноправних переговорів [14].

Віталій Давиденко цілком слушно звертає увагу й на три передумови розвитку соціального діалогу: «перша – підвищення за останні 25 років освітнього рівня громадян, інформаційний вибух, глобалізація потоків інформації. Друга причина – зростання мотивації до громадянської самореалізації мільйонів людей. Третя – тотальна криза держави, яка проявилася у серйозних претензіях до традиційної державної системи соціального захисту в

розвинених країнах; у невисокій ефективності економічного розвитку країн соціалістичного експерименту Центральної і Східної Європи; в тривалому занепокоєнні у зв'язку з погіршенням навколишнього середовища й повсюдній у зв'язку з цим загрозі здоров'ю та безпеці людини» [15].

Як зазначають О. В. Григор'єва та І. О. Лавріненко: «Концепції поняття гідної праці має свій прояв у різних аспектах, таких як:

- економічний аспект – гідна праця уособлює можливості і умови ефективної реалізації трудового потенціалу, економічного благополуччя в суспільстві і розвитку підприємств;

- соціально-ментальний аспект – гідна праця виражає рівень зайнятості населення, задоволеності працею і її змістовності, соціальне значення результатів праці, характеризує рівень розвитку культури праці, ступінь самооцінки моральних чинників праці для забезпечення умов сталого людського розвитку;

- ціннісна орієнтація – гідна праця формує основи трудової чесноти, є умовою сприйняття праці як головного життєвого стимулу, частиною свідомості людини;

- інноваційно-творчий аспект – гідна праця є головним стимулом інноваційного типу трудової поведінки, визначає її креативність» [16].

Основними складовими гідної праці виступають: справедливий заробіток; безпека на робочому місці; професійне зростання; рівні відносини та рівні можливості; свобода висловлювати свої погляди; право об'єднуватися, щоб впливати на рішення; соціальний захист працівників та їх сімей [16].

Важливим актом МОП стала Декларація основних принципів та прав у світовій праці, ухвалена Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії в Женеві 18.06.1998 року. Вона зосереджувалась на таких принципах:

- свобода об'єднання і право на колективні переговори;
- скасування всіх форм примусової або обов'язкової праці;
- ефективна заборона дитячої праці;
- недопущення дискримінації у сфері праці і зайнятості [17].

Серйозним випробуванням для МОП стала її діяльність щодо зменшення негативних соціально-економічних наслідків після світової кризи, яка розпочалася у 2008 році. МОП прийняла Глобальний пакт про робочі місця від 19.06.2009 року (далі – Пакт), що передбачив заходи для урядів, працівників і роботодавців із метою сприяння зайнятості. Зокрема, у Пакті передбачено необхідність надання підтримки підприємствам у збереженні робочої сили на підставі детально розроблених програм через соціальний діалог та ведення колективних переговорів; створення сприятливого нормативно-правового середовища, що дозволяло б з'являтися новим робочим місцям шляхом створення і розвитку життєздатних підприємств [18].

На нашу думку, Пакт мав серйозне значення для розвитку соціального діалогу, оскільки закріплював його як центральний механізм реагування на глобальну економічну кризу 2008-2009 років. Пакт підкреслював важливість соціального діалогу для забезпечення узгодженості між урядами, роботодавцями та працівниками у процесі розробки рішень, направлених на збереження робочих місць, соціальний захист та економічне відновлення. Він підвищував довіру між сторонами, забезпечував можливість колективних переговорів для досягнення компромісів та стабілізації суспільних відносин. Соціальний діалог починає розглядатися як універсальний інструмент для подолання кризових явищ.

Ще одним значним внеском у розвиток соціального діалогу стало започаткування міжнародної ініціативи під назвою «Глобальна Угода» (The Global Deal). Ця ініціатива була запропонована прем'єр-міністром Швеції Стефаном Левеном у 2016 році та розроблена у співпраці з МОП і Організацією економічного співробітництва та розвитку (далі – ОЕСР). Глобальна Угода є партнерством багатьох зацікавлених сторін, включаючи уряди, роботодавців, профспілки, міжнародні організації та представників громадянського суспільства. Глобальна Угода – це партнерство багатьох зацікавлених сторін, зосереджене на розумінні, розвитку і використанні потенціалу соціального діалогу та здорових виробничих відносин як інструменту досягнення гідної праці та інклюзивного зростання [19].

Така ініціатива стала можливою завдяки підтримці, закладеній у Резолюції Генеральної Асамблеї ООН «Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року», прийнятій 25 вересня 2015 року. Ця резолюція визначає 17 Цілей сталого розвитку (далі – ЦСР), серед яких передбачена ціль №8 – сприяння безперервному, всеосяжному та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх [20]

Ключовою особливістю Глобальної Угоди є визнання того, що соціальний діалог має широкий спектр і включає різноманітні інституційні форми та процеси, що можуть варіюватися залежно від країн, регіонів та часових періодів. Глобальна Угода не підтримує жодної конкретної моделі соціального діалогу, оскільки не вірить в універсальний підхід, який підходить для всіх.

Водночас Глобальна Угода спрямована на підвищення обізнаності про переваги соціального діалогу через обмін досвідом та передовими практиками. Вона висвітлює численні приклади соціального діалогу, що охоплюють різні типи угод: як двосторонні, так і тристоронні, соціальні пакти, консультації, декларації та спільні проекти між різними зацікавленими сторонами.

Глобальна Угода не прагне просувати якусь конкретну форму соціального діалогу, а лише акцентує увагу на тому, що соціальний діалог є ефективним інструментом для вирішення питань на ринку праці, зокрема в контексті міжнародної міграції, торгівлі та ланцюгів постачання. Важливо, що кожен учасник ринку праці має можливість самостійно вирішувати, яким чином покращувати соціальний діалог. Ця ініціатива стала важливим кроком у глобальних зусиллях щодо зміцнення соціальної справедливості, покращення умов праці та досягнення сталого майбутнього для всіх.

У 2019 році МОП відзначала свій 100-річний ювілей, що стало важливою подією для міжнародної спільноти. МОП є однією з найстаріших і найавторитетніших міжнародних організацій, яка з моменту свого заснування в 1919 році послідовно займається питаннями праці та відстоює права працівників в усьому світі. Її столітній досвід став унікальним прикладом співробітництва та

діалогу між урядами, роботодавцями та працівниками. З нагоди цієї визначної дати під час 108-ї сесії Міжнародної конференції праці було ухвалено історичну декларацію, яка отримала назву «Декларація про майбутнє праці». Ця Декларація передбачала, що соціальний діалог, включаючи колективні переговори та тристоронню співпрацю, є основою всієї діяльності МОП та сприяє успішному формуванню політики й прийняттю рішень у її державах-членах. Конференція закликає всіх членів, враховуючи національні обставини, працювати індивідуально та колективно, на основі трипартизму та соціального діалогу, за підтримки МОП, для подальшого розвитку орієнтованого на людину підходу до майбутнього праці [21].

Цей документ став символічним актом, спрямованим на декларування ключових напрямів розвитку у сфері праці на майбутні десятиліття. Акцентування уваги на важливості соціального діалогу як основного інструменту формування та реалізації політики у сфері праці є одним із центральних положень цієї декларації. МОП вкотре підкреслює, що ефективний соціальний діалог сприяє не лише розв'язанню конфліктів і підвищенню соціальної справедливості, а й підтримує економічний розвиток та інновації. Ця Декларація є нагадуванням про те, що лише через співпрацю, взаємоповагу та врахування інтересів всіх сторін можна будувати справедливий світ праці.

Водночас на рівні європейського права зазначені підходи отримують подальший розвиток і конкретизацію у нормативних актах Європейського Союзу. Абзацом 38 Директиви Європейського Парламенту та Ради «Про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі» від 20.06.2019 року № 1152 зазначено, що автономія соціальних партнерів і їхня здатність представляти інтереси працівників та роботодавців повинні поважатися. Таким чином, соціальні партнери мають можливість вважати, що в окремих секторах або ситуаціях інші положення є більш доцільними для досягнення цілей цієї Директиви, ніж певні мінімальні стандарти, встановлені в ній. Тому держави-члени повинні мати можливість дозволяти соціальним партнерам зберігати, узгоджувати, укладати та забезпечувати виконання колективних угод, які

відрізняються від окремих положень цієї Директиви, за умови, що загальний рівень захисту працівників не буде знижено [22].

Таке положення Директиви демонструє гнучкий підхід до регулювання трудових відносин через соціальний діалог. Воно направлено на поєднання загальних стандартів Європейського Союзу із національними особливостями кожної країни. У документі наголошується, що соціальні партнери повинні мати достатню свободу впливати на умови праці через колективні угоди. Водночас підкреслюється, що такі домовленості не можуть знижувати рівень захисту працівників, визначений цією Директивою.

Варто зауважити, що в останні роки розвиток соціального діалогу відбувається в умовах нових викликів, зокрема пов'язаних з процесами глобалізації, застосуванням нових форм праці, стрімким поширенням штучного інтелекту та цифрових технологій у сфері трудових відносин. Отже, нові чинники, притаманні сучасному світу, постійно змінювані соціально-економічні умови створили перед соціальним діалогом нові завдання.

Третій етап розвитку цього інституту не завершився і продовжується по сьогоднішній день. Складність такого розвитку пов'язана з існуванням різних моделей соціального діалогу в різних країнах, що зумовлюється політичними, економічними та соціальними контекстами кожної країни. Це вимагає гнучкості і здатності адаптувати соціальний діалог до специфіки національних реалій.

Розвиток соціального діалогу в Україні розпочався в перші роки нашої незалежності та припав на третій етап світового розвитку. Першим серйозним кроком на шляху до забезпечення соціальної справедливості та пошуку компромісних рішень було створення Національної ради соціального партнерства. Згідно з Указом Президента України від 27.04.1993 року № 151/93, Національна рада соціального партнерства визнавалась постійно діючим консультативно-дорадчим органом при Президентові України, який утворювався з представників Кабінету Міністрів України, об'єднань підприємців та професійних спілок для узгодженого вирішення питань, що виникають у соціально-трудої сфері. Головним завданням цього органу було узгодження

позицій сторін у соціально-трудої сфері для забезпечення поєднання інтересів держави, роботодавців та працівників, а також пошук компромісів між сторонами з метою запобігання конфліктам шляхом проведення тристоронніх консультацій [23].

Того ж року було прийнято Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 року № 3356-ХІІ. Цей Закон складається з 20 статей, що визначають основні засади укладення, виконання та контролю за виконанням колективних договорів і угод [24]. Його прийняття стало важливим етапом у правовому регулюванні соціально-трудої відносин, оскільки документ фактично відобразив ключові міжнародні принципи та підходи до реалізації і розвитку соціального діалогу.

Закон враховував низку міжнародних нормативно-правових актів, таких як Конвенція МОП № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів», яка гарантує захист працівників від дій, спрямованих на обмеження їхніх законних прав, та свободу колективних переговорів. Також у ньому знайшли відображення положення Європейської соціальної хартії 1961 року, зокрема щодо сприяння проведенню спільних консультацій між працівниками та роботодавцями, а також гарантування права працівників на страйки у разі конфлікту інтересів. Крім того, Закон орієнтувався на Рекомендацію МОП № 91 «Про колективні договори» 1951 року, яка встановлює стандарти поширення дії колективних договорів та підкреслює їхню роль у забезпеченні рівноправності сторін.

Таким чином, прийняття цього Закону стало важливим кроком у впровадженні міжнародних трудових стандартів, сприяло розвитку соціального діалогу та підвищенню ефективності колективно-договірної регулювання в Україні.

Взагалі, за перші 10 років незалежності України Верховна Рада ухвалила низку важливих законів, які суттєво сприяли інституційному становленню соціального діалогу. Серед них:

- Закон України «Про колективні договори і угоди»;

- Закон України «Про оплату праці»;
- Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»;
- Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»;
- Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»;
- Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»;
- Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності»;
- Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням»;
- Закон України «Про організації роботодавців» та інші.

Ухвалення цих нормативних актів стало результатом тривалої та клопіткої роботи законодавців, соціальних партнерів і експертного середовища. Вони заклали фундамент для розвитку соціального діалогу в країні, визначили права та гарантії як для найманих працівників, так і для роботодавців, а також сформували правову основу для розв'язання трудових спорів та регулювання трудових відносин.

Указом Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» від 29.12.2005 року №1871/2005 Національна рада соціального партнерства була ліквідована і на заміну створювалася Національна тристороння соціально-економічна рада (далі – НТСЕР). Новий орган, як і його попередник Національна рада соціального партнерства, також утворився як консультативно-дорадчий орган при Президентові України. Основним завданням НТСЕР було сприяння узгодженню позицій сторін соціального діалогу щодо шляхів дальшого розвитку соціально-економічних і трудових відносин, укладання угод з питань регулювання таких відносин [25].

НТСЕР пізніше, Указом Президента України «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду» від 02.04.2011 року № 347/2011, було надано статус постійно діючого органу [26].

Дуже важливим кроком у забезпеченні формування механізмів та ключових принципів соціального діалогу стало прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 року № 2862-VI, адже він закріпив правову основу для взаємодії між державою, роботодавцями та працівниками. Він визначив поняття соціального діалогу, його принципи, сторони, та форми на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях. Закон посилив роль профспілок, закріпивши механізми впливу на прийняття рішень у соціально-трудовах відносинах, а також сприяв формуванню нових практик та підходів до вирішення протиріч на нових та прозорих принципах. Прийняття цього закону стимулювало розвиток соціального діалогу, зробивши його більш системним та ефективним [27].

Однак цей Закон також має певні недоліки. Як зазначає О. В. Гомон, прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні» не виправдало очікувань. Законодавче врегулювання соціального діалогу виявилось формальним, що призвело до неоднозначного правозастосування. «Учені й практики зосереджують увагу на якості та обґрунтованості тримання норм цього Закону, адже він потребує суттєвого доопрацювання. Насамперед необхідне чітке визначення понятійного апарату, що застосовується законодавцем. Крім того, потребує перегляду зміст статті, якою закріплений перелік принципів соціального діалогу. Тільки за умови чіткого нормативно-правового регулювання соціального діалогу в Україні він стане дієвим інструментом розвитку соціально-трудовах відносин, допоможе запобігати появі та ефективно вирішувати вже наявні проблеми в сфері праці [28].

Перші тридцять років незалежності України на шляху до забезпечення соціальної справедливості в суспільстві характеризувалися досить динамічним і неоднозначним розвитком. Незважаючи на значну кількість прийнятих законів та нормативних актів, спрямованих на регулювання соціального діалогу,

залишалися проблеми, які вимагали оновлення законодавчої бази. Основними з них були:

- відсутність ефективних механізмів для приєднання нових суб'єктів до чинних колективних угод;
- невизначеність щодо сфери дії та застосування таких угод;
- відсутність правових інструментів для тимчасового призупинення дії угод у певних обставинах.

Ці питання потребували ретельного опрацювання та законодавчих змін для забезпечення дієвого соціального діалогу та ефективного колективно-договірного регулювання. Саме тому Верховна Рада України прийняла новий Закон України «Про колективні угоди і договори» від 23.02.2023 року № 2937-ІХ. Цей Закон складається з 32 статей і прикінцевих та перехідних положень. Метою його прийняття є зростання значення колективно-договірного регулювання трудових відносин, зміцнення захисту прав працівників і роботодавців, а також покращення співпраці між сторонами соціального діалогу. Новий Закон «Про колективні угоди та договори» встановлює сучасні підходи до регулювання трудових відносин, враховуючи міжнародні стандарти та новітні виклики у сфері праці. Він деталізує порядок укладення, виконання, внесення змін та контролю за виконанням колективних угод і договорів [29].

Варто зазначити, що всі вищезазначені нормативні акти не були б прийняті без рішучої та активної діяльності профспілкових рухів на території України. Створення Федерації незалежних профспілок України 6 жовтня 1990 року та наступне її перейменування у Федерацію профспілок України у листопаді 1992 року (далі – ФПУ) стало важливим етапом у становленні організованого профспілкового руху в незалежній Україні. ФПУ об'єднала значну частину професійних спілок, які діяли на території країни, і взяла на себе відповідальність за захист соціально-економічних прав працівників у складний період для країни.

Як зазначає Голова ФПУ Осовий Г. П.: «Федерація профспілок України, захищаючи права й інтереси людини праці, використовувала різні форми боротьби: від соціального діалогу до всеукраїнських акцій протесту. Це дало

можливість позитивно розв'язати цілий ряд складних проблем. Значний резонанс у суспільстві мали ініційовані ФПУ політичні акції. Наприклад, акція за дострокове припинення повноважень Верховної Ради в 1994 р., за відставку прем'єр-міністрів в 1993 і 1997 рр. у зв'язку з грубими порушеннями Урядом домовленостей із профспілками. У липні-серпні 1998 р. профспілки призупинили свою участь у Національній раді соціального партнерства на знак протесту стосовно односторонніх дій Кабінету Міністрів і утиску прав профспілок у керуванні Фондом соціального страхування. Такі дії сприяли тому, що держава визнала профспілки представниками найманих робітників і захисниками їх соціально-економічних прав і інтересів. Це знайшло своє відображення у ст. 36 Конституції України, законах «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (ст. 23), «Про соціальний діалог в Україні», «Про оплату праці», «Про охорону праці» та в інших нормативних актах» [30, с. 78].

На нашу думку, такі сміливі рішення ФПУ в перші роки незалежності України важко переоцінити. Завдяки активній позиції профспілок держава була змушена враховувати інтереси працівників у своїй політиці, а також розвивати нормативно-правову базу для забезпечення рівноправного діалогу між сторонами трудових відносин. Основними результатами цих дій для розвитку соціального діалогу стали:

- посилення ролі профспілок як рівноправного партнера у соціальному діалозі;
- закріплення правового статусу профспілок;
- створення інституту соціального діалогу;
- закріплення принципів соціального діалогу в Конституції та законодавстві;
- зміцнення соціальної справедливості.

Варто зазначити, що таким результатам діяльності профспілок значною мірою сприяв законодавчий захист, закріплений у кримінальному законі. На початку незалежності України, з 1991 року і до 2001 року, на території нашої держави діяв Кримінальний кодекс України 1960 року, який прямо передбачав

кримінальну відповідальність за перешкоджання діяльності профспілок. Так, статтею 132 цього Кодексу було встановлено, що перешкоджання законній діяльності професійних спілок або їх органів карається виправними роботами на строк до одного року або позбавленням права займати певні посади на строк до трьох років [31].

На нашу думку, така норма кримінального закону відіграла важливу превентивну роль у процесі становлення та розвитку соціального діалогу в Україні. Встановлення кримінальної відповідальності за втручання у діяльність профспілок формувало чітке розуміння того, що держава розглядає подібні дії як суспільно небезпечні та неприпустимі. Загроза кримінального покарання виконувала стримувальну функцію, адже потенційні порушники усвідомлювали реальність настання кримінальної відповідальності у разі порушення прав профспілок.

Водночас превентивний ефект цієї кримінально-правової норми мав і більш широкий, інституційний характер. Кримінальна відповідальність певною мірою сприяла колективним переговорам і створювала умови, за яких представники працівників могли виконувати свої функції без страху переслідування, тиску або неправомірного втручання з боку роботодавців чи органів влади. На початку 1990-х років, коли система соціального діалогу лише формувалася, така норма кримінального закону дещо посилювала позиції профспілок як слабшої сторони трудових відносин.

Ми вважаємо, що превентивна функція кримінальної відповідальності реалізовувалася не лише через можливість застосування покарання, а й сприяла поступовому формуванню правової культури у сфері трудових відносин. Кримінально-правова політика держави в цей період демонструвала готовність захищати профспілки як повноцінних суб'єктів соціального діалогу, що змушувало роботодавців та органи державної влади рахуватися з їхнім правовим статусом. Це сприяло поступовому відходу від адміністративно-командної моделі регулювання праці та переходу до моделі соціального діалогу, заснованої на балансі інтересів сторін.

У 2001 році з прийняттям нового Кримінального кодексу України, відбулося посилення кримінальної відповідальності щодо перешкоджання діяльності профспілок. Статтею 170 цього Кодексу було встановлено, що умисне перешкоджання законній діяльності професійних спілок, політичних партій, громадських організацій або їх органів – карається виправними роботами на строк до двох років або позбавленням волі на строк до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років [32].

Така нова стаття істотно розширила обсяг кримінальної відповідальності та суворість покарання. По-перше, було підвищено верхню межу санкцій, замість виправних робіт до одного року або позбавленням права займати певні посади на строк до трьох років, новий кримінальний закон передбачив можливість застосування виправних робіт на строк до двох років або позбавлення волі на строк до трьох років, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років. По-друге, кримінальна відповідальність набула більш системного характеру, оскільки захист було поширено не лише на профспілки, а й на інші інститути громадянського суспільства. Таке посилення кримінальної відповідальності мало позитивний вплив на подальший розвиток соціального діалогу в Україні. Загроза жорсткішого кримінального покарання підвищила потенціал превентивної функції кримінального закону та зміцнила гарантії незалежної діяльності профспілок як основних суб'єктів соціального діалогу.

Також у наукових доробках про кримінальну відповідальність за порушення законодавства про працю вітчизняні вчені вказували на необхідність охорони трудових прав працівників кримінально-правовими засобами впливу. Зокрема, В. І. Павликівський на підставі зробленого системного аналізу злочинів проти трудових прав людини у своєму дисертаційному дослідженні «Кримінальна відповідальність за порушення законодавства про працю, не пов'язані з посяганням на життя і здоров'я» доходить саме до такого висновку та зазначає: «Порушення основних трудових прав людини в Україні становить

буденне явище. Так, порушення трудових прав людини, починаючи з середини 90-х р. минулого століття, має стійку тенденцію до зростання. Основними причинами й передумовами вкрай катастрофічної ситуації у даній сфері є, перш за все, погіршення економічного та соціального становища в Україні з початку перебудованих процесів, що миттєво позначилося на зубожінні населення, закритті підприємств, масовому безробітті. По-друге, відсутність дієвого контролю з боку держави та суспільства за дотриманням чинного законодавства, а також сучасної законодавчої бази, яка б відповідала новітнім вимогам у сфері регулювання та охорони трудових відносин» [33, с. 11].

Особливу увагу привертають висновки науковця «про відсутність дієвого контролю держави та суспільства за дотриманням чинного законодавства», тобто про необхідність та доцільність безпосередньої участі держави у регулюванні соціально-трудова відносин, що дійсно поступово було втілено, в тому числі, через трипатризм соціального діалогу, де однією із сторін колективно-договірною регулювання праці є держава.

Ще однією важливою складовою у розвитку соціального діалогу було прийняття Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 року №137/98-ВР, а вже через півроку Указом Президента України «Про утворення Національної служби посередництва і примирення» від 17.11.1998 року №1258/98 було створено Національну службу посередництва і примирення (далі – НСПП) [34, 35].

Основними завданнями НСПП на момент створення були:

- сприяння взаємодії сторін соціально-трудова відносин у процесі врегулювання колективних трудових спорів (конфліктів), що виникли між ними;
- прогнозування виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) та сприяння своєчасному їх вирішенню;
- здійснення посередництва і примирення під час вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) [35].

З часом і з набуттям певного досвіду, Указом Президента України «Питання Національної служби посередництва і примирення» від 11 квітня 2007 року

№291/2007, до основних завдань НСПП було додано здійснення заходів із запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів) [36].

Згідно з інформацією на офіційному сайті НСПП зазначається, що на початку діяльності Служби акцентувалася увага на оперативному розв'язанні колективних трудових спорів, то надалі фахівці НСПП дійшли висновку, що вирішити спір важче і дорожче, ніж його попередити. В НСПП розробили та впровадили комплексну систему правових заходів щодо запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), врегулювання розбіжностей між найманими працівниками та роботодавцями на доконфліктній стадії, недопущення ескалації конфліктних ситуацій [37].

Повністю погоджуючись з цією позицією, хочемо зазначити, що попередження колективних трудових спорів є більш ефективним та менш затратним підходом, ніж їх вирішення на стадії ескалації. Завдяки запобіганню конфліктам можна мінімізувати фінансові, часові та людські ресурси, які зазвичай витрачаються на врегулювання складних ситуацій. Звичайно, не всі конфлікти можна вирішити на ранніх етапах, проте самі профілактичні заходи сприяють підтриманню стабільності в трудових колективах, забезпечують довіру між працівниками та роботодавцями, а також покращують соціально-економічну атмосферу загалом.

Ще одною рушійною силою у розвитку соціального діалогу стала співпраця України з МОП у межах різноманітних програм і проєктів, зокрема таких, як ліквідація дитячої праці, підтримка внутрішньо переміщених осіб, реформа охорони праці, забезпечення гендерної рівності, боротьба з неформальною зайнятістю, ратифікація конвенцій МОП тощо. Одним із найважливіших таких проєктів є Програма гідної праці для України.

Світові програми гідної праці спрямовані на впровадження концепції гідної праці як основного елемента політики соціально-економічного розвитку країни. Вони поєднують стратегії, що мають на меті не лише покращення умов праці, а й забезпечення справедливої оплати, соціального захисту та дотримання прав працівників. Програма гідної праці в кожній країні виступає як

середньостроковий план дій, що визначає ключові напрями співпраці МОП із національними урядами, профспілками та організаціями роботодавців. Вона розробляється з урахуванням соціально-економічних викликів країни та узгоджується з пріоритетами соціальних партнерів. Окрім сприяння зайнятості та соціальному діалогу, такі програми також враховують глобальні тенденції, зокрема адаптацію ринку праці до цифрових змін, інклюзивність зайнятості та захист прав вразливих категорій працівників. Завдяки таким ініціативам МОП допомагає країнам створювати сталі й ефективні системи трудових відносин, що відповідають міжнародним стандартам.

Процес над розробленням першої Програми гідної праці для України розпочався в 2006 році, а вже в червні 2008 року був підписаний Меморандум про взаєморозуміння між Міністерством праці та соціальної політики України та МОП щодо Програми гідної праці на 2008–2011 рр. Хоча цей Меморандум був просто рамковою угодою про наміри, у процесі виконання він став масштабним практичним документом [38].

Як зазначає Сахарук І. С., реалізація концепції гідної праці впливає не лише на трудові відносини, а й на життєвий рівень працівників і суспільства загалом. Впровадження міжнародних стандартів щодо гідних умов праці, гідної заробітної плати, забезпечення рівних прав і можливостей, професійного розвитку тощо дозволяє підвищувати добробут працівників, їх економічний стан, що зумовлює й зміни в економічному становищі країни загалом. Крім того, необхідність розвитку соціального діалогу як одна із вимог впровадження концепції гідної праці має важливе значення для збалансування інтересів держави, працівників та роботодавців, налагодження партнерства між ними у сфері соціально-економічних відносин [39].

Загальний аналіз програм гідної праці для України на 2012-2015, 2016-2019 та 2020-2024 роки свідчить, що кожна така програма базується на оцінці соціально-економічної ситуації та стану ринку праці. Вона містить комплекс заходів, необхідних для ефективного управління та впровадження ініціатив, а також визначає механізми моніторингу та оцінки виконання.

Програма на 2012-2015 роки зосереджувалася на трьох основних пріоритетах:

- зміцнення інституцій соціального діалогу з метою посилення їхньої участі в управлінні ринком праці;
- заохочення гідної праці та покращення спроможності української робочої сили щодо працевлаштування;
- удосконалення систем соціального захисту [40].

Ця програма передбачала забезпечення сталого економічного зростання і створення нових робочих місць. Її метою було підтримання макроекономічної стабільності високого рівня та якості життя українців та досягнення визнання країнами великої двадцятки України, як сучасної держави з конкурентоспроможною економікою XXI століття, яка втілює європейську практику [40].

У програмі на 2016-2019 роки особливу увагу приділяли таким пріоритетам:

- сприяння зайнятості та розвитку сталих підприємств задля стабільності та зростання;
- сприяння ефективному соціальному діалогу;
- покращення соціального захисту і умов праці [41].

Такі пріоритетні сфери співробітництва і кінцеві результати програми для України були розроблені на основі тісних консультацій з партнерами. Цей процес розпочався з індивідуальних консультацій з кожним партнером і тристоронньої дискусії у форматі «круглого столу», проведеної у вересні 2015 року [41].

Програма на 2020-2024 роки була розроблена з урахуванням нових викликів, зокрема цифровізації, глобальних змін у сфері зайнятості та наслідків пандемії COVID-19. Основні пріоритети визнавались такими:

- покращений соціальний діалог;
- інклюзивна та продуктивна зайнятість;
- поліпшені умови праці та соціальний захист [42].

Програма гідної праці для України на 2020-2024 роки стала результатом тристоронніх консультацій щодо підтримки МОП в Україні. Під час семінару з планування, що відбувся у Києві в грудні 2019 року, було досягнуто консенсусу щодо основних напрямків програми, спрямованої на створення робочих місць, розширення соціального захисту, забезпечення прав у сфері праці та розвиток соціального діалогу як ключових складових економічної та соціальної політики. Зазначена Програма гідної праці підтримувала національні пріоритети розвитку, визначені у Порядку денному сталого розвитку до 2030 року, Рамковій програмі партнерства між Урядом України та ООН, Угоді про асоціацію між Україною та ЄС, Угоді про вільну торгівлю між Канадою та Україною та Генеральній угоді про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики та трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки. Проєкт Програми гідної праці для України було розроблено до початку пандемії COVID-19, проте з огляду на нові виклики він був доопрацьований під час карантину навесні та на початку літа 2020 року [42].

Отже, вивчення історичних етапів розвитку соціального діалогу дозволяє підсумувати, що такий аспект дисертаційного дослідження має важливе значення для розуміння еволюції соціально-трудова відносин, висвітлює їх перехід від конфронтації сторін до партнерства та розробки ефективних механізмів їх врегулювання. Вважаємо, що природу соціального партнерства, а й відповідно соціального діалогу, в якій воно почало перетворюватися у другій половині ХХ століття та остаточно було витіснено наприкінці 90-х років, необхідно було розглядати з позицій історичного розвитку, адже в процесі дослідження теоретичних понять і «соціального партнерства», і «соціального діалогу», неминуче присутня соціально-історична компонента, яка накладає істотний відбиток на сутнісну характеристику цих категорій.

Таким чином, спираючись на міжнародний досвід і історію розвитку соціального діалогу можемо дійти висновку про те, що соціальний діалог є на сьогодні ключовим інструментом регулювання відносин між урядом, роботодавцями та працівниками, адже саме він сприяє формуванню

збалансованої політики, забезпеченню соціальної стабільності та сталого економічного розвитку. Його майбутній розвиток залежить від історичного контексту, політичної культури, рівня довіри між сторонами та правових механізмів, що в різних країнах проявляються по-різному. В умовах сучасного світового розвитку, соціальний діалог стає ще більш актуальним, оскільки глобалізація, цифровізація та нестабільність ринків праці вимагають нових підходів до співпраці між урядом, роботодавцями і найманими працівниками. На шляху ефективної взаємодії існують певні перепони, зокрема, вплив пандемії COVID-19, економічні кризи та військові конфлікти, змушують соціальних партнерів адаптувати свої підходи до переговорів, враховуючи нові загрози та виклики. Для підвищення ефективності соціального діалогу необхідні реформи, спрямовані на вдосконалення законодавства, покращення комунікації між сторонами та формування культури партнерства. Важливою умовою є також розвиток незалежних профспілок, забезпечення реальної можливості колективних переговорів та врахування інтересів усіх учасників процесу. Успішний соціальний діалог дозволяє не лише врегульовувати трудові конфлікти, а й формувати сприятливе середовище для економічного розвитку, залучення інвестицій і підвищення рівня життя населення.

1.2. Поняття та принципи соціального діалогу

Соціальний діалог є одним з найголовніших інструментів для гармонійного та збалансованого розвитку суспільства. Соціальна стабільність та врахування інтересів різних суспільних груп є наслідком правильного та ефективного використання соціального діалогу на підприємстві, галузі, регіоні, державі. Соціальний діалог є ключовим компонентом державної політики не лише через його значні переваги, а й з огляду на зобов'язання, передбачені статтею 419 Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом. Відповідно до цієї статті, сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу,

соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації [43].

У Європейському Союзі соціальний діалог став прогресивною частиною загальної стратегії, яка забезпечила конкурентоспроможнішу позицію Європи у стосунках з основними партнерами у світі. Однією з найхарактерніших особливостей розвитку політичних і соціальних процесів у країнах, які взяли орієнтацію на членство в ЄС, стало широке застосування вже успішно випробуваних на практиці форм соціальної демократії за участю громадян в ухваленні політичних і економічних рішень, контролю за їх реалізацією у важливих напрямках політичної діяльності владних інститутів. Ця тенденція дедалі більше стає виразником критичного погляду на перспективи розвитку парламентської демократії та її можливості задовольняти інтереси різних соціальних груп. Проблеми форм регулювання відносин у суспільстві найбільше зосереджуються сьогодні у сфері економіки, адже в основі добробуту мають бути такі механізми регуляції, які сприяли б ефективному розв'язанню економічних питань в інтересах усього суспільства. У сфері соціально-трудових відносин такою формою демократичного регулювання, прийнятою для всіх її суб'єктів, став соціальний діалог [44, с. 5].

Перш ніж визначитися з поняттям соціального діалогу вважаємо доцільним приділити увагу співвідношенню понять соціального діалогу та соціального партнерства оскільки цей аспект дослідження є особливо важливим з огляду на відсутність єдиного, загальноприйнятого визначення цих понять у науковій та нормативно правовій площині. До того ж, нормативне визначення цих понять також не передбачене міжнародним законодавством, зокрема нормативними актами МОП, що суттєво ускладнює аналіз порушеного питання.

Сучасна юридична наука сформувала три найрозповсюджених підходи щодо співвідношення понять «соціальне партнерство» та «соціальний діалог»:

- це два різних самостійних явища;
- соціальний діалог розглядається, як елемент соціального партнерства;
- це тотожні за змістом поняття.

Прихильницею першого підходу є О. М. Петроє, яка прийшла до такого висновку: «Соціальне партнерство і соціальний діалог є самостійними явищами з чітко визначеними змістовими і структурними ознаками. Якщо соціальне партнерство передбачає спільність інтересів між взаємодіючими сторонами, то, на відміну від цього, концепція соціального діалогу ґрунтується на розумінні того, що сторони усвідомлюють і визнають суперечність своїх інтересів, але намагаються узгодити їх» [45, с. 241].

На нашу думку, твердження про те, що соціальне партнерство та соціальний діалог є двома самостійними явищами з чітко визначеними змістовими і структурними ознаками, потребує певного уточнення. Зокрема, підхід, відповідно до якого соціальне партнерство базується на спільності інтересів, а соціальний діалог – на їхній суперечності, не повною мірою враховує сутнісні характеристики обох категорій у правовому контексті. Ми вважаємо, що концепція соціального партнерства не виключає наявності суперечностей між сторонами, адже її головною метою є саме пошук балансу інтересів через переговори та взаємодію. Соціальне партнерство не означає абсолютної згоди між сторонами, а передбачає наявність механізмів, що дозволяють досягати компромісу в межах соціально-трудових відносин.

Окрім того, ми вважаємо, що сторони соціального партнерства, а саме органи виконавчої влади, роботодавці та професійні спілки, завжди матимуть різні інтереси у своєму спрямуванні, оскільки вони представляють різні соціальні групи та переслідують власні цілі. Органи виконавчої влади зацікавлені у забезпеченні соціальної стабільності, економічному розвитку та дотриманні міжнародних трудових стандартів. Роботодавці, у свою чергу, прагнуть мінімізувати витрати на виробництво та отримати максимальний прибуток, що часто передбачає оптимізацію витрат на оплату праці та соціальні гарантії. Водночас, професійні спілки ставлять на перше місце захист прав і свобод працівників, зокрема покращення умов праці, підвищення заробітної плати та забезпечення соціальних гарантій. Попри ці розбіжності, на нашу думку,

соціальний діалог та соціальне партнерство є інструментом, що дозволяє збалансувати інтереси всіх сторін та знайти компромісні рішення.

Серед прихильників другого підходу є С. М. Каплін. Він вважає, що більш доцільними є позиції вчених, які здійснюють відмежування термінів «соціальне партнерство» та «соціальний діалог», адже їх можна співвідносити як результат та процес. Тобто в демократичній державі соціальне партнерство є політико-правовим феноменом, прагненням, результатом, кінцевою метою, яку можна досягти лише за допомогою налагодження соціального діалогу, який є механізмом, процесом конструктивної взаємодії визначених суб'єктів (працівників (в особі профспілок), роботодавців, органів державної влади, органів місцевого самоврядування) [46, с. 57].

Схожої думки дотримується О. С. Арсентьева, яка зазначає: «Соціальне партнерство є метою соціального діалогу як процесу. Це поняття є ширшим за обсягом і криє в собі соціальний діалог як процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами» [47, с. 225].

На нашу думку, твердження науковців про розгляд соціального діалогу як процесу, а соціального партнерства як результату або кінцевої мети, не є достатньо обґрунтованим. Подібний підхід базується переважно на лінгвістичному аналізі понять «партнерство» та «діалог», що може створювати ілюзію їхньої причинно-наслідкової залежності. Однак такий підхід є дещо спрощеним, оскільки не враховує складної правової природи цих категорій та їхнього функціонального наповнення в нормативно-правовій площині.

Соціальний діалог не є виключно засобом досягнення соціального партнерства, а виступає самостійним інститутом, який охоплює широкий спектр правовідносин, спрямованих не лише на узгодження інтересів сторін, а й на формування збалансованої соціально-економічної політики держави. Крім того, соціальний діалог не завжди завершується встановленням партнерських відносин, адже його результатом можуть бути як консенсусні рішення, так і фіксація розбіжностей між сторонами.

Прихильницею третього підходу є О. М. Добрянська, вона зазначає, що у контексті законодавчого визначення поняття соціальний діалог, яке наведене у ст. 1 ЗУ «Про соціальний діалог в Україні» мова йде не про діалог, а про соціальне партнерство як більш сталу і стабільну соціально-правову позицію. Діалогом передбачене нетривале спілкування (тобто йдеться про взаємодію). Таким чином, більш логічно говорити про соціальне партнерство [48, с. 8-9].

На нашу думку, аргументація щодо розгляду соціального партнерства як більш сталої та стабільної соціально-правової категорії порівняно із соціальним діалогом потребує додаткового аналітичного обґрунтування. Водночас теза про те, що діалог має переважно короткостроковий характер, видається дискусійною з огляду на нормативно-правове та доктринальне розуміння соціального діалогу. Доцільніше розглядати його як інституційний механізм тривалої взаємодії, що реалізується через систему колективних переговорів, консультацій і тристоронньої співпраці між державою, роботодавцями та працівниками. Такий підхід узгоджується як із національним законодавством, так і з міжнародними стандартами, зокрема, положеннями МОП та Європейського Союзу щодо соціального діалогу.

М. В. Сорочишин зазначає: «Якщо розглядати поняття «соціальне партнерство» і «соціальний діалог» як систему колективних відносин між працівниками, роботодавцями, державою і органами місцевого самоврядування у сфері праці, то дані поняття доцільно визнати тотожними. Слід також враховувати те, що у національній юридичній практиці термін «соціальне партнерство» замінено терміном «соціальний діалог» Указом Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» від 29 грудня 2005 року. Законодавець також зайняв чітку позицію, використовуючи термін «соціальний діалог» у Законі від 23 грудня 2010 року» [49].

На нашу думку, запропонована позиція науковця є достатньо логічною та послідовною з наступних причин. Одним з перших нормативно-правових актів України, який стосувався соціального партнерства, був Указ Президента України «Про Національну раду соціального партнерства» № 151/93 від 27.04.1993 року.

Цей Указ передбачав створення Національної ради соціального партнерства як постійно діючого консультативно-дорадчого органу при Президентові України. Його склад формувався з числа представників Кабінету Міністрів України, об'єднань підприємців та професійних спілок з метою узгодженого вирішення питань, що виникають у соціально-трудовій сфері [23].

Наступним нормативно-правовим актом став Указ Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» № 1871/2005 від 29.12.2005 року. Цей Указ передбачав ліквідацію Національної ради соціального партнерства та створення Національної тристоронньої соціально-економічної ради як консультативно-дорадчого органу при Президентові України. Одним з основних завдань цього органу стало сприяння узгодженню позицій сторін соціального діалогу щодо шляхів подальшого розвитку соціально-економічних і трудових відносин, укладанню угод з питань регулювання таких відносин [25].

Аналізуючи зазначені нормативно-правові акти, можна констатувати, що відбулася трансформація інституту соціального партнерства в інститут соціального діалогу шляхом розширення його сфери дії. Якщо соціальне партнерство охоплювало переважно соціально-трудові відносини, то соціальний діалог став механізмом регулювання ще й економічних відносин. Це свідчить не лише про еволюцію термінології, а й про вдосконалення концепції правового регулювання взаємодії між учасниками трудових відносин, що відображає зростаючу роль соціально-економічних факторів у цьому процесі.

Крім того, Указ Президента України «Про розвиток соціального діалогу в Україні» передбачав впровадження соціального діалогу на різних рівнях: національному, галузевому, регіональному та виробничому, що не було закріплено в Указі Президента України «Про Національну раду соціального партнерства» [25].

Таким чином, соціальний діалог вийшов за межі соціального партнерства, яке здебільшого розглядалося як механізм регулювання соціально-трудових відносин між працівниками та роботодавцями. З прийняттям Закону України «Про соціальний діалог в Україні» відбулася подальша деталізація об'єкта

соціального діалогу з розповсюдженням на соціальні, економічні і трудові відносини. Цим законом також було закріплено нові рівні соціального діалогу: національний, галузевий, територіальний та локальний.

Підсумовуючи аспект дослідження щодо співвідношення понять соціального партнерства та соціального діалогу, вважаємо, що можна зробити наступний висновок: саме у контексті соціально-трудових відносин соціальне партнерство та соціальний діалог можна вважати тотожними поняттями. По-перше, вважаємо, що таке визначення співвідношення зазначених категорій дозволяє зберегти актуальність наукових здобутків дослідників, які раніше позиціонували соціальне партнерство як інститут узгодження інтересів працівників і роботодавців для розуміння сучасного соціального діалогу. По-друге, в площині соціально-трудових відносин соціальне партнерство здійснюється через соціальний діалог на різних рівнях, де сторони одні й ті самі. Тобто, по суті, соціальний діалог є динамічним проявом соціального партнерства, і вони обидва спрямовані на досягнення балансу інтересів їх сторін через однакові форми реалізації (обмін інформацією, консультації, колективні переговори, укладання угод та колективних договорів). У такому розумінні сутність понять, на наш погляд, є ідентичною, тому ми маємо певні підстави робити висновок про їхню тотожність у вузькому розумінні. Водночас, у широкому розумінні, тобто при застосуванні соціального діалогу як інструменту регулювання не лише соціально-трудових, а також й економічних відносин, що передбачається законодавством про соціальний діалог в Україні, він набуває комплексного характеру порівняно із соціальним партнерством, виходить за його межі, що в цьому разі свідчить про їхню нетотожність. До того ж потрібно ще раз акцентувати, соціальний діалог не завжди завершується встановленням партнерських відносин, адже його результатом можуть бути як консенсусні рішення, так і фіксація розбіжностей між сторонами.

При цьому важливо відзначити, що соціально-трудові відносини не можуть розглядатися у відриві від економічних факторів, оскільки вони перебувають у тісному взаємозв'язку. Стан ринку праці, рівень зайнятості, соціальні гарантії,

політика заробітної плати, економічні кризи або підйоми економіки безпосередньо впливають на регулювання соціально-трудових відносин та ефективність соціального діалогу. Тому, коли не йдеться лише про соціально-трудові відносини, розширення меж соціального діалогу порівняно із соціальним партнерством є виправданим, а відповідно коректним є вживання терміну «соціальний діалог» в українському законодавстві, який, як зазначалося вище, спрямований на формування збалансованої соціально-економічної політики держави.

Що стосується самого теоретичного визначення поняття соціального діалогу, то на думку вітчизняних науковців, воно є достатньо суперечливим. Цьому поняттю вже було приділено достатньо уваги таких науковців, як О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, О. Є. Костюченко, В. О. Процевський, Н. В. Коленда, М. В. Сорочишин, М. П. Стадник, О. А. Трюхан, Г. А. Трунова, О. С. Арсентьєва, Б. В. Ільченко тощо. Ними були сформовані теоретико-методологічні засади соціального діалогу, однак вони не мають системного характеру та вимагають продовження дослідження зазначеного питання.

Н. В. Коленда зазначає, що соціальний діалог – це переговорний процес між сторонами, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, який націлений на пошук консенсусу у розв’язанні соціально-економічних проблем та конфліктів, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень з питань формування та реалізації державної соціальної й економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [50].

На нашу думку, запропонований науковцем підхід до визначення поняття соціального діалогу містить певні обмеження, які полягають у суттєвому скороченні механізмів реалізації цього інституту. Таке визначення фокусує увагу лише на переговорному процесі і не демонструє існування інших механізмів реалізації соціального діалогу. До таких механізмів можна додати консультації, обмін інформацією, порядок врегулювання конфліктів та інші форми комунікації між сторонами та учасниками. Таким чином, визначення автора є досить

інформативним, але його можна доповнити, розширивши механізми реалізації соціального діалогу.

Своєю чергою Н. А. Громадська зазначає: «Соціальний діалог – це складне суспільне явище, процес взаємодії різних соціальних груп і владних структур щодо узгодження їх інтересів у політичній, соціально-економічній і трудовій сферах. У широкому розумінні соціальний діалог – це суспільний діалог між класами і соціальними групами щодо узгодження їх інтересів у політичній та економічній сфері, а також у сфері праці. У цьому значенні передбачається широкий формат учасників: дві, три або більше сторін на партнерській основі рівноправно беруть участь у діалозі, причому жодна зі сторін не домінує з огляду на свій статус та не має переваг. У вузькому розумінні соціальний діалог – це процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень у сфері праці сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та держави» [51].

Позиція Н. А. Громадської щодо соціального діалогу є достатньо розгорнутою і враховує його різні рівні розуміння – широке та вузьке. Однак запропоноване визначення у широкому розумінні фактично ототожнює соціальний діалог із загальним суспільним діалогом між класами та соціальними групами, що виходить за його межі. Такий підхід може бути більш доречним у контексті дослідження політичного чи громадського діалогу. Водночас соціальний діалог має чіткішу сферу застосування та спрямований на узгодження інтересів у соціальній, економічній та трудовій сферах, а не на врегулювання широких політичних чи економічних суперечностей між класами та соціальними групами.

Г. І. Чанишева розглядає соціальний діалог у сфері праці, як: «1) правовий інститут; 2) один з основних принципів правового регулювання трудових відносин; 3) систему колективних трудових відносин. Як правовий інститут соціальний діалог у сфері праці є сукупністю правових норм, що закріплюють поняття, основні принципи соціального діалогу, рівні та сторони, критерії репрезентативності для суб'єктів профспілкової сторони та сторони

роботодавців, форми здійснення соціального діалогу, статус органів соціального діалогу, контроль та відповідальність сторін соціального діалогу. Як принцип правового регулювання трудових відносин, принцип соціального діалогу у сфері праці належить до основоположних керівних засад, що визначають зміст сучасного трудового права та напрямки його подальшого розвитку. Соціальний діалог у сфері праці також доцільно розглядати як систему колективних трудових відносин між працівниками, роботодавцями та їх представниками, органами виконавчої влади, іншими суб'єктами цих відносин, що виникають у процесі реалізації їх колективних трудових прав та інтересів. Ідеться про такі колективні трудові права, як право працівників і роботодавців на свободу об'єднання, право працівників на участь в управлінні організацією, право працівників і роботодавців на колективні переговори і укладення колективних договорів, право працівників і роботодавців (їх представників) на інформацію і консультації, право працівників і роботодавців на вирішення колективних трудових спорів та ін.» [52].

Такий підхід до визначення соціального діалогу є концептуально виваженим і демонструє глибинний підхід до розуміння цього поняття. Розглядаючи соціальний діалог як правовий інститут, принцип правового регулювання трудових відносин та систему колективних трудових відносин, авторка підкреслює значущість цього явища на різних рівнях суспільних відносин. Це дозволяє всебічно розглянути поняття та підкреслити його важливість для забезпечення соціальної справедливості. Однак, такий підхід не передбачає можливостей для практичного застосування. На нашу думку, визначення соціального діалогу повинно передбачати механізми застосування та переваги використання цього інституту.

О.А. Трюхан зазначає: «Правовідносини соціального діалогу у сфері праці – це врегульовані нормами трудового права колективні трудові відносини між суб'єктами соціального діалогу, спрямовані на узгодження їх інтересів при регулюванні трудових і пов'язаних з ними соціально-економічних відносин, а також при вирішенні трудових спорів» [53, с. 9].

На нашу думку, автор суттєво звужує сферу застосування соціального діалогу, обмежуючи його виключно колективними трудовими відносинами. Водночас на практиці, особливо на локальному рівні, соціальний діалог охоплює також індивідуальні трудові відносини, зокрема питання оплати праці, соціального страхування, відпочинку тощо.

Крім того, у запропонованому визначенні соціальний діалог розглядається виключно крізь призму правових норм, тоді як він не обмежується лише юридичними рамками. У системі соціального діалогу можуть застосовуватися й інші механізми та процедури, не передбачені законодавством, за умови, що вони не суперечать чинним правовим нормам. Такий підхід більш повно відображає реальну практику соціального діалогу, яка виходить за межі нормативного регулювання та охоплює ширший спектр відносин між сторонами.

М. В. Сорочишин пропонує визначити соціальний діалог як систему колективних трудових відносин між працівниками та роботодавцями (їх представниками), органами державної влади, органами місцевого самоврядування з питань формування та реалізації соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [54, с. 9].

Автор розглядає соціальний діалог як систему колективних трудових відносин, проте, як ми вже зазначали вище, соціальний діалог може охоплювати індивідуальні аспекти трудових відносин. Окрім того, запропонований підхід змішує трудові, соціальні та економічні відносини без чіткого розмежування між ними. Якщо ми хочемо розглядати соціальний діалог у вузькому розумінні як систему лише трудових відносин, то виникає питання значення органів державної влади та органів місцевого самоврядування, адже вони не є безпосередніми суб'єктами трудових відносин між роботодавцями та працівниками. Таким чином, запропоноване визначення соціального діалогу є загальним і не враховує його важливих аспектів.

Г.А. Трунова пропонує визначити, що соціальне партнерство – це система врегульованих нормами права відносин, зв'язків між найманими працівниками в особі їх представників (професійних спілок та інших уповноважених

представників трудового колективу), з одного боку, та роботодавцями (організаціями роботодавців чи їх об'єднаннями) – з другого, а також державою в особі органів державної виконавчої влади та/або органами місцевого самоврядування як партнерів у процесі реалізації соціально-економічних прав та інтересів сторін соціального партнерства [55, с. 5].

Таке визначення пропонує розглядати соціальний діалог в контексті системи врегульованих норм права, проте, як вже було зазначено, соціальний діалог не може обмежуватися виключно юридичними рамками. Соціальний діалог може застосовувати й інші механізми та процедури, які не передбачені законодавством. Ми вважаємо, що на локальному рівні цілком доречним є використання не лише норм закону, а й індивідуальної корпоративної культури, традиції тощо. Окрім того, запропонований підхід жодним чином не передбачає висвітлення основної сутнісної природи соціального діалогу – досягнення компромісу та балансу інтересів всіх сторін.

Законодавче визначення поняття соціального діалогу закріплене у статті 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» яка передбачає, що соціальний діалог – процес 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 [27].

На нашу думку, таке визначення відображає ключові характеристики соціального діалогу, на яких акцентує увагу законодавець, зокрема:

1. Багатосторонність. Соціальний діалог передбачає взаємодію між представниками працівників, роботодавців, органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, що забезпечує різноманітність інтересів та точок зору в процесі ухвалення рішень.

2. Процесуальність. Соціальний діалог є безперервним і динамічним процесом, який включає не лише обмін інформацією, а й пошук компромісів,

узгодження позицій та спільне вироблення рішень з метою запобігання конфліктам і гармонізації відносин між сторонами.

3. Широка сфера застосування. Соціальний діалог охоплює формування та реалізацію державної соціальної та економічної політики, а також регулювання трудових, соціальних і економічних відносин, що підкреслює його значення у забезпеченні стабільності та балансу інтересів у суспільстві. Ці аспекти визначають соціальний діалог як важливий механізм взаємодії між сторонами соціально-трудових відносин, спрямований на узгодження їхніх інтересів та досягнення спільних цілей.

Однак попри те, що законодавче визначення соціального діалогу є доволі змістовним, деякі науковці вважають його таким, що містить низку недоліків, які потребують доопрацювання. Так, з пропозицією внесення змін до законодавчого визначення соціального діалогу виступають Ю. М. Гришина та Г. І. Чанишева, які зазначають: «Соціальний діалог видається доцільним визначити не як процес, а як систему взаємовідносин між його сторонами (або взаємодію) з питань соціальної та економічної політики, трудових, соціальних, економічних відносин. При цьому варто враховувати, що в новій редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні» потрібно закріпити широке поняття соціального діалогу, тобто йдеться не тільки про соціальний діалог у сфері праці, а й про соціальний діалог у сферах зайнятості, соціального забезпечення, охорони здоров'я, гуманітарних питань, молодіжної політики та ін.» [56].

Ми підтримуємо пропозицію науковців щодо доцільності розгляду соціального діалогу не як процесу, а як системи взаємовідносин між сторонами. Така позиція базується не тільки на думках науковців щодо цього питання, а також на розумінні самого поняття системи, яке надано у науково-довідковій літературі, а також на аналізі положень національного законодавства про соціальний діалог.

Так, в Універсальному словнику-енциклопедії та Літературознавчій енциклопедії «система» (від гр. *systema* – сполучення) визначається як внутрішньо впорядкована структура елементів, яка становить цілісність,

сукупність організаційних засад, норм та правил, обов'язкових для певної галузі [57]. Вона характеризується наявністю стійких зв'язків, які забезпечують появу якісно нових властивостей, не притаманних окремим частинам. Якщо виходити з наданого поняття, то можна виділити основні складові системи, а саме: її елементи (функціональні частини, з яких вона складається); структуру (впорядкованість зв'язків між елементами); цілісність або взаємопов'язаність елементів (властивість системи в тому, що вона є єдиним цілим, а не просто сумою частин); мета (тобто функціональне призначення, яке система прагне реалізувати).

Отже, щоб довести, що соціальний діалог є системою, необхідно продемонструвати наявність у нього зазначених вище ключових ознак системності: структура, певні елементи, взаємозв'язок між елементами, спільна мета. Так, по-перше, соціальному діалогу притаманна структурованість, тобто наявність певних рівнів (національного, галузевого, територіального та локального) на яких відбувається соціальний діалог; по-друге, як функціонуючі елементи системи соціального діалогу слід виділяти сторони соціального діалогу (працівники, роботодавці, органи державної влади та органи місцевого самоврядування) між якими відбувається соціальний діалог на кожному рівні; сторони соціального діалогу взаємопов'язані, тобто співпрацюють через консультації та обмін інформацією, колективні переговори, узгоджувальні процедури для подолання розбіжностей, укладання угод та колективних договорів; всі елементи системи діють заради досягнення спільної мети (соціальної стабільності, гідних умов праці, економічного зростання). Таким чином, вважаємо, що визначені ознаки системності у соціальному діалозі надають підстави позиціонувати його як систему.

Системний підхід у розумінні соціального діалогу сприяє розширенню взаємодії між працівниками, роботодавцями та державними органами, акцентуючи увагу на їхній спільній діяльності. Водночас ми не можемо повністю погодитися з ідеєю розширення сфер застосування соціального діалогу за межі соціальних, економічних і трудових відносин. На нашу думку, таке розширення

не лише не сприятиме популяризації цього інституту, а й може розмити його сутність, знизити ефективність та ускладнити практичну реалізацію. Зокрема, виникає питання, як сторони соціального діалогу (працівники, роботодавці, органи державної влади та місцевого самоврядування) можуть ефективно впливати на відносини у сферах охорони здоров'я, гуманітарних питань чи молодіжної політики. Безумовно, ці сфери є важливими та опосередковано впливають на соціальні, економічні й трудові відносини. Однак їх регулювання, на нашу думку, доцільніше здійснювати через інші механізми, такі як громадські обговорення або спеціалізовані консультаційні процеси, а не через механізми соціального діалогу. Це дозволить зберегти чіткість, ефективність та вузьку спрямованість соціального діалогу як правового інституту.

Цікавим є досвід румунського законодавства щодо визначення поняття соціального діалогу. Відповідно до ч. 2, 3, 4 ст. 1 Закону Румунії «Про соціальний діалог», соціальний діалог – це всі форми переговорів, консультацій або обміну інформацією між представниками уряду, роботодавців і працівників/робітників щодо спільних питань, які стосуються економічної та соціальної політики [58].

Двосторонній соціальний діалог – це діалог, що проводиться виключно між профспілками/профспілковими організаціями та роботодавцями/організаціями роботодавців [58].

Трьохсторонній соціальний діалог – це діалог, що проводиться між профспілками/профспілковими організаціями, роботодавцями/організаціями роботодавців та центральними/місцевими органами державної влади [58].

Якщо порівняти румунське та вітчизняне визначення поняття соціального діалогу, можна виділити декілька відмінностей. По-перше, у румунському законодавстві серед суб'єктів соціального діалогу відсутні органи місцевого самоврядування. В Україні, навпаки, органи місцевого самоврядування є повноправною стороною, що дозволяє враховувати локальні особливості та потреби регіонів у межах соціального діалогу. Це є важливою перевагою вітчизняного підходу, який враховує децентралізацію та активну роль громад у вирішенні соціально-економічних питань. По-друге, українське визначення

прямо акцентує увагу на регулюванні трудових відносин як окремої сфери соціального діалогу. У румунському законодавстві цей аспект не виділено, і соціальний діалог переважно зосереджений на загальних питаннях економічної та соціальної політики. Це не означає, що соціальний діалог за законодавством Румунії ігнорує трудові відносини, проте відсутність їхнього відокремлення у визначенні може свідчити про менш чітку регламентацію цього напрямку.

Загалом, імплементація визначення терміну «соціальний діалог» не є поширеною практикою національного законодавства європейських країн. Як зазначають Ченшова Н.В. та Іванюк Н.В.: «У Європейському Союзі будь-які зустрічі соціальних партнерів з метою досягнення порозуміння та підписання угоди, проведення консультацій або обміну інформацією розглядаються як проявлення соціального діалогу» [59, с. 117].

Такий підхід дозволяє зробити висновок, що в європейських країнах соціальний діалог здебільшого сприймається не як формалізований юридичний процес, а як гнучкий механізм взаємодії між сторонами, що може включати абсолютно різні форми партнерства та співпраці. Тому навіть без чітко зафіксованого визначення соціального діалогу в національних законодавствах, сам процес залишається основним інструментом для вирішення трудових і соціальних проблем, запобігання конфліктам і забезпечення стабільності в соціальній та економічній сфері.

МОП зазначає, що основою соціального діалогу є свобода асоціацій і право на ведення колективних переговорів, і він повинен враховувати соціальний, культурний, історичний, економічний і політичний контекст кожної країни. Немає «універсальної» моделі соціального діалогу, яку можна було б легко перенести з однієї країни в іншу. Існують чіткі відмінності в соціальному діалозі залежно від країни, хоча фундаментальні принципи свободи асоціацій і права на ведення колективних переговорів, звичайно, залишаються незмінними. Важливо адаптувати соціальний діалог до ситуації в кожній конкретній країні, щоб гарантувати, що місцеві партнери дійсно включені в процес. Інституційні

механізми та законодавчі рамки, а також традиції та практика, що стосуються соціального діалогу, значно відрізняються в усьому світі [60].

У той же час, на нашу думку, українська модель сприйняття та використання соціального діалогу потребує вдосконалення, зокрема й через оптимізацію правових механізмів та адаптацію до сучасних умов. Цей процес повинен розпочатися з перегляду законодавчого визначення «соціальний діалог», оскільки існуюче визначення не до кінця демонструє його сутність та переваги.

Пропонуємо у статті 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» визначити, що соціальний діалог – це система постійної взаємодії між працівниками, роботодавцями та органами державної влади й місцевого самоврядування, яка включає переговори, консультації та інші механізми співпраці, спрямовані на забезпечення соціальної справедливості, запобігання конфліктів та досягнення компромісних рішень у сфері економічних, соціальних і трудових відносин.

На нашу думку, таке визначення сприятиме створенню сучасної, гнучкої і дієвої моделі взаємодії між працівниками, роботодавцями та органами державної влади й місцевого самоврядування, відповідатиме викликам часу і розвитку функціонування цього правового інституту.

Досліджуючи принципи соціального діалогу, важливо розуміти, що вони займають ключове місце у забезпеченні ефективної співпраці між соціальними партнерами – урядом, роботодавцями та працівниками. Ці принципи спрямовані на побудову стабільних та гармонійних трудових відносин.

Розгляд принципів соціального діалогу є неможливим без попереднього визначення та аналізу основоположних категорій права, зокрема, принципів права та трудового права. Це пов'язано з тим, що принципи соціального діалогу базуються на загальних і галузевих принципах права, виконуючи роль специфічних керівних засад у сфері трудових відносин. Саме такий підхід дозволить глибоко дослідити принципи соціального діалогу, а також забезпечити логічну послідовність у дослідженні цього питання.

Під принципами (від лат. *principium* – первинне, визначальне) права зазвичай розуміють відправні ідеї, основні засади, що визначають зміст і спрямованість правового регулювання. Формування принципів права підпорядковувалося вирішенню практичних завдань – прийняттю рішень у конкретних життєвих ситуаціях (казусах). [61, с. 66-67].

Принципи права – це основоположні засади правового регулювання суспільних відносин. Вони можуть бути закріплені у формальних джерелах права або вироблені в юридичній практиці й сформульовані у правосвідомості. Принципи права виступають як своєрідна опора, на якій будується система права. Вони виражають закономірності, сутність і соціальне призначення права [62, с. 76].

Залежно від сфери дії принципи права можна класифікувати на загальні, міжгалузеві, галузеві, а також принципи, що регулюють окремі підгалузі та інститути права. Така класифікація принципів за сферою їх дії відображає рівні правового регулювання – від загальних засад, які є основою всієї правової системи, до конкретних принципів, що діють у межах окремих правових інститутів.

Голубєва Н.Ю. відзначає, що принципи будь-якої галузі права, як і всієї системи права, є об'єктивно властивими праву відправними засадами, незаперечними вимогами, які ставляться до учасників суспільних відносин із метою гармонічного поєднання індивідуальних, групових і громадських інтересів. Іншими словами, це є своєрідна система координат, у рамках якої розвивається право, і одночасно вектор, який визначає напрям його розвитку [63, с. 103].

Хоч КЗпП і не визначає перелік принципів трудового права, цьому питанню було приділено чимало уваги таких науковців, як Чанишева Г. І., Мельник В. П., Кучер В. О., Пилипенко П. Д., Лаврів О. Я., Єрмоменко В. В., Старчук О. В., Арсентьєва О. С., Жигалкін І. П. тощо.

Принципи трудового права – це закріплені у нормах трудового законодавства основні керівні положення (засади), що виражають сутність

трудового права й головні напрями політики держави в галузі правового регулювання суспільних відносин, пов'язаних із застосуванням та організацією праці людей [64, с. 36].

Як зазначають Мельник В. П. та Солонинка Н. Г.: «Проаналізувавши визначення «принципи трудового права», які пропонують науковці, можна виділити такі ознаки цієї категорії:

- 1) це засадничі ідеї, керівні (вихідні) засади, відправні положення, виражені в цій галузі права;
- 2) вони визначають сферу дії трудового права;
- 3) вони визначають порядок встановлення прав та обов'язків суб'єктів, гарантії захисту їхніх прав і законних інтересів;
- 4) вони визначають зміст, спрямованість і закономірність правового регулювання трудових відносин;
- 5) зумовлені об'єктивними закономірностями існування, рівнем розвитку суспільства;
- 6) спрямовані на забезпечення єдності, цілісності й системності трудового права;
- 7) покликані сприяти ефективності права на працю, інших трудових прав на основі оптимального поєднання потреб та інтересів учасників правових відносин із питань праці» [65, с. 135].

На нашу думку, запропоновані науковцями ознаки принципів трудового права чітко окреслюють їхню сутність і функції в правовій системі. Особливо важливою ознакою є зумовленість принципів трудового права об'єктивними закономірностями існування та рівнем розвитку суспільства. Ця ознака підкреслює еволюційний характер принципів, їхню здатність адаптуватися до змін у суспільстві, економіці та ринку праці. Саме вона забезпечує актуальність трудового права як галузі, що покликана регулювати трудові відносини в умовах постійних змін. Якщо принципи не будуть враховувати рівень соціально-економічного розвитку суспільства, об'єктивні та нагальні потреби суб'єктів трудових відносин та багатьох інших чинників, це призведе до виникнення

прогалин у правовому регулюванні, конфліктів між відповідними суб'єктами та, як наслідок, збільшення рівня соціально-економічного напруження у суспільстві.

Поряд із зазначеними ознаками принципів трудового права важливо зазначити, що забезпечення ефективного регулювання трудових відносин неможливе без налагодження соціального діалогу, який є важливим інструментом для досягнення балансу інтересів сторін трудових відносин. Деякі науковці, які досліджують принципи трудового права, схильні розглядати соціальний діалог як принцип трудового права. Саме такі ідеї можна побачити в роботах Чанишевої Г. І., Болотіної Н. Б., Панькова Д. А., Сорочишина М. В., Цуварева О. Ф. тощо.

Наприклад, Чанишева Г. І. розглядає принцип соціального діалогу у сфері праці, як основоположну засаду правової регламентації участі працівників, роботодавців та їх представників у договірному регулюванні індивідуальних і колективних трудових відносин, створення та діяльності органів соціального діалогу, різних форм взаємодії та співробітництва сторін соціального діалогу на різних рівнях: обміну інформацією; консультацій; узгоджувальних процедур; колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод; реалізації представниками працівників прав у сфері інформування і консультування, а також інших прав, пов'язаних з участю в прийнятті роботодавцем рішень; участі працівників та їх представників в управлінні організацією; примирних процедур вирішення трудових спорів; здійсненні сумісного контролю за виконанням зобов'язань за колективними угодами та колективними договорами; участі працівників у розподілі прибутку організацій та ін. [66, с. 165].

Оцінюючи запропонований підхід до розуміння соціального діалогу у сфері праці, ми визнаємо його цінність для наукової дискусії. Однак ми не поділяємо думки щодо розгляду соціального діалогу як принципу трудового права. На нашу думку, соціальний діалог є самостійним інститутом трудового права, що має свої принципи, функції та специфічні особливості. Соціальний діалог відіграє ключову роль у забезпеченні балансу інтересів між сторонами трудових відносин. Він також є ефективним інструментом для узгодження

позицій, вирішення колективних трудових спорів, підвищення соціальних стандартів тощо. На відміну від принципів трудового права, які є фундаментальними засадами, що формують основу всієї галузі, соціальний діалог проявляється у конкретних правовідносинах, регулюючи механізм співпраці та взаємодії сторін. У преамбулі Закону України «Про соціальний діалог в Україні» прямо передбачено, що ведення соціального діалогу в Україні відбувається з метою вироблення та реалізації державної, соціальної і економічної політики, регулювання трудових відносин, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві.

Розглядаючи соціальний діалог як самостійний інститут трудового права, ми вважаємо, що для його ефективного функціонування необхідна чітка система принципів, які визначають напрями розвитку та можливості цього інституту. Саме тому класифікація принципів соціального діалогу, запропонована Яцишиним В.В. набуває особливої актуальності. Вона дозволяє систематизувати різноманітні підходи до розуміння сутності соціального діалогу. Автор пропонує розглядати класифікацію принципів соціального діалогу за такими критеріями:

1. За сферою дії: загальноправові, міжгалузеві та інституційні (принципи правового інституту соціального діалогу у сфері праці).
2. Залежно від поширення на різні форми здійснення соціального діалогу: принципи, що поширюються на усі форми здійснення соціального діалогу, та принципи, що поширюються на окремі форми здійснення соціального діалогу.
3. Залежно від рівня здійснення соціального діалогу: міжнародний, національний, галузевий, корпоративний, територіальний та локальний.
4. Залежно від складу сторін соціального діалогу: двосторонній та тристоронній.
5. Залежно від ступеня поширення на сторони соціального діалогу: поширюються на усі сторони соціального діалогу, поширюються на окремі сторони соціального діалогу [67, с. 40-45].

Класифікація принципів соціального діалогу, запропонована Яцишиним В.В., демонструє важливість для впорядкування системи соціального діалогу та забезпечення її ефективності. Такий погляд на досліджуване питання базується на врахуванні науковцем багатовимірності соціального діалогу і робить цю класифікацію універсальним інструментом для аналізу та вдосконалення всього інституту.

Таку класифікацію ми пропонуємо доповнити ще одним критерієм – залежно від форми закріплення у законодавстві. Зокрема, принципи можна поділити на ті, що прямо передбачені чинним законодавством, та ті, що прямо не передбачені, але впливають із загальних положень або потребують додаткового закріплення в нормативно-правових актах.

До принципів, які прямо передбачені чинним законодавством відносяться ті, що передбачені у статті 3 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», а саме:

- законності та верховенства права;
- репрезентативності і правоможності сторін та їх представників;
- незалежності та рівноправності сторін;
- конструктивності та взаємодії;
- добровільності та прийняття реальних зобов'язань;
- взаємної поваги та пошуку компромісних рішень;
- обов'язковості розгляду пропозицій сторін;
- пріоритету узгоджувальних процедур;
- відкритості та гласності;
- обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей;
- відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань [27].

Такі принципи відображають фундаментальні основи для побудови між сторонами. Кожен із них виконує важливу роль у забезпеченні ефективності соціального діалогу. Нормативне закріплення принципів соціального діалогу має важливе значення для практичного застосування соціального діалогу на всіх

рівнях його використання. Ми можемо визначити такі переваги нормативного закріплення:

- **Гнучкість у правозастосуванні.** Принципи відіграють роль універсальних орієнтирів, які можна застосувати в будь-яких умовах. Коли законодавство не містить конкретного механізму вирішення ситуації, сторони можуть спиратися на закріплені фундаментальні принципи, такі як незалежності, рівноправності, конструктивності, взаємної поваги тощо.

- **Забезпечення справедливості.** Закріплені принципи допомагають досягти справедливих рішень у складних ситуаціях, коли формальне виконання норм законодавства може призвести до негативного результату.

- **Розширення автономії сторін.** У нетипових ситуаціях закріплені принципи дають сторонам більше свободи для визначення механізмів в конкретній створеній ситуації. Сторони можуть використовувати різні принципи для узгодження умов співпраці у нестандартних обставинах.

- **Запобігання правовому вакууму.** Принципи допомагають в ухваленні рішень у випадках, коли законодавство має прогалини. Вони створюють міст між діючими нормами та новими життєвими ситуаціями, які ще не передбачені чинним законодавством.

- **Універсальність і стабільність.** Принципи мають довгостроковий характер і можуть бути застосовані в різних ситуаціях незалежно від їхньої складності чи новизни.

- **Формування прецедентів.** На основі застосування принципів у нетипових ситуаціях можуть сформуватися нові підходи до вирішення проблем, які у подальшому стануть фундаментом для вдосконалення законодавства.

- **Доступність і зрозумілість для широкого кола осіб.** Нормативне закріплення принципів є зрозумілішим для широкого кола осіб, зокрема тих, хто не має фундаментальної юридичної освіти. Законодавче закріплення принципів виконує просвітницьку функцію, пояснюючи базові ідеї та цілі соціального діалогу. Крім того, такі принципи дозволяють звичайній людині краще

усвідомити, як саме працює цей правовий інститут, і допомагають уникнути юридичних непорозумінь або страху перед складністю правової системи.

Системний аналіз законодавства у сфері соціального діалогу дозволяє дійти висновку про існування низки принципів, які впливають із змісту нормативно-правових актів або потребують додаткового закріплення в цих актах. На нашу думку, до таких принципів можна включити:

- інклюзивності;
- сталого розвитку;
- соціальної справедливості;
- моніторингу та оцінки ефективності;
- адаптивності;
- протидії дискримінації.

Принцип інклюзивності. Цей принцип полягає у забезпеченні участі максимально широкого кола зацікавлених сторін у процесі обговорення, прийняття рішень та моніторингу їх виконання. Інклюзивність спрямована на створення умов, за яких інтереси всіх груп, незалежно від їх соціального, економічного чи культурного статусу, будуть враховані у процесі соціального діалогу. Варто зазначити, що цей принцип є схожим на принцип репрезентативності та має однакову мету, а саме забезпечення участі різних сторін у соціальному діалозі. Проте ці принципи відрізняються за своєю сутністю, акцентами та механізмами реалізації. Принцип інклюзивності спрямований на залучення максимального кола зацікавлених сторін до процесу соціального діалогу. Його головною метою є залучення участі всіх груп, інтереси яких можуть бути зачеплені, включаючи вразливі категорії населення (наприклад, молодь, жінки, національні меншини, люди іншого віросповідання, з інвалідністю тощо). Зазвичай такі групи мають свої окремі інтереси та можуть претендувати на їх представництво під час проведення переговорів. В той же час принцип репрезентативності передбачає, що в соціальному діалозі беруть участь тільки ті сторони, які відповідають встановленим критеріям представництва,

передбаченими статтею 5 Закону України «Про соціальний діалог в Україні». До таких критеріїв відносяться:

- легалізація (реєстрація) зазначених організацій (об'єднань) та їх статус;
- для профспілок, їх організацій та об'єднань - загальна чисельність їх членів, для організацій роботодавців та їх об'єднань - загальна чисельність працівників, які працюють на підприємствах - членах відповідних організацій роботодавців;
- галузева та територіальна розгалуженість [27].

На нашу думку, принцип інклюзивності є одним з найголовніших принципів соціального діалогу, який не передбачений чинним законодавством. Його основними перевагами є збалансоване представництво інтересів, подолання бар'єрів для залучення вразливих груп, рівний доступ до участі в соціальному діалозі, адаптація до локальних умов тощо. Відсутність законодавчого закріплення цього принципу є серйозною перешкодою на шляху інституційного розвитку соціального діалогу.

Принцип сталого розвитку. Цей принцип полягає в орієнтації соціального діалогу на довгострокову перспективу. Такий підхід дозволяє не лише ефективно вирішувати поточні питання, а й формувати стратегію, яка враховує майбутні виклики та можливості. Це дає можливість сторонам адаптуватися до соціально-економічних змін, зберігаючи цілісність партнерських відносин та орієнтуватися на спільні інтереси. Принцип дозволяє досягти рівноваги між короткостроковими економічними цілями та довгостроковими інтересами сторін соціального діалогу. Використання довгострокової моделі соціального діалогу дозволяє досягти таких результатів як:

- стабільність і передбачуваність;
- комплексний підхід до розвитку;
- вирішення системних проблем;
- ефективне використання ресурсів;
- підвищення конкурентоспроможності;

- фінансова стабільність.

На нашу думку, найголовнішою перевагою принципу сталого розвитку є можливість вирішення поточних проблем і реагування на нові виклики без шкоди загальним цілям. Цей принцип є запорукою не лише успішного функціонування соціального діалогу, а й загального прогресу суспільства, в якому взаємодія всіх сторін будується на відповідальності, довірі та спільній меті.

Принцип моніторингу та оцінки ефективності. Цей принцип полягає в тому, що сторони проводять систематичний аналіз результатів соціального діалогу, оцінку виконання досягнутих домовленостей та впливу прийнятих рішень на соціально-економічну ситуацію. Всі суб'єкти повинні проводити періодичну оцінку результатів, відповідності процедур задекларованим цілям і визначення шляхів для їх покращення. Моніторинг полягає у систематичному зборі інформації про виконання прийнятих рішень на всіх рівнях соціального діалогу. Оцінка ефективності, у свою чергу, стосується аналізу того, наскільки ці рішення виконуються та сприяють досягненню поставлених цілей, таких як стабільність, покращення умов праці, підвищення соціальної захищеності та партнерських відносин.

Моніторинг і оцінка ефективності мають проводитися регулярно на основі чітко визначених критеріїв. Чинний Закон України «Про соціальний діалог в Україні» не містить таких вимог для суб'єктів соціального діалогу, що, на нашу думку, є серйозною прогалиною у законодавстві. Варто зазначити, що Законом України «Про колективні угоди та договори» передбачено звітування не рідше одного разу на рік щодо колективних угод (стаття 19) та щодо колективних договорів (стаття 27). Тим не менш, відсутність навіть формального закріплення такої норми у Законі України «Про соціальний діалог в Україні» не сприяє подальшому розвитку цього інституту.

Ми вважаємо, що цей принцип є невід'ємною частиною сучасного соціального діалогу, особливо в умовах динамічних змін соціально-економічної

ситуації. Майбутні законодавчі реформи повинні обов'язково враховувати необхідність чіткого закріплення принципу моніторингу та оцінки ефективності.

Принцип адаптивності. Цей принцип визначає необхідність застосування гнучкого підходу до реалізації соціального діалогу. Можливість враховувати динамічність суспільних процесів, зміни в економічному середовищі та появу нових викликів є ключовим аспектом принципу адаптивності. Він дозволяє сторонам ефективно реагувати на сучасні виклики, такі як глобалізація, цифровізація, зміни на ринку праці, демографічні тенденції тощо. Гнучкість у розбудові соціального діалогу забезпечує не лише можливість адаптації до змін, а й дає можливість їх передбачати.

Принцип адаптивності є частково передбаченим у Законі України «Про соціальний діалог в Україні», а саме статтею 4 в якій передбачено, що соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях. Це дозволяє застосовувати необхідну адаптивність за різними рівнями. Проте справжня перевага цього принципу полягає в набагато більших можливостях, ніж у адаптації виключно за рівнями. Застосування принципу адаптивності дозволяє застосування новітніх інструментів, зокрема використання цифрових платформ для переговорів, підвищення прозорості процесів та залучення більш широкого кола учасників. Це дозволяє зробити соціальний діалог доступнішим і більш ефективним.

У майбутньому принцип адаптивності має бути закріплений у законодавстві як обов'язковий елемент соціального діалогу, щоб гарантувати його відповідність сучасним реаліям і викликам.

Принцип протидії дискримінації. Цей принцип є важливою частиною сучасних соціально-трудова відносин. Він спрямований на забезпечення рівних можливостей для всіх учасників соціального діалогу незалежно від статі, віку, раси, національності, мови, релігії, інвалідності, політичних поглядів чи інших ознак, які можуть стати підставою для нерівного ставлення. Принцип протидії дискримінації в соціальному діалозі полягає в тому, що всі учасники соціального

діалогу повинні мати рівний доступ до процесів переговорів, ухвалення рішень та реалізації домовленостей.

Протидія дискримінації в соціальному діалозі повинна включати конкретні інституційні механізми, які гарантуватимуть захист від дискримінації та сприятимуть вирішенню конфліктів. Це можна зробити шляхом впровадження процедур для моніторингу рівності в соціальному діалозі, створення спеціальних органів для розгляду скарг на дискримінацію тощо. Варто зазначити, що принцип недопущення дискримінації вже передбачений Законом України «Про колективні угоди та договори», проте його відсутність в Законі України «Про соціальний діалог в Україні» знижує ефективність боротьби з дискримінацією в межах соціального діалогу. Це може призвести до того, що права окремих груп учасників не будуть захищеними і призвести до нівелювання вже наявного принципу рівноправності сторін.

На нашу думку, цей принцип є дуже важливим для подальшого розвитку соціального діалогу. Підвищення обізнаності учасників соціального діалогу про форми дискримінації, її наслідки та методи запобігання є важливою складовою цього інституту.

Таким чином, дослідження принципів соціального діалогу дозволяє зробити висновок, що **принципи соціального діалогу** - це основоположні, відправні засади, що визначають зміст, спрямованість і закономірності правового регулювання взаємовідносин між суб'єктами соціального діалогу. Ці принципи забезпечують баланс інтересів сторін, формують механізми узгодження позицій, гарантують стабільність у соціально-трудовах відносинах і створюють основу для досягнення спільних цілей. Вони виконують ключову роль у забезпеченні ефективності соціального діалогу, створюючи фундамент для ефективної співпраці між сторонами. У Законі України «Про соціальний діалог в Україні», закріплено низку важливих для інституту принципів, таких як законність, рівноправність, добровільність, взаємна повага, відповідальність сторін та інші. Ці принципи слугують базою у взаємодії між суб'єктами

соціального діалогу, спрямованої на забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, а також соціальної стабільності в суспільстві.

Проте сучасні виклики, такі як глобалізація, цифровізація, трансформації ринку праці та соціально-економічна нестабільність, потребують оновлення та розширення нормативно-правової бази принципів соціального діалогу. Запропоновані принципи, такі як інклюзивності, сталого розвитку, адаптивності, моніторингу та оцінки ефективності, а також протидії дискримінації, не передбачені чинним законодавством, але мають надзвичайно важливе значення для подальшого вдосконалення цього інституту. Їхнє впровадження сприятиме ефективнішій роботі соціального діалогу, збалансованому врахуванню інтересів усіх сторін та відповідності сучасним міжнародним стандартам.

1.3. Сторони та рівні соціального діалогу

Закон України «Про соціальний діалог в Україні» визначає, що сторонами соціального діалогу є суб'єкти, які представляють інтереси працівників, роботодавців, органів державної влади та органів місцевого самоврядування. Інтереси працівників у соціальному діалозі представляють профспілкові організації або вільно обрані представники працівників. Інтереси роботодавців представляють об'єднання організацій роботодавців, роботодавці та/або їхні уповноважені представники. До сторони, що представляє інтереси держави, належать Кабінет Міністрів України, центральні органи виконавчої влади та місцеві органи виконавчої влади. Щодо представництва органів місцевого самоврядування, Закон прямо його не визначає, а відсилає до Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні», в якому зазначено, що такими представниками є виконавчі органи сільських, селищних та міських рад.

Відповідно до статті 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», професійна спілка (профспілка) - добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання)[68].

Також статтею 8 цього Закону передбачено, що з метою виконання своїх статутних завдань профспілки, їх організації (якщо це передбачено статутом) мають право на добровільних засадах створювати об'єднання (ради, федерації, конфедерації тощо) за галузевою, територіальною або іншою ознакою, а також входити до складу об'єднань та вільно виходити з них [68].

На сьогоднішній день законодавство не містить чіткої конкретизації щодо вільно обраних представників працівників, зокрема, відсутні вимоги до критеріїв їх відбору та процедури визначення. У 2023 році законодавець ухвалив відповідні зміни, що стосуються питання вільно обраних представників працівників. Так, у розділі VI «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про колективні угоди та договори» були передбачені зміни до Закону України «Про соціальний діалог в Україні». Зокрема, до нього було додано норму, згідно з якою вільно обрані представники (представник) працівників визначаються загальними зборами (конференцією) працівників. Однак станом на сьогодні цей Закон поки що не набув чинності, а отже, відповідна норма відсутня у Законі України «Про соціальний діалог в Україні».

Ще однією проблемою діяльності вільно обраних представників працівників є можливість одночасного їх функціонування з профспілками. Законом України «Про соціальний діалог в Україні» передбачено, що вільно обрані представники працівників можуть бути суб'єктами ведення колективних переговорів тільки за відсутності первинних профспілкових організацій. Водночас, як слушно зазначає Сорочишин М. В., статтею 5 Конвенції МОП № 135 «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються», фактично передбачено можливість діяльності в межах юридичної особи як первинної профспілки, такі вільно обраних представників найманих працівників за умови, що діяльність останніх не буде послаблювати інтереси профспілки. З огляду на зазначене, вітчизняне законодавство мало б передбачати розмежування повноважень між профспілковими й непрофспілковими представниками працівників [69, с. 99].

Ми погоджуємося з думкою науковця і хочемо зазначити, що співіснування профспілкових і непрофспілкових представників працівників є важливим фактором ефективного соціального діалогу на локальному рівні. Враховуючи зазначену Конвенцію МОП, яка була ратифікована Верховною Радою України від 15.03.2003 року, спираючись на міжнародний досвід, вважаємо, що чинне законодавство потребує розроблення спеціальних механізмів, які б дозволяли чітко визначити їх права, обов'язки та сфери компетенції, щоб уникнути суперечностей та забезпечити узгодженість їхніх дій в інтересах працівників. Також необхідно передбачити законодавчі гарантії, які б забезпечували рівний доступ до участі у колективних переговорах, зокрема, у випадках, коли вільно обрані представники працівників та профспілки функціонують паралельно. Такий підхід сприятиме підвищенню рівня захисту трудових прав і свобод.

Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» визначає, що роботодавець – це юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа - підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб. Організація роботодавців - це неприбуткова громадська організація, яка об'єднує роботодавців. Об'єднання організацій роботодавців – це неприбуткова громадська організація, яка об'єднує організації роботодавців, їх об'єднання [70].

Об'єднання організацій роботодавців України (далі – ООРУ) було створено у 2009 році. До його складу входять 8 всеукраїнських та 24 територіальних об'єднань організацій роботодавців. Згідно з інформацією на офіційному сайті, ООРУ відстоює інтереси і права роботодавців у відносинах з органами державної влади, органами місцевого самоврядування та професійними спілками. ООРУ виступає стороною від роботодавців у колективних переговорах на національному рівні, в укладанні та виконанні Генеральної угоди; сприяє вирішенню індивідуальних трудових спорів; долучається до регулювання соціально-трудова, економічних відносин, державних програм зайнятості, охорони праці, проведення податкової, цінової

політики. Сфера його діяльності – сприяння створенню та збереженню робочих місць, вдосконалення системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів тощо. ООРУ активно працює над проблемами розбудови економічних і соціально-трудових відносин у країні:

- становленням ефективного соціального діалогу на всіх рівнях управління: від окремого підприємства, селища, міста, району, області до Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України;

- створенням сприятливого клімату для розвитку промисловості та підприємництва;

- посиленням соціальної відповідальності бізнесу. [71].

Іншим великим об'єднанням роботодавців України є Федерація роботодавців України (далі – ФРУ). ФРУ було засновано 27 вересня 2002 року на установчому з'їзді організацій роботодавців. Згідно з інформацією на офіційному сайті ФРУ, до її складу входять близько 140 галузевих і територіальних організацій роботодавців України, що представляють найбільш вагомні сектори економіки України, такі як машинобудування, металургія, аерокосмічна і оборонна промисловість, хімічне виробництво, будівництво, ІТ-сфера, туризм тощо. ФРУ консолідує зусилля бізнесу України, спрямовані на:

- запровадження в Україні кращих світових практик ведення бізнесу;
- поліпшення інвестиційного клімату, розвиток внутрішнього високотехнологічного виробництва;

- створення нових та збереження існуючих робочих місць;
- підвищення статусу українських ділових кіл в країні і в світі;
- підтримку балансу інтересів суспільства, влади та бізнесу [72].

ФРУ та ООРУ створили Спільний представницький орган (далі – СПО) сторони роботодавців 24 лютого 2017 року. СПО – лідер громадської ділової думки України і вищий представницький орган всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців на національному рівні. Діяльність СПО спрямована на посилення соціального діалогу, формування для участі в ньому єдиного голосу бізнесу, встановлення між роботодавцями скоординованих і погоджених

взаємовідносин, спрямованих на реалізацію їх прав у соціально-економічній політиці держави [73].

Закон України «Про соціальний діалог в Україні» визначає такі рівні соціального діалогу:

- національний;
- галузевий;
- територіальний;
- локальний.

Кожен рівень має свої особливості, зокрема щодо суб'єктного складу:

- **національний рівень** – всеукраїнські об'єднання професійних спілок, всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців та Кабінет Міністрів України;

- **галузевий рівень** – всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певних видів економічної діяльності, всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певних видів економічної діяльності, а також центральні органи виконавчої влади, відповідальні за відповідні галузі;

- **територіальний рівень** – профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певної адміністративно-територіальної одиниці, організації роботодавців та їх об'єднання на відповідній території, місцеві органи виконавчої влади, а також, за необхідності, органи місцевого самоврядування;

- **локальний рівень** – первинні профспілкові організації або вільно обрані представники (представник) працівників, роботодавець та/або його уповноважені представники.

Соціальний діалог на національному рівні є найвищою формою співпраці між представниками працівників, роботодавців і держави. Його мета - розробка та реалізація загальнодержавної соціально-економічної політики, врегулювання трудових відносин і забезпечення соціальної стабільності в країні.

Основними завданнями соціального діалогу на національному рівні є:

- розробка та ухвалення загальнодержавних нормативно-правових актів і генеральних угод у сфері соціально-економічних та трудових відносин;
- визначення та реалізація соціально-економічної політики через консультації, узгодження та інші форми взаємодії між сторонами;
- регулювання ринку праці та впровадження політики зайнятості;
- встановлення мінімальних соціальних стандартів на державному рівні;
- розгляд та вирішення трудових конфліктів загальнодержавного масштабу.

Важливо зазначити, що соціальний діалог на національному рівні відбувається виключно через тристоронній формат і не може відбуватися через двосторонній формат, оскільки він передбачає узгодження інтересів трьох основних сторін: держави, роботодавців і працівників. У межах цього рівня діалогу вирішуються загальнодержавні питання соціально-економічної політики, трудових відносин, соціального захисту та зайнятості, які впливають на все суспільство, а не лише на окремі галузі чи підприємства. Саме тому реалізація соціального діалогу на цьому рівні відбувається через Національну тристоронню соціально-економічну раду, яка об'єднує представників уряду, профспілок і роботодавців.

Результатом колективних переговорів між урядом, профспілками та роботодавцями є прийняття генеральної угоди. Відповідно до Закону України «Про колективні угоди та договори», генеральна угода – це письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до цього Закону з метою регулювання трудових, соціально-економічних відносин на національному рівні. Генеральна угода має обов'язковий характер для сторін, які її підписали, і передбачає механізми моніторингу та контролю за її виконанням. Крім того, вона може містити положення щодо взаємодії сторін у питаннях реформування соціально-економічної політики держави, модернізації трудового законодавства та розв'язання конфліктів між соціальними партнерами. Важливим аспектом генеральної угоди є її адаптація до сучасних викликів, таких як глобалізація, цифровізація, зміни в економічних процесах та тенденції розвитку ринку праці.

Саме тому кожна нова угода враховує актуальні соціально-економічні реалії, спрямовуючи соціальний діалог на досягнення стійкого розвитку та забезпечення соціальної стабільності в країні.

Соціальний діалог на галузевому рівні є важливим механізмом взаємодії між профспілками, роботодавцями та державою в межах конкретних галузей економіки. Його мета – регулювання соціально-трудова відносин у межах певної галузі, встановлення галузевих стандартів оплати праці, умов зайнятості та соціальних гарантій, що сприяють розвитку галузевої економіки та підвищенню соціального захисту працівників.

Основними завданнями соціального діалогу на галузевому рівні є:

- розробка та ухвалення нормативно-правових актів і галузевих угод, що регулюють трудові та соціально-економічні відносини в межах конкретної галузі;
- встановлення мінімальних галузевих стандартів оплати праці, охорони праці та соціального захисту;
- розробка механізмів підвищення кваліфікації працівників і адаптації до змін у галузевій економіці;
- узгодження заходів щодо модернізації виробництва, впровадження нових технологій та покращення умов праці;
- вирішення галузевих трудових спорів і конфліктів;
- контроль за виконанням галузевих угод та їх адаптація до змін в економіці та законодавстві.

Соціальний діалог на галузевому рівні відбувається аналогічно з національним рівнем через тристоронній формат. У ньому беруть участь представники профспілок, роботодавців та відповідні державні органи, що здійснюють регулювання діяльності у конкретній сфері. Він спрямований на врегулювання проблем, характерних для конкретних видів економічної діяльності, і забезпечує баланс інтересів усіх сторін.

Результатом соціального діалогу на галузевому рівні є укладення галузевої угоди. Відповідно до Закону України «Про колективні угоди та договори»,

галузева угода – письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до цього Закону з метою регулювання трудових, соціально-економічних відносин на галузевому рівні. Галузева угода є обов’язковою для виконання сторонами, які її підписали, і встановлює мінімальні стандарти соціального захисту, умови праці та рівень оплати праці. Також вона може містити положення про взаємодію сторін у питаннях підвищення продуктивності праці, розвитку галузевої освіти, впровадження нових технологій та покращення соціальних гарантій. Важливим аспектом галузевої угоди є її гнучкість і можливість адаптації до змін у законодавстві та економічній ситуації. У зв’язку з викликами, пов’язаними з цифровізацією, автоматизацією, змінами у структурі ринку праці, соціальний діалог на галузевому рівні набуває особливого значення для забезпечення сталого розвитку кожної галузі та гарантування соціальної стабільності.

Соціальний діалог на територіальному рівні є важливим інструментом регулювання соціально-економічних відносин у межах окремих адміністративно-територіальних одиниць. Його мета – узгодження інтересів працівників, роботодавців і місцевих органів влади для створення сприятливих умов праці, забезпечення соціального захисту населення, розвитку регіональної економіки та підвищення рівня зайнятості.

Основними завданнями соціального діалогу на територіальному рівні є:

- укладання територіальних угод, що встановлюють стандарти соціально-трудова відносин на рівні адміністративно територіальної одиниці;
- розробка та реалізація програм зайнятості та соціального захисту населення в межах територіальної громади чи регіону;
- координація дій щодо підтримки малого та середнього бізнесу, залучення інвестицій і створення нових робочих місць;
- сприяння підвищенню рівня оплати праці та покращенню умов праці в межах регіону;
- вирішення трудових спорів і конфліктів на територіальному рівні.

Соціальний діалог на територіальному рівні здійснюється аналогічно з національним та галузевим рівнями у тристоронньому форматі. У ньому беруть участь представники профспілок, організацій роботодавців, місцеві органи виконавчої влади і за необхідності можуть долучатися органи місцевого самоврядування. Це забезпечує узгоджене прийняття рішень, спрямованих на соціально-економічний розвиток регіону.

Результатом соціального діалогу на територіальному рівні є укладення територіальної угоди. Відповідно до Закону України «Про колективні угоди та договори», територіальна угода – це письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до цього Закону з метою регулювання трудових, соціально-економічних відносин на територіальному рівні. Така угода сприяє забезпеченню стабільності на ринку праці, підвищенню рівня соціальної відповідальності роботодавців та створенню умов для економічного розвитку регіону. Важливим аспектом територіального діалогу є його адаптивність до специфіки кожного регіону. В умовах децентралізації та економічних змін територіальний соціальний діалог набуває особливого значення для вирішення територіальних соціально-економічних проблем, підвищення рівня життя населення та забезпечення сталого розвитку регіонів.

Що стосується соціального діалогу на локальному рівні, то з оглядом на тему дисертаційного дослідження, вважаємо доцільним приділити цьому питанню окрему увагу та проаналізувати колективно-договірне регулювання трудових відносин на зазначеному рівні в окремому підрозділі.

1.4. Колективно-договірне регулювання праці на локальному рівні соціального діалогу в умовах впровадження технологій штучного інтелекту

Соціальний діалог на локальному рівні є основою взаємодії між працівниками та роботодавцями на рівні конкретного підприємства, установи або організації. Його мета – врегулювання соціально-трудова відносин,

забезпечення справедливих умов праці, соціального захисту працівників та підвищення продуктивності праці через взаємодію між сторонами.

Основними завданнями соціального діалогу на локальному рівні є:

- укладання колективних договорів між працівниками та роботодавцем, які регламентують умови праці, оплату, соціальні гарантії та інші важливі аспекти трудових відносин;
- забезпечення безпечних та комфортних умов праці, контроль за дотриманням трудового законодавства;
- вирішення трудових спорів та конфліктів шляхом переговорів і консультацій;
- реалізація заходів щодо соціального забезпечення та професійного розвитку працівників, зокрема через програми навчання, підвищення кваліфікації тощо;
- узгодження позицій щодо оптимізації виробничих процесів, підвищення продуктивності праці та забезпечення економічної стабільності підприємства.

На відміну від інших рівнів соціального діалогу, локальний рівень здійснюється у двосторонньому форматі за участю представників працівників (профспілка або вільно обрані представники) і роботодавця. Також особливістю соціального діалогу на локальному рівні є його гнучкість та можливість адаптації до специфіки конкретного підприємства. Завдяки такому діалогу забезпечується ефективна комунікація між сторонами трудових відносин, що сприяє підвищенню соціальної відповідальності сторін та створенню комфортного робочого процесу. Результатом соціального діалогу на локальному рівні є укладення колективного договору, який регулює права та обов'язки працівників і роботодавця, встановлює додаткові соціальні гарантії, сприяє зменшенню соціальної напруженості та підвищенню рівня трудової дисципліни.

Тобто сам процес укладання колективного договору є формою локальної нормотворчості сторін соціального діалогу, а сам колективний договір – результатом їх узгодженої діяльності. У даному контексті доцільно зауважити на

думку Г. І. Чанишевої, яка вважає, що: «за своєю правовою природою колективні угоди та договори, з одного боку, є видом договорів у трудовому праві, а з іншого – правовими актами, які укладаються в договірному порядку і є складовою системи джерел трудового права, що характеризує подвійність їх правової природи [74, с. 9].

Гордеюк А. О. у своїй роботі «Колективний договір як правове забезпечення у регулюванні трудових відносин на локальному рівні» зазначає, що «Головне призначення колективного договору полягає в тому, щоб його зміст, по-перше, сприяв поліпшенню становища працівників у порівнянні з нормами чинного законодавства та забезпечував захист їх трудових прав з урахуванням викликів сучасних реалій, по-друге, колективний договір має виступати ефективним регулятором трудових відносин на локальному рівні, але це можливо лише за умовою неформального підходу до визначення його змісту» [75].

Отже, ефективність колективно-договірного регулювання праці на локальному рівні значною мірою залежить від здатності сторін соціального діалогу враховувати сучасні соціально-економічні процеси та своєчасно реагувати на трансформацію трудових відносин. У сучасних умовах колективний договір уже не може обмежуватися виключно традиційними питаннями оплати праці, робочого часу чи соціально-побутових гарантій. Динамічний розвиток цифрових технологій, автоматизація виробничих процесів та зміна форм організації праці формують нові виклики у сфері забезпечення трудових прав працівників, що потребують вироблення узгоджених підходів між сторонами соціального діалогу саме на локальному рівні.

На наш погляд, на локальному рівні соціального діалогу, щоб запобігти формалізму при визначенні змісту колективних договорів, потрібно враховувати пріоритетні чинники, що впливають на трудові відносини в умовах запровадження нових програмних технологій у всі сфери суспільного життя. У сфері праці, зокрема, йдеться про активне використання систем штучного інтелекту (далі – ШІ) або алгоритмічного управління (низка цифрових

технологій, призначених для часткової або повної автоматизації організації, координації та контролю трудового процесу) в управлінні персоналом, автоматизації виробничих процесів, оцінюванні продуктивності працівників і прийнятті кадрових рішень.

Звісно ж правознавці не залишили без уваги тематику правової регламентації ШІ в трудових відносинах. Зокрема, Гуцу С. Ф. у науковій роботі «До питання правового регулювання штучного інтелекту в трудових відносинах» відмічає, що: «Питання трансформації сфери праці та трудового законодавства при переході до цифрової економіки активно обговорюються в наукових колах», серед науковців, які досліджують вплив технологій на трудове права вона вказує на Р. Бутинську, Н. Левицьку, Ю. Гришину, Н. Азьмук, Л. Вакарюк, С. Вишновецьку та інших фахівців, а також наголошує про наступне: «За останні роки технології ШІ зазнали стрімкої еволюції. У сфері праці з'явилися інструменти, які базуються на алгоритмічних системах і спрямовані на спрощення управління трудовими відносинами як на державних, так і приватних підприємствах. Такі інструменти пропонують безліч можливостей на всіх етапах трудових відносин. Наприклад, існують програми, які дозволяють аналізувати рівень абсентеїзму, оцінювати продуктивність праці, пропонувати рішення для організації роботи та досягнення максимальної ефективності співробітників протягом робочого дня тощо. Всі ці інструменти не є майбутнім, вони вже зараз активно використовуються роботодавцями по всьому світу і в Україні. Впровадження технологій ШІ у сфері праці обумовило необхідність модернізації трудового законодавства як на центральному, так і на локальному рівнях. І в першу чергу формування принципів застосування ШІ в трудових процесах, а також гарантії додержання прав працівників при прийнятті рішень на підставі роботи цих технологій» [76].

За таких умов необхідно ретельно прораховувати всі переваги та ризики використання ШІ в трудових відносинах. Так, Гордеюк А. О. висловлює думку про те, що: «З урахуванням розвитку технологій штучного інтелекту, потребує регламентації їх використання у сфері трудових відносин. Переваги

використання штучного інтелекту полягають в тому, що його технології сприяють автоматизації рутинних завдань, підвищенню якості продукції та швидкості виробництва. Водночас є невизначеними межі його застосування у трудових відносинах, що може потягнути за собою проблеми скорочення робочих місць» [75].

На жаль, маємо визнати, що на сьогодні серед соціальних партнерів відсутні узгоджені концептуальні підходи щодо мінімізації таких ризиків, а механізми соціального діалогу лише починають адаптуватися до нових реалій.

Також слушною є думка Філіпенко Н. Є., Лукашевича С. Ю., Андреевої О. О. та Салаєвої К. А. з приводу ризиків безконтрольного використання штучного інтелекту, а саме: «Людині, що втратила роботу через заміну її роботом, часто складно знайти інші форми успішної соціалізації, вона почувається непотрібною, незатребуваною соціумом і замислюється про призначення, цінність і сенс свого життя. Аксиологічний аспект впливу технологій ШІ на світорозуміння сучасної людини пов'язаний із тим, що суспільство сприймає штучний інтелект як абсолютну, безумовну цінність, витісняючи на узбіччя буття традиційні цінності людського життя» [77].

Вражаючими є статистичні дані про те, що ШІ кардинально трансформує ринок праці, витісняючи значну кількість професій. Бізнес вже скорочує працівників через інтеграцію цих технологій у робочі процеси. У травні 2025 р. корпорація Microsoft оголосила про звільнення приблизно 6 тисяч працівників, що складає майже 3% глобальної робочої сили компанії. Про скорочення працівників через впровадження технологій ШІ раніше заявляли й такі провідні компанії, як Duolingo, Electronic Arts, Amazon та інші. В Україні вже точаться дискусії щодо шляхів та доцільності використання інструментів ШІ у різних галузях. Згідно з дослідженнями Mastercard SME Index 2024, 21% підприємців в Україні вже інтегрували інструменти ШІ в робочий процес, і ця кількість зростатиме в майбутньому. На існування таких тенденцій уже в сучасних українських реаліях також звертає увагу Гуцу С. Ф.. Водночас за даними опитування Kantar Ukraine, 18% громадян України висловлюють побоювання

щодо того, що ШІ призведе до втрати робочих місць та знецінення фаху. Внаслідок використання ШІ впродовж п'яти наступних років очікується зникнення 92 мільйонів професій. Проте, щоб дана статистика не виглядала такою загрозливою, слід додати, що за даними звіту World Economic Forum можлива поява 170 мільйонів нових професій [78].

Наведена статистика свідчить про те, що впровадження технологій ШІ у сфері праці створює не лише нові можливості для розвитку виробництва та оптимізації трудових процесів, а й суттєві ризики для реалізації права на працю, стабільності зайнятості та забезпечення трудових прав працівників. За таких умов виникає необхідність формування ефективних міжнародних та національних механізмів контролю за використанням ШІ, а також визначення етичних та правових засад його застосування.

У зв'язку з цим у Великій Британії у листопаді 2023 р. відбувся саміт з питань безпеки ШІ – AI Safety Summit. Під час нього Україна та ще 27 країн світу підписали міжнародну «Декларацію Блетчлі», головна мета якої –активізувати міжнародну співпрацю у дослідженні безпеки ШІ. Держави-учасниці декларації мають співпрацювати для подолання ризиків ШІ та сприяти тому, щоб його проектували, розробляли, запускали та використовували у безпечний спосіб, коли ШІ орієнтований на людину, надійний та відповідальний [79].

Тобто технології ШІ мають бути спрямовані на повагу до прав людини, у тому числі трудових. Гордеюк А. О. акцентує увагу на тому, що: «Україна, як підписант декларації, має використовувати усі легальні можливості запровадження її стандартів, зокрема через визначення їх у законодавстві. До того ж, встановлення жорсткого контролю за використанням ШІ в трудових відносинах може бути доцільним саме через колективно-договірне регулювання праці на локальному рівні та закріплення відповідних положень у колективних договорах. З таким підходом, коли при визначенні змісту колективного договору сторони враховують важливі чинники, які характеризують реалії сучасного світу, можна оцінювати його як ефективний регламент праці на локальному

рівні, що неформально, а реально, може суттєво сприяти захисту трудових прав працівників» [75].

Для регламентації безпечного використання ШІ необхідна ефективна правова база на національному та міжнародному рівнях, як вже зазначалося вище, в тому числі для її використання у площині трудових відносин. У цьому контексті доцільно звернути увагу на напрацювання ЄС щодо правового регулювання безпечного використання ШІ у різних сферах суспільного життя. За останні роки відповідні підходи вийшли за межі рекомендаційних механізмів, хоча саме положення «м'якого права» (soft law) стали першими конструктивними кроками на шляху формування етичних стандартів використання ШІ.

Серед актів soft law слід виділити Рекомендацію CM/Rec(2020)1 Комітету міністрів державам-членам щодо впливів алгоритмічних систем на права людини. Цей документ, розроблений у системі Ради Європи, пропонує запровадити низку обов'язків у сфері прав людини для держав щодо дизайну розробки та застосування алгоритмічних систем. Однією з найважливіших є вимога розробити та впровадити належні керівні принципи щодо процедур оцінки впливу на права людини, які мають бути обов'язковими для всіх алгоритмічних систем, що несуть значні ризики для фундаментальних прав. Кореспондуючий обов'язок передбачений і для приватних компаній, які мають проводити таку оцінку якомога відкритіше та з активним залученням індивідів і груп, які можуть зазнати шкоди від їх використання [80].

Наступним нормативним актом законодавства ЄС щодо регламентації ШІ є «Акт про штучний інтелект» (Artificial Intelligence Act, AI Act), який набув чинності 01.08.2024 року та спрямований на усунення потенційних ризиків для здоров'я, безпеки та основоположних прав громадян. В цьому документі встановлюється низка деталізованих норм, спрямованих на створення безпечного простору в контексті застосування технологій ШІ. Зокрема, він містить категоризацію систем ШІ за рівнем ризику, забороняючи використання

технологій, спрямованих на маніпулювання людською поведінкою, соціальний скоринг чи окремі форми біометричної ідентифікації [81].

Забокрицький І. І. вважає, що такий поділ на види ризиків, які лежать в основі AI Act, є надзвичайно вдалим підходом, який розділяє рівні регулювання залежно від того, який саме ризик лежить в основі системи ШІ. Прийняття AI Act є надзвичайно прогресивним і нагальним кроком у сфері регулювання штучного інтелекту в ЄС. Враховуючи список суб'єктів, до яких він застосовується, екстериторіальну дію, належне вивчення та дослідження AI Act є необхідним для української науки та практики [82].

Слід зазначити, що Україна в рамках євроінтеграційних процесів має імплементувати AI Act, а тому особливого значення набуває врахування ризиків застосування ШІ при формуванні національного правового забезпечення, у тому числі у сфері трудових відносин.

Окрім того, Комітет Ради Європи зі штучного інтелекту 17.05.2024 року на своєму 133-му засіданні прийняв Рамкову конвенцію про штучний інтелект і права людини, демократію і верховенство права (Конвенція про ШІ). Цей міжнародний договір поки не набрав чинності, але охоплює регулювання технології ШІ з метою визначення відповідності систем ШІ принципам недискримінації, поваги до людської гідності й автономії, захисту приватності, надійності і безпеки інновацій [83].

Берназюк І. М. про значення Конвенції про ШІ резюмує наступне: «Конвенція про ШІ фіксує перехід від декларативного регулювання цифрових технологій до моделі юридично зобов'язального, ризик-орієнтованого управління алгоритмічними системами. Цей документ має комплексний характер, закріплюючи обов'язкові мінімальні стандарти регулювання діяльності, пов'язаної з розробкою, впровадженням та використанням ШІ, незалежно від галузі їх застосування, з метою забезпечення сумісності технологічного процесу з принципами верховенства права, демократії та захисту прав людини. Конвенція про ШІ закріплює систему основоположних принципів і процесуальних гарантій, серед яких центральне місце посідають принцип

поваги до людської гідності, принцип законності, принцип пропорційності та принцип недискримінації, а також принцип прозорості та пояснюваності алгоритмічних процесів, які спрямовані на забезпечення можливості контролю за автоматизованими рішеннями суб'єктів владних повноважень (адміністративних органів)» [84].

Україна підписала Конвенцію про ШІ 15.05.2025 року і рухається у напрямку розробки національної нормативної бази для безпечного використання ШІ. Однак поки що питання правового статусу технологій ШІ, стандартів етичного його використання та відповідальності за порушення прав людини, в тому числі трудових, при безконтрольному запровадженні ШІ у всі сфери суспільних відносин залишається законодавчо не вирішеним, що створює ризики для учасників відповідних правовідносин.

З огляду на негативні чинники, пов'язані з використанням ШІ у сфері праці, Гуцу С. Ф. на підставі аналізу доробків вітчизняних науковців, що вивчають питання правового регулювання технологій ШІ в трудових відносинах, а також досвіду зарубіжних країн та ЄС, пропонує класифікацію принципів застосування ШІ у сфері праці, а саме: «1) загальноправові принципи: законності, прозорості і правової визначеності; рівності і недискримінації, конфіденційності, дотримання прав і свобод людини. 2) спеціальні принципи: оспорюваність і відшкодування; верховенство інтересів людини (людського контролю); додержання соціального діалогу» [76].

У переліку спеціальних принципів застосування ШІ у сфері праці, на нашу думку, особливого значення набувають принцип людського контролю та принцип додержання соціального діалогу. Так, принцип людського контролю, на думку Гуцу С. Ф., «...вимагає щоб роботодавці забезпечили обов'язковий нагляд з боку людини за будь-якими рішеннями, які підтримуються або на які впливає ШІ. При цьому необхідно вести облік таких рішень, або робити позначки про те, що рішення прийнято на підставі результатів роботи технологій ШІ». Стосовно тлумачення принципу додержання соціального діалогу в питаннях використання ШІ на робочому місці, вчена зазначає, що він «має реалізовуватися через

залучення профспілок або інших представників трудового колективу до рішень щодо використання при наборі співробітників, організації і контролі праці, притягненні працівників до відповідальності, а КЗпП України має містити норму щодо обов'язковості погодження впровадження технологій ШІ з представниками трудового колективу в тих випадках, коли вони впливають на рішення пов'язане з: початком і припиненням трудових відносин, змістом трудової функції, притягненням до дисциплінарної відповідальності» [76].

Вважаємо, що запропоновані принципи, які відповідають сучасним європейським підходам до регулювання ШІ, можуть становити основу для формування правових засад використання технологій ШІ в оновленому трудовому законодавстві України. При цьому саме механізми соціального діалогу та колективно-договірного регулювання здатні забезпечити практичну реалізацію таких принципів на локальному рівні.

Також Гуцу С. Ф. та Павликівський В. І. у науковій роботі «Алгоритмічне управління працею: інтеграція ШІ у трудове законодавство та практику соціального діалогу» відмічають наступне: «основні ризики алгоритмічного управління працею мають соціально-трудова та інформаційно-правовий виміри, оскільки стосуються як трудових, так і інформаційних прав працівників». У роботі наводяться дані про результати дослідження, проведені Організацією економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) та МОП, пов'язані з використанням ШІ у трудових відносинах, які вказують на ключову роль соціального діалогу та колективних переговорів у врегулюванні розбіжностей між сторонами у трудових відносинах (працівниками, через представництво профспілок або обраних працівників та роботодавцями). Зокрема, зазначається: «на підставі аналізу практики застосування ШІ, а також її правового регулювання, можна зробити висновок, що у більшості країн регулювання алгоритмічного управління здійснюється фрагментарно, а колективні договори часто стають основним механізмом конкретизації прав працівників. Соціальний діалог є ключовим інструментом забезпечення балансу

між інноваціями та захистом трудових прав при впровадженні алгоритмічного управління» [85; 86; 87].

Ми підтримуємо висновки науковців та результати досліджень, проведених міжнародними організаціями, оскільки саме на локальному рівні соціального діалогу через механізми колективних переговорів вбачаємо найбільш ефективні можливості для закріплення у нормах колективних договорів механізмів контролю за використанням ШІ. Наприклад, у положеннях колективних договорів можуть бути передбачені механізми створення спільних етичних комітетів з контролю за використанням ШІ за участю представників працівників і роботодавців, проведення консультацій та навчальних заходів з метою підвищення ШІ-компетентності працівників, а також впровадження систем моніторингу й оцінки впливу технологій ШІ на умови праці для своєчасного виявлення потенційних ризиків і коригування політики управління персоналом. Водночас самі технології ШІ можуть використовуватися як інструмент удосконалення колективно-договірного регулювання праці та підвищення ефективності соціального діалогу на локальному рівні.

Підсумовуючи наведене вище, слід зазначити, що локальний рівень соціального діалогу, який передбачає колективно-договірне регулювання праці на двосторонній основі між працівниками та роботодавцем, в умовах активного використання технологій ШІ набуває особливого значення як механізм узгодження інтересів сторін трудових відносин та забезпечення належного захисту трудових прав працівників. Саме на цьому рівні відбувається безпосередній вплив технологій ШІ на організацію праці, зайнятість, оцінювання працівників, прийняття кадрових рішень та забезпечення трудових прав.

У сучасних умовах колективний договір вже не може розглядатися виключно як інструмент регулювання традиційних питань оплати праці чи соціально-побутових гарантій. Його зміст має враховувати новітні виклики, пов'язані з цифровізацією праці, алгоритмічним управлінням та використанням систем ШІ у сфері трудових відносин. За таких умов колективно-договірне регулювання стає одним із ключових механізмів забезпечення балансу між

інтересами роботодавця у впровадженні інновацій та необхідністю належного захисту трудових прав працівників.

Важливе значення у формуванні сучасних підходів до регулювання використання ШІ мають міжнародні та європейські стандарти, зокрема «Декларація Блетчлі», AI Act, Рекомендація CM/Rec(2020)1 та Рамкова конвенція про штучний інтелект і права людини, демократію і верховенство права. Вказані акти формують людиноорієнтований підхід до використання ШІ, заснований на принципах прозорості, безпечності, недискримінації, людського контролю та поваги до фундаментальних прав людини.

У контексті євроінтеграційних процесів Україна має забезпечити поступове впровадження відповідних стандартів у національне законодавство та практику соціального діалогу. При цьому саме локальний рівень соціального діалогу та колективні договори можуть стати найбільш ефективним механізмом врегулювання використання технологій ШІ у сфері праці, оскільки дозволяють сторонам безпосередньо погоджувати правила їх безпечного застосування з урахуванням специфіки конкретного підприємства, установи чи організації. Отже, подальший розвиток соціального діалогу в умовах цифрової трансформації має бути спрямований не лише на забезпечення технологічного розвитку, а й на збереження людиноцентричного характеру трудових відносин, недопущення звуження трудових прав працівників та формування ефективних механізмів контролю за використанням технологій штучного інтелекту у сфері праці.

Висновки до 1 розділу.

Розвиток соціального діалогу та колективно-договірного регулювання праці має еволюційний характер і тісно пов'язаний із соціально-економічними змінами, що відбувалися у світі. Умовно можна виокремити три основні етапи розвитку цього інституту, кожен із яких мав свої особливості щодо правового регулювання, кола суб'єктів та функціонального призначення.

Перший етап (XIX ст. – перша половина XX ст.) пов'язаний із зародженням ідей соціального партнерства та формуванням організаційних передумов соціального діалогу як реакції на конфлікти між працею і капіталом у промислово розвинутих країнах. Саме в цей період виникають перші організовані об'єднання працівників, зокрема Лондонська торгова рада, що заклали основу для розвитку колективних переговорів та укладення колективних угод. Поступово колективно-договірне регулювання починає закріплюватися і на законодавчому рівні, що було зумовлено процесами індустріалізації, зростанням соціальної свідомості працівників та необхідністю правового врегулювання трудових конфліктів.

Другий етап (друга половина XX ст. – кінець 80-х років XX ст.) характеризується становленням соціального діалогу як міжнародно визнаного правового інституту. Вирішальну роль у цьому процесі відіграла діяльність МОП, яка сприяла формуванню міжнародних стандартів у сфері праці та соціального захисту. Прийняття конвенцій і рекомендацій щодо свободи асоціації, права на ведення колективних переговорів, колективних договорів та соціального забезпечення, а також таких міжнародних актів, як Загальна декларація прав людини, Європейська соціальна хартія та Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, заклало основу для розвитку національних моделей соціального діалогу. Саме в цей період соціальний діалог починає розглядатися не лише як спосіб вирішення трудових конфліктів, а як повноцінний механізм узгодження інтересів працівників, роботодавців і держави.

Третій етап, який триває з початку 1990-х років і до сьогодні, пов'язаний із процесами глобалізації, цифровізації економіки та трансформацією ринку праці. У цей період особливого значення набуває концепція гідної праці, а міжнародні та регіональні акти дедалі більше орієнтуються на забезпечення справедливих і передбачуваних умов праці в нових економічних умовах. Важливу роль у розвитку сучасного соціального діалогу відіграють Декларація про основні принципи та права у сфері праці, Глобальний пакт про робочі місця, ініціатива

«The Global Deal», Декларація про майбутнє праці, а також Директива Європейського Союзу про прозорі та передбачувані умови праці. У сучасних умовах соціальний діалог фактично перетворився на універсальний механізм узгодження інтересів сторін трудових відносин, особливо в умовах економічних криз, нестабільності ринку праці та появи нових форм зайнятості. Загалом його розвиток демонструє поступовий перехід від локальних форм взаємодії між працівниками і роботодавцями до складного багаторівневого правового інституту, який функціонує на основі міжнародних трудових стандартів.

В Україні формування інституту соціального діалогу розпочалося після здобуття незалежності та супроводжувалося створенням базових правових і організаційних механізмів його функціонування. Важливим кроком стало прийняття Закону України «Про колективні договори і угоди» 1993 року, який заклав основу для розвитку колективно-договірного регулювання та імплементації міжнародних трудових стандартів у національне законодавство. Подальший розвиток законодавства у сфері оплати праці, соціального страхування, діяльності профспілок, організацій роботодавців та вирішення колективних трудових спорів сформував нормативну основу соціального діалогу в Україні. Важливу роль у цьому процесі відіграв профспілковий рух, зокрема діяльність Федерації профспілок України, яка сприяла зміцненню правового статусу профспілок як повноправних суб'єктів соціального діалогу. Водночас значний вплив на розвиток національної моделі соціального діалогу мала співпраця України з МОП, насамперед через реалізацію програм гідної праці, які сприяли інтеграції міжнародних трудових стандартів у національну правову систему та розвитку тристоронніх консультацій як важливого механізму формування соціально-економічної політики держави.

Дослідження співвідношення понять «соціальний діалог» і «соціальне партнерство» засвідчило, що у межах соціально-трудових відносин ці поняття є тотожними за своєю сутністю, оскільки соціальний діалог виступає динамічною формою реалізації соціального партнерства, спрямованою на досягнення балансу інтересів працівників і роботодавців через однакові механізми взаємодії,

зокрема обмін інформацією, консультації, колективні переговори та укладення колективних договорів і угод. Такий підхід дозволяє розглядати сучасний соціальний діалог як продовження та розвиток концепції соціального партнерства, зберігаючи актуальність попередніх наукових підходів у цій сфері. Водночас у ширшому значенні соціальний діалог виходить за межі соціального партнерства, оскільки охоплює не лише соціально-трудові, а й соціально-економічні відносини та використовується як інструмент формування збалансованої соціально-економічної політики держави. Крім того, соціальний діалог не завжди завершується встановленням партнерських відносин чи досягненням консенсусу, адже його результатом можуть бути також фіксація розбіжностей між сторонами та пошук подальших механізмів узгодження інтересів.

На нашу думку, соціальний діалог доцільно розглядати як систему взаємовідносин між працівниками, роботодавцями та органами державної влади й місцевого самоврядування, оскільки йому притаманні основні ознаки системності, а саме: наявність елементів, структури, стійких взаємозв'язків і спільної мети. Він має чітку структурованість за рівнями (національний, галузевий, територіальний, локальний), визначений суб'єктний склад і впорядковані форми взаємодії між сторонами (переговори, консультації, обмін інформацією, узгоджувальні процедури, укладання угод і колективних договорів), що забезпечує цілісність і функціональну спрямованість цієї системи на досягнення соціальної стабільності, гідних умов праці та економічного розвитку.

У зв'язку з цим необхідно внести зміни до статті 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» і визначити, що соціальний діалог – це система постійної взаємодії між працівниками, роботодавцями та органами державної влади й місцевого самоврядування, яка включає переговори, консультації та інші механізми співпраці, спрямовані на забезпечення соціальної справедливості, запобігання конфліктів та досягнення компромісних рішень у сфері економічних, соціальних і трудових відносин. Таке розуміння сприятиме

збереженню чіткості правової природи соціального діалогу та формуванню сучасної й ефективної моделі його функціонування.

Принципи соціального діалогу відіграють ключову роль у формуванні стабільних та гармонійних соціально-трудових відносин, забезпечуючи баланс інтересів працівників, роботодавців і держави. Вони визначають зміст і спрямованість соціального діалогу, створюючи правову основу для його ефективного функціонування. У Законі України «Про соціальний діалог в Україні» закріплено такі основоположні принципи, як законність, рівноправність, добровільність, взаємна повага, обов'язковість дотримання домовленостей та відповідальність сторін. Вони забезпечують механізм ефективної співпраці між суб'єктами соціального діалогу, спрямованої на підвищення рівня життя громадян та соціальну стабільність у суспільстві.

Сучасні виклики, такі як глобалізація, цифровізація, трансформації ринку праці та соціально-економічна нестабільність, потребують оновлення та розширення нормативно-правової бази принципів соціального діалогу. Запропоновані принципи, які не передбачені чинним законодавством, але мають важливе значення для його вдосконалення, включають принципи інклюзивності, сталого розвитку, адаптивності, моніторингу та оцінки ефективності, а також протидії дискримінації.

Принцип інклюзивності передбачає залучення всіх зацікавлених сторін до соціального діалогу, що сприятиме більш збалансованому представництву інтересів різних груп населення. Принцип сталого розвитку орієнтує соціальний діалог на довгострокову перспективу, забезпечуючи стійкість соціально-економічних процесів. Принцип моніторингу та оцінки ефективності передбачає постійний аналіз виконання домовленостей і їхнього впливу на суспільство, що сприяє підвищенню відповідальності сторін соціального діалогу. Принцип адаптивності дозволяє гнучко реагувати на зміни в економічному середовищі та на ринку праці, впроваджуючи нові механізми взаємодії між сторонами. Принцип протидії дискримінації гарантує рівні можливості для всіх учасників соціального діалогу, сприяючи дотриманню прав і свобод громадян.

Запровадження нових принципів у правове поле соціального діалогу дозволить зробити його більш ефективним, справедливим і відповідним до сучасних викликів. Законодавче закріплення цих принципів сприятиме покращенню соціального партнерства, підвищенню рівня довіри між сторонами та забезпеченню сталого розвитку суспільства.

Сторони та рівні соціального діалогу відіграють важливу роль у забезпеченні ефективної взаємодії між працівниками, роботодавцями та державою. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» чітко визначає основні суб'єкти цього процесу: інтереси працівників представляють профспілки або вільно обрані представники, інтереси роботодавців – об'єднання організацій роботодавців, а держава представлена Кабінетом Міністрів України, центральними та місцевими органами виконавчої влади. Разом вони формують основу для узгодження позицій у сфері соціально-трудова відносин.

Рівні соціального діалогу охоплюють національний, галузевий, територіальний і локальний рівні, кожен із яких має свої особливості. Національний рівень забезпечує вирішення загальнодержавних питань, включаючи розробку соціально-економічної політики, встановлення мінімальних соціальних стандартів та укладання генеральної угоди. Галузевий рівень регулює трудові відносини в межах конкретних секторів економіки, визначаючи умови праці та соціальні гарантії. Територіальний рівень спрямований на вирішення регіональних соціально-економічних питань, включаючи створення нових робочих місць та розвиток місцевої економіки.

Соціальний діалог на локальному рівні постає ключовою формою взаємодії між працівниками та роботодавцем у межах конкретного підприємства, установи чи організації. Саме на цьому рівні забезпечується безпосереднє врегулювання соціально-трудова відносин, узгодження умов праці, оплати, соціальних гарантій, вирішення трудових спорів і формування стабільного виробничого середовища.

В умовах цифрової трансформації економіки локальний рівень соціального діалогу набуває особливого значення у зв'язку з активним впровадженням

технологій ШІ та алгоритмічного управління у сфері праці. Такі технології створюють як нові можливості для підвищення продуктивності та оптимізації управління персоналом, так і суттєві ризики для реалізації трудових прав, стабільності зайнятості, недискримінації та забезпечення людської гідності. За цих умов колективний договір уже не може обмежуватися традиційними питаннями організації праці, а має враховувати виклики, пов'язані з використанням ШІ, зокрема питання прозорості алгоритмічних рішень, людського контролю, відповідальності роботодавця та участі представників працівників у прийнятті рішень щодо впровадження відповідних технологій.

Міжнародні та європейські стандарти регулювання ШІ формують людиноорієнтований підхід до його застосування, заснований на принципах законності, прозорості, недискримінації, пропорційності, поваги до прав людини та обов'язковості людського контролю. У контексті євроінтеграційних зобов'язань Україна має поступово імплементувати такі стандарти у національне законодавство, у тому числі в частині регулювання трудових відносин. Водночас саме механізми соціального діалогу та колективні договори на локальному рівні здатні забезпечити їх практичну реалізацію з урахуванням специфіки конкретного роботодавця.

РОЗДІЛ 2.

КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ЛОКАЛЬНОМУ РІВНІ

2.1. Правова природа, ознаки і поняття колективного договору.

Колективно-договірне регулювання трудових відносин на локальному рівні є ключовим елементом у системі соціального діалогу. Воно дозволяє роботодавцям і працівникам безпосередньо домовлятися про умови праці, заробітну плату, режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку та інші важливі аспекти трудових відносин. Колективно-договірне регулювання трудових відносин на локальному рівні ґрунтується на взаєморозумінні сторін та сприяє формуванню довіри між роботодавцем і працівниками, що може суттєво покращити продуктивність праці і забезпечити стабільність роботи підприємства. Як вже зазначалося вище, колективно-договірне регулювання на локальному рівні дозволяє оперативно реагувати на зміни економічної ситуації та специфічні потреби конкретного підприємства чи галузі.

Нормативне закріплення результатів колективно-договірного регулювання трудових відносин на локальному рівні реалізується через ухвалення колективного договору між роботодавцем та працівниками. Важливо зазначити, що колективний договір не лише конкретизує норми законодавства з урахуванням специфіки підприємства, а й дозволяє сторонам встановлювати більш вигідні умови праці, ніж передбачені мінімальними державними стандартами.

Щодо переваг укладення колективного договору на підприємствах, в установах та організаціях усіх форм власності висловлювалися такі науковці: Г. І. Чанишева, Н. В. Коленда, М. В. Сорочишин, К. Ю. Мельник, О. А. Трюхан, О. В. Тищенко, Ю. І. Артюх, Ю. М. Гришина, П. Д. Пилипенко, Ю. С. Даниліна, Г. А. Трунова, Н. Д. Гетьманцева, С. М. Прилипко, В. С. Венедиктов та інші.

Тищенко О. В. та Артюх Ю. І. зазначають: «Колективний договір у всьому світі є тим значним інститутом, за допомогою якого узгоджуються інтереси власника та найманих працівників, вирішуються питання організації праці. І саме ступінь ефективності налагодження колективної співпраці безпосередньо впливає на виробничий процес, стимулює результативність та продуктивність праці» [88, с. 87].

Даниліна Ю. С. звертає увагу: «Колективний договір, укладений з дотриманням чинного законодавства і врахуванням реальних можливостей підприємства, сприяє стабільності, високопродуктивній діяльності, створенню надійної основи для соціального захисту працівників, уникненню трудових конфліктів, зняттю соціальної напруженості в колективі, а тому укладається не тільки в інтересах найманих працівників, а й в інтересах роботодавців» [89, с. 48].

Пилипенко П. Д. стверджує: «У трудовому праві колективний договір традиційно вважається одним із основних інститутів галузі права, що охоплює досить значну кількість правових норм різного рівня – як централізованого, так і локального, з допомогою яких забезпечується регулювання відносно самостійної групи трудових відносин» [90, с. 28].

Гетьманцева Н. Д. зазначає: «Колективний договір в сучасних умовах господарювання покликаний регулювати соціально-трудові відносини між різними трудовими колективами організацій, підприємств, установ і роботодавців. Він є тим правовим актом, що приймається не на законодавчому рівні, а заінтересованими сторонами шляхом досягнення домовленостей у вирішенні різних питань соціально-економічного, трудового та виробничого характеру» [91, с. 104].

Мельник К. Ю. та Венедіктов В. С. наголошують: «Колективний договір є локальним нормативним актом, який комплексно регулює трудові відносини в межах конкретного підприємства, установи, організації або у фізичної особи, яка використовує найману працю. Положення колективного договору є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників і не можуть погіршувати

становище останніх, якщо по рівняти з чинним законодавством. Укладення колективного договору передбачає пошук компромісу між працівниками та роботодавцем у процесі встановлення умов праці та відпочинку на підприємстві, в установі, організації, а також у фізичної особи, яка використовує найману працю. Колективний договір має містити механізми виконання встановлених зобов'язань та враховувати фінансові можливості роботодавця, що робитиме його реальним та ефективним засобом правового регулювання трудових відносин» [92].

Вищезазначені наукові дослідження розкривають сутність, значення та функціональну роль колективного договору в регулюванні трудових відносин на підприємствах, в установах та організаціях. Попри певні відмінності у підходах авторів, можна виділити головне спільне положення. Всі науковці сходяться на думці, що колективний договір є важливим інструментом регулювання трудових відносин. Він сприяє узгодженню інтересів між роботодавцями та працівниками, забезпечуючи більш гармонійні та прозорі умови праці. Науковці підкреслюють роль колективного договору як правового акта, що забезпечує соціально-економічний баланс між сторонами.

На нашу думку, зазначені наукові дослідження свідчать про високу значущість колективного договору як ефективного інструменту локального регулювання трудових відносин. Колективний договір доцільно розглядати як інституційний механізм, що виконує функцію своєрідного «моста» між працівниками та роботодавцями, забезпечуючи розвиток конструктивного соціального діалогу. Погоджуючись із позиціями авторів, варто відзначити, що колективний договір є надзвичайно динамічним і масштабним як у часовому, так і в географічному вимірах. Від моменту своєї першої реалізації в трудових відносинах наприкінці XIX – на початку XX століття цей інститут пройшов шлях від простої домовленості між працівниками та роботодавцем до складної багаторівневої системи договірного регулювання, яка створила різні рівні соціального діалогу – від локального до національного, що підтверджує дослідження історичного аспекту розвитку соціального діалогу та колективно-

договірному регулюванню трудових відносин (підрозділ 1.1). У багатьох країнах колективні договори стали інструментом реалізації економічної та трудової демократії завдяки забезпеченню стабільності у трудових колективах та врахуванню інтересів всіх сторін навіть в найскладніші часи.

Однак на сьогоднішній день вітчизняні науковці мають різні підходи до розуміння правової природи та визначення колективного договору. Відмінності у підходах проявляються як у трактуванні правової природи колективного договору, так і в оцінці його ролі у сучасній системі трудового права. Таке різноманіття позицій, з одного боку, свідчить про глибоку зацікавленість наукової спільноти у вдосконаленні інституту колективного договору, а з іншого боку, вказує на необхідність подальшого вивчення, систематизації та модернізації наявних концепцій.

Так, наприклад, Арсентьева О. С. та Соколов С. Ю. зазначають, що колективний договір – це правовий акт, який укладається з метою регулювання соціально-трудова відносин на рівні певного підприємства, установи, організації або їх структурного підрозділу між повноважними представниками працівників і роботодавця [93, с. 38].

Прилипко С. М. та Ярошенко О. М. розглядають колективний договір як локальний нормативно-правовий акт, який регулює трудові, соціально-економічні та виробничі відносини між роботодавцем та працівниками підприємства, установи, організації [94, с. 199].

На думку Забродіної О. В., колективний договір – угода, яка укладається для узгодження інтересів на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи, між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і виборними органами первинних профспілкових організацій, а в разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів, з другої сторони, яка містить зобов'язання сторін щодо врегулювання трудових, виробничих та інших соціально-економічних відносин та нормативні положення,

які встановлюють умови праці, її оплату, режими робочого часу та часу відпочинку тощо, а також додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально - побутові пільги для працівників [95, с.32].

Іншин М. І. зазначає, що колективний договір – це акт соціального партнерства, який укладається між колективом працівників і роботодавцем на основі актів трудового законодавства та у їх розвиток, з метою ефективного правового регулювання відносин з питань праці [96, с. 131].

Жернаков В. В. за результатом власних досліджень визначає колективний договір як угоду, котра укладається для узгодження інтересів на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, що використовують найману працю і мають права юридичної особи, між власником або уповноваженим ним органом (особою), з одного боку, і виборними органами первинних профспілкових організацій, а в разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або уповноважених ними органів – з другого, яка містить зобов'язання сторін щодо врегулювання трудових, виробничих та інших соціально економічних відносин і нормативні положення, які встановлюють умови праці, її оплату, режими робочого часу та відпочинку тощо, а також додаткові порівняно із законодавством трудові і соціально - побутові пільги для працівників [97, с. 136].

Лазор І. В. стверджує, що колективний договір – це локальний нормативно-правовий акт, що укладається на певний строк роботодавцем і працівниками в особі їх представників, виражає їх узгоджену волю з питань регулювання трудових, виробничих і соціально-економічних відносин, закріплює їх права, обов'язки, гарантії реалізації трудових прав та інтересів, і норми якого поширюються на всіх працівників, у тому числі майбутніх [98, с. 102].

Загалом, представлені наукові підходи демонструють неоднозначність у трактуванні правової природи колективного договору, що зумовлена як різними теоретичними позиціями, так і практичними аспектами його застосування. Питання про те, чи слід розглядати колективний договір як угоду чи як локальний нормативно-правовий акт, має не лише доктринальне, а й прикладне значення,

оскільки саме від правової кваліфікації колективного договору залежать особливості його укладення, дії, внесення змін, припинення, а також механізми захисту прав працівників. Визнання договору лише як угоди акцентує увагу на договірному характері регулювання трудових відносин, тоді як сприйняття його як нормативного акта підкреслює його загальнообов'язковість для всіх працівників, незалежно від їх участі в процесі укладення.

На нашу думку, колективний договір доцільно розглядати крізь призму комплексного підходу, який поєднує елементи як договірнього, так і нормативного регулювання. Адже він виступає не лише результатом узгодженого волевиявлення сторін соціального діалогу, а й джерелом конкретизованих норм, що безпосередньо регулюють трудові відносини у межах конкретного суб'єкта господарювання. Як зазначалося вище, Чанишева Г. І. також вказує на подвійну природу колективного договору, тобто позиціонує його як акт укладений у межах соціального діалогу та як вид договорів у трудовому праві, який є складовою у системі джерел трудового права [74].

Разом із тим, ми вважаємо, що в основі правової природи колективного договору лежить саме його договірна сутність. Історично склалося так, що ще до запровадження відповідного законодавства працівники та роботодавці добровільно укладали домовленості, які мали всі ознаки колективного договору. Це відбувалося не під тиском держави, а на підставі усвідомлення сторонами взаємної вигоди від врегулювання умов праці, оплати, безпеки, соціальних гарантій. І вже пізніше держава, визнавши важливість такого механізму, закріпила його на нормативному рівні, надавши йому офіційний статус і правовий захист.

Ключовим елементом, який відрізняє колективний договір від класичного нормативно-правового акта, є процедура його підготовки. Вона передбачає не одностороннє волевиявлення, а саме спільну розробку умов договору представниками працівників і роботодавця. Цей процес вимагає діалогу, поступок і компромісів, що є типовими ознаками договірного механізму, а не імперативного регулювання.

Водночас наявність у колективному договорі норм, обов'язкових до виконання всіма працівниками, включно з тими, хто не брав участі в переговорах, а також його дія протягом визначеного строку без потреби в додатковому підтвердженні, справедливо надають йому ознак локального нормативно-правового акта. Але ці ознаки є скоріше наслідком правового закріплення результатів домовленостей, ніж проявом його первинної сутності. У цьому контексті доречно розглядати колективний договір як особливу форму нормативного договору, що поєднує дві функції – вираження згоди сторін і встановлення загальнообов'язкових правил поведінки. Такий підхід дозволяє забезпечити баланс між договірною та нормативною природою колективного договору, визнаючи його гібридний характер, який свідчить про його унікальність та ефективність.

Вітчизняне законодавче визначення колективного договору протягом тривалого часу було відсутнє. Ані Кодекс законів про працю України, ані Закон України «Про колективні договори і угоди» у чинній редакції не містили чіткого формулювання цього поняття. Саме тому, впродовж тривалого часу виникала певна правова невизначеність щодо сутності, структури та юридичної природи колективного договору. Такий стан речей відкрив простір для різноманітних наукових досліджень. Лише з прийняттям нового Закону України «Про колективні угоди та договори», який на сьогоднішній день ще не набрав чинності, законодавець уперше закріпив визначення колективного договору на нормативному рівні. Так, відповідно до абзацу четвертого статті 2 цього Закону, колективний договір – це письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до цього Закону з метою регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин між роботодавцем і працівниками, їх представниками.

Звертаємо увагу, що законодавець не став віддавати перевагу жодному з традиційних підходів, ані угоді, ані локальному нормативно-правовому акту. Натомість він обрав нейтральне й водночас гнучке формулювання – письмовий нормативний документ. Такий підхід свідчить про врахування законодавцем

напрацювань наукової спільноти, а також про прагнення сформувані збалансовану модель, яка охоплює як договірний характер колективного договору, так і його нормативну дію. Разом із тим, подібна формула не закриває дискусію, а навпаки, залишає простір для подальших теоретичних досліджень колективного договору як особливої форми нормативного договору, яка поєднує в собі елементи договірної волевиявлення та нормативної функції регулювання трудових і соціально-економічних відносин.

Міжнародний підхід до визначення поняття колективного договору закріплений у Рекомендаціях щодо колективних договорів № 91, які прийняті Генеральною конференцією МОП від 29.06.1951 року. Цим документом проголошувалось, що «колективним договором» розуміють усяку письмову угоду щодо умов праці та найму, яка укладається, з одного боку, між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців та, з другого боку однією чи кількома представницькими організаціями працівників або, за відсутності таких організацій, - представниками самих працівників, належним чином обраними і уповноваженими згідно з законодавством країни [9].

Визначення колективного договору, закріплене у Рекомендації МОП № 91 від 1951 року, має безперечну історичну цінність як базовий міжнародний орієнтир щодо формування колективних трудових відносин. Однак, з огляду на його більш ніж 70-річну давність, це визначення значною мірою відображає уявлення про колективний договір, характерні для середини ХХ століття, коли ключовим завданням було забезпечення мінімальних гарантій захисту прав працівників через інструмент угоди. Колективний договір у розумінні МОП визначається насамперед як узгодження умов праці між роботодавцями та представниками працівників, без наголосу на нормативну силу документа чи особливості його дії в межах конкретної правової системи. Сучасне українське законодавство, натомість, робить крок у напрямку еволюційного переосмислення ролі колективного договору, визначаючи його як письмовий нормативний документ, що регулює трудові, виробничі та соціально-економічні відносини.

Такий підхід є результатом тривалих наукових дискусій і практичних напрацювань у сфері трудового права, що враховують специфіку національної моделі соціального діалогу. Визначення колективного договору як нормативного документа у чинному Законі «Про колективні угоди та договори» не слід розглядати як відступ від міжнародних стандартів, а навпаки, як логічну адаптацію універсального підходу МОП до вітчизняних умов. Саме тому визначення, закріплене в українському законодавстві, є сучасним і більш придатним для регулювання трудових відносин у межах національної моделі соціального діалогу.

Враховуючи наукові напрацювання, а також положення національного й міжнародного законодавства, можна виокремити ключові ознаки колективного договору як особливого правового інституту. На нашу думку, найбільш ґрунтовно ці ознаки були сформульовані у працях Лазора І. В., який пропонує виділити такі характерні риси колективного договору:

- має нормативну природу, оскільки є нормативно-правовим актом, містить загальнообов'язкові правила поведінки, і виконання якого забезпечується державою;

- поширюється на необмежене коло осіб, у тому числі автоматично вносить зміни в сторону поліпшення становища працівників у раніше укладені трудові договори;

- є джерелом права строкового характеру і дозволяє враховувати динаміку ринкових відносин у регулюванні найманої праці на конкретному підприємстві (установі, організації);

- компетентними особами, правомочними створювати це джерело права, є роботодавець і працівники, представники яких на основі «делегованої нормотворчості» розробляють зміст цього джерела права;

- носить договірний характер і виражає узгоджену волю роботодавця і працівників, представники яких на основі принципу сумлінного ведення переговорів приймають для сторін певні обов'язки, що не суперечать чинному

законодавству, встановлюють права та гарантії реалізації трудових прав та інтересів;

- виходячи з договірної природи колективного договору, порядок виконання його положень, контроль за виконанням та відповідальність представників сторін за порушення зобов'язань за колективним договором встановлюється сторонами за взаємним погодженням;

- виходячи з нормативно-правової природи колективного договору, виконання його положень носить обов'язковий характер, тому порушення норм колективного договору є підставою для ініціювання індивідуальних та/або колективних трудових спорів, забезпечується державним захистом, у тому числі судовим, заходами дисциплінарної, матеріальної, адміністративної та кримінальної відповідальності, які застосовуються до винних осіб у встановленому законом порядку [98, с. 102].

Позиція Лазора І. В. щодо запропонованих ознак колективного договору є виваженою та глибоко обґрунтованою. Погоджуючись із наведеними характеристиками, варто відзначити, що автор також виділяє як нормативно-правову, так і договірну природу колективного договору. Науковець акцентує увагу на подвійній правовій природі колективного договору як акта, що водночас виступає джерелом права і є результатом домовленості між сторонами соціального діалогу. Такий підхід, на нашу думку, дозволяє комплексно оцінити правову сутність колективного договору та підкреслює його важливу роль у регулюванні соціально-трудова відносин на локальному рівні. Окрім того, звертаємо увагу, що нормативно-правова природа колективного договору безпосередньо пов'язана із забезпеченням захисту трудових прав працівників. Обов'язковість виконання його положень означає, що встановлені у ньому гарантії мають не декларативний, а юридично забезпечений характер, а їх порушення тягне настання негативних правових наслідків.

Підхід І. В. Лазора до класифікації ознак колективного договору є досить вичерпним і системним. Водночас з огляду на сучасні тенденції розвитку трудового права, пропонуємо ще кілька додаткових ознак, які, на нашу думку,

доцільно включити з метою вдосконалення характеристики правової природи колективного договору.

1. Колективний договір має локальний характер дії. Така ознака полягає в тому, що сфера його застосування обмежена конкретним підприємством, установою чи організацією, де він був укладений. Положення такого договору поширюються на роботодавця та працівників, які перебувають у трудових відносинах з таким роботодавцем, а також на тих, хто вступає на роботу протягом строку його дії. Варто зазначити, що така ознака характерна лише колективному договору, а тому вирізняє його серед інших нормативно-правових актів у сфері трудового права, зокрема від галузевої, територіальної та генеральної угоди, які мають ширшу сферу дії. Локальність колективного договору дозволяє максимально врахувати особливості організаційної структури підприємства, його фінансово-економічного становища, специфіки трудового процесу, складу трудового колективу тощо. Локальний характер також забезпечує гнучкість і адаптивність, що є особливо цінним у контексті децентралізації трудового права та посилення ролі соціального діалогу на місцях.

2. Наявність відповідної процедури укладання. Виникнення колективного договору є результатом дотримання чітких процедур, визначених законом і не може виникнути поза межами законодавчого порядку. Така процедура полягає в створенні уповноважених представницьких органів сторін, підготовці проєкту договору, проведенні колективних переговорів, вирішенні розбіжностей, досягненні згоди з питань, які включаються до змісту договору, укладенні письмового договору та його підписанні, повідомній реєстрації договору у відповідних органах. Цей алгоритм слугує гарантією легітимності колективного договору, сприяє збереженню балансу інтересів сторін та забезпечує можливість досягнення взаємоприйняттого компромісу. Така ознака також дозволяє забезпечити реалізацію принципу верховенства права через дотримання формальних процедур, що забезпечує передбачуваність процесу прийняття колективного договору.

3. Колективний договір є невід'ємною частиною соціального діалогу. Це пояснюється тим, що колективний договір є результатом взаємодії сторін трудових відносин, а саме працівників і роботодавців у процесі узгодження умов праці, оплати, соціальних гарантій та інших важливих аспектів. Цей договір не просто формалізує результати соціального діалогу, він є його практичним втіленням, інструментом реалізації права на участь у регулюванні трудових відносин. Соціальний діалог, у свою чергу, без колективно-договірного інструментарію залишався б обмеженим у своїх можливостях впливу на реальні умови праці. Важливо також зазначити, що під час укладення колективного договору необхідно враховувати положення чинної галузевої угоди, якщо вона поширюється на відповідне підприємство, установу чи організацію, що забезпечує узгодженість колективно-договірного регулювання трудових відносин на різних рівнях.

4. Здатність колективного договору встановлювати підвищені соціально-трудова гарантії порівняно з чинним законодавством. Така ознака є надзвичайно важливою для розуміння правової природи колективного договору як гнучкого та адаптивного інструменту локального правового регулювання. Її суть полягає в тому, що положення колективного договору не мають дублювати чинне трудове законодавство, а, навпаки, повинні деталізувати, конкретизувати та розширювати встановлені на загальнодержавному рівні соціальні та трудові стандарти, виходячи з умов конкретного підприємства. На законодавчому рівні ця можливість передбачена, зокрема, статтею 16 Кодексу законів про працю України, згідно з якою умови колективного договору, що погіршують становище працівників, порівняно з законодавством і угодами, є недійсними. І навпаки, умови, що поліпшують становище працівника, є правомірними. Це створює правову основу для того, щоб через колективний договір підвищувати рівень трудових гарантій, запроваджувати додаткові оплачувані відпустки, більшу оплату праці, розширені соціальні пакети, внутрішні механізми захисту від звільнення тощо.

Враховуючи вищезазначені ознаки, вважаємо, що закріплене Законом України «Про колективні угоди та договори» визначення поняття колективного договору потребує уточнення та доопрацювання, зокрема в частині відображення його ключових правових характеристик. У нинішньому формулюванні відсутній акцент на локальній дії колективного договору, наявності спеціальної процедури його укладення, а також на його здатності встановлювати поліпшені умови праці порівняно із чинним законодавством. Ці ознаки не лише розкривають правову природу колективного договору, а й слугують важливим орієнтиром для сторін при його укладенні, забезпечуючи належне правозастосування та уникнення юридичних помилок на практиці.

Пропонуємо внести зміни до статті 2 Закону України «Про колективні угоди та договори» та передбачити, що колективний договір – це письмовий нормативний документ локального характеру, укладений відповідно до встановленої законом процедури між роботодавцем і працівниками (їхніми представниками) в межах конкретного підприємства, установи чи організації, з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та встановлення гарантій, що підвищують мінімальні стандарти, визначені законодавством.

Таке удосконалення забезпечить відповідність колективного договору сучасним тенденціям розвитку трудового права, підвищить якість правового регулювання у сфері соціального діалогу та закладе основи для ефективного функціонування колективно-договірної системи. Конкретизація законодавчого визначення колективного договору сприятиме формуванню правосвідомості учасників трудових відносин, посиленню гарантій працівників та укріпленню договірної автономії сторін. Такі пропозиції відповідають як національним трудовим пріоритетам, так і загальноновизнаним міжнародним підходам, які, водночас, потребують адаптації до української моделі соціального діалогу.

Підсумовуючи проведені дослідження правової природи, поняття і змісту колективного договору, варто наголосити, що колективний договір є правовим явищем складної та унікальної природи. Це зумовлено як різними теоретичними

підходами до його розуміння, так і практичними аспектами його застосування у сфері трудових відносин. Найбільш обґрунтованим видається комплексний підхід до визначення правової природи колективного договору, який поєднує у собі ознаки як договірної, так і нормативної регуляції. Історичний розвиток колективного договору демонструє його еволюцію від суто договірної конструкції до особливої форми локального нормативного акта. Ключовою особливістю, що відрізняє колективний договір від класичного нормативно-правового акта, є процедура його укладення, яка ґрунтується на засадах соціального діалогу, узгодження позицій, компромісів і взаємних поступок. Водночас закріплені у колективному договорі норми є обов'язковими до виконання для всіх працівників, навіть тих, хто не брав участі у переговорах, що надає їм риси локального нормативного акта. Проте ці ознаки є наслідком правового закріплення домовленостей сторін, а не проявом його первинної природи. Таким чином, колективний договір слід розглядати як особливий вид нормативного документа, який одночасно виражає згоду сторін і встановлює загальнообов'язкові правила поведінки для трудового колективу.

Законодавче визначення колективного договору, закріплене у Законі України «Про колективні угоди та договори», потребує уточнення. Зокрема, чинне формулювання не повною мірою відображає його ключові характеристики, а саме локальний характер, спеціальну процедуру укладення та можливість встановлення поліпшених порівняно із законодавством умов праці та соціальних гарантій. Доцільно внести зміни до статті 2 цього Закону та закріпити положення про те, що колективний договір – це письмовий нормативний документ локального характеру, укладений відповідно до встановленої законом процедури між роботодавцем і працівниками (їхніми представниками) в межах конкретного підприємства, установи чи організації, з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та встановлення гарантій, що підвищують мінімальні стандарти, визначені законодавством.

2.2. Зміст колективного договору, аналіз переваг та недоліків сучасних колективних договорів. Рекомендації щодо подальшого вдосконалення положень колективних договорів.

Дослідження змісту колективного договору має важливе теоретичне й практичне значення для розвитку трудового права та вдосконалення колективно-договірного регулювання. Воно дозволяє з'ясувати реальний обсяг домовленостей між працівниками і роботодавцем та визначити межі договірної автономії сторін. Аналіз змісту колективного договору дає змогу оцінити, наскільки ефективно через нього реалізуються права і гарантії працівників, якою мірою він виконує функцію конкретизації й розвитку норм трудового законодавства, та чи використовується його потенціал для запровадження додаткових соціально-трудова гарантій. Також варто наголосити, що дослідження змісту колективного договору сприяє глибшому розумінню його правової природи, структури, принципів побудови і взаємозв'язку з іншими джерелами трудового права, а також сприяє формуванню якісніших колективних договорів, які відповідають інтересам обох сторін та запобігають трудовим конфліктам.

На сьогоднішній день зміст колективного договору передбачений статтею 13 Кодексу законів про працю України та статтею 7 Закону України «Про колективні договори і угоди». Окрім того, зміст колективного договору також був закріплений статтею 21 Закону України «Про колективні угоди та договори», який набере чинність після скасування воєнного стану, має важливе значення для вимог до колективного договору, які неодмінно настануть у майбутньому.

Відповідно до частини 2 статті 7 Закону України «Про колективні договори і угоди», у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;

- нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників;
- умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав;
- заборона дискримінації [24].

Порівняно із переліком, визначеним у частині 2 статті 7 Закону України «Про колективні договори і угоди», зміст статті 13 Кодексу законів про працю України майже повністю збігається, за винятком положення про заборону дискримінації, яке в Кодексі відсутнє. Залишається невідомим, з яких причин у двох різних актах одночасно дублюються практично ідентичні норми, водночас одна з них (заборона дискримінації) не включена до Кодексу законів про працю. Наслідком такої невідповідності є відсутність правової визначеності. Роботодавці та працівники можуть не одразу зрозуміти, чи необхідно враховувати у колективному договорі заборону дискримінації, якщо вона прямо не виписана в Кодексі. Найдоцільнішою мірою вирішення цієї проблеми є виключення відповідної норми із Кодексу законів про працю України, оскільки її

присутність у кодифікованому акті не створює додаткових правових наслідків, а регулювання цього питання в спеціальному законі є цілком достатнім.

В свою чергу новий Закон України «Про колективні угоди та договори» в частині 2 статті 21 передбачає, що колективний договір може передбачати положення, зокрема щодо:

- організації виробництва і праці та/або змін в їх організації, підвищення ефективності виробництва та забезпечення продуктивної зайнятості, запобігання масовому вивільненню;
- професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників;
- нормування та оплати праці, встановлення та зміни форм, систем і строків виплати заробітної плати, встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці, встановлення та зміни норм праці, систем оплати праці, розмірів заробітної плати та інших видів виплат (у тому числі доплат, надбавок, премій, гарантійних та компенсаційних виплат) з урахуванням норм законодавства про оплату праці;
- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- умов праці, у тому числі розумного пристосування для працівників, які його потребують, зокрема осіб з інвалідністю;
- безпеки, охорони і гігієни праці; умов виробничого побуту;
- страхування працівників;
- медичного обслуговування, оздоровлення і відпочинку працівників, членів їх сімей;
- гарантій діяльності профспілкових організацій;
- гарантій та компенсацій працівникам, які беруть участь у колективних переговорах;
- форм участі у визначенні напрямів соціально-економічної політики розвитку підприємства;
- заходів щодо запобігання та протидії дискримінації у сфері праці;
- запобігання та протидії мобінгу (цькуванню);

- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- організації культурно-масової, фізкультурної роботи [29].

Зі змісту цієї статті вбачається, що законодавець зробив крок вперед у напрямку вдосконалення підходу до реалізації колективного договору, розширивши межі його змістовного наповнення. У новому змісті спостерігається не просто розширення переліку можливих положень колективного договору, а й більш глибоке врахування сучасних соціально-трудова викликів. Наприклад, законодавець вводить у зміст норми про запобігання масовому вивільненню працівників, професійну підготовку, розумне пристосування умов праці, страхування та ін., що є дуже актуальними питаннями трудового процесу. Важливо також, що зберігаються такі норми, як протидія мобінгу, запобігання дискримінації, забезпечення гендерної рівності. Тому, незважаючи на те, що Закон України «Про колективні угоди та договори» ще не набрав чинності, вважаємо за доцільне вже зараз звернути на нього більшу увагу і подальший аналіз положень змісту колективних договорів здійснювати у тому числі за редакцією нового закону, оскільки саме вона є важливим орієнтиром для можливого оновлення змісту діючих колективних договорів у майбутньому.

З метою дослідження переваг та недоліків сучасних колективних договорів, відповідності їх змісту, пропонуємо розглянути колективний договір державного спеціалізованого господарського підприємства «Ліси України» та трудового колективу на 2023-2025 роки зі змінами в редакції від 14.03.2025 року. Цей колективний договір містить 136 сторінок та складається з 12 тематичних розділів:

1. Загальні положення.
2. Підвищення стабільного та ефективного виробничо-фінансового розвитку підприємства.
3. Гарантії працівникам у разі зміни організації виробництва, форми власності, банкрутства.
4. Забезпечення продуктивної зайнятості працівників.
5. Оплата та нормування праці.

6. Трудові відносини, режим праці та відпочинку.
7. Охорона праці та здоров'я працівників.
8. Соціальний пакет.
9. Соціальний діалог.
10. Гендерна рівність і недискримінація на підприємстві.
11. Гарантії діяльності профспілкової сторони.
12. Контроль за виконанням договору [99].

Окрім того, зазначений колективний договір містить 20 додатків:

1. Положення про оплату праці і преміювання.
2. Порядок присвоєння та застосування кваліфікаційних розрядів.
3. Положення про порядок та умови виплати винагороди за вислугу років працівникам Підприємства.
4. Положення про присвоєння класності лісничим та помічникам лісничих.
5. Положення про присвоєння класності водіям транспортних засобів.
6. Положення про присвоєння класності трактористам-машиністам (машиністам).
7. Перелік діючих збірників норм виробітку, часу, обслуговування, які застосовуються на Підприємстві.
8. Порядок та умови запровадження підсумованого обліку робочого часу.
9. Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам по філіях ДП «Ліси України» на 2023-2025 роки.
10. Граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками.
11. Перелік важких робіт і робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці неповнолітніх.
12. Граничні норми підіймання та переміщення вантажів підлітками під час короткочасної та тривалої роботи.

13. Перелік професій і посад працівників, яким безоплатно видається мило або інші мийні засоби у зв'язку з виконанням робіт, пов'язаних із забрудненням.

14. Перелік професій і посад працівників, яким видається безоплатно, спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту.

15. Норми безоплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам лісового господарства.

16. Тривалість додаткової відпустки для працівників філій (ненормований робочий день).

17. Список робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці.

18. Порядок відсторонення від роботи працівників у стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння.

19. Перелік осіб, відповідальних за виконання норм і положень колективного договору та терміни їх виконання.

20. Склад спільної комісії з контролю за виконанням Договору [99].

На підставі аналізу положень зазначеного колективного договору можна виокремити його ключові переваги та сильні сторони:

1. Активне залучення профспілки до участі в управлінських процесах підприємства, зокрема у виробничих нарадах, обговоренні фінансових планів та розподілі прибутку (пункти 2.3, 2.4, 2.5).

2. Забезпечення прозорості та своєчасного інформування профспілкової сторони та трудового колективу про можливі реструктуризаційні процеси, загрози банкрутства та інші важливі зміни, що дає змогу оперативно реагувати на виклики та мінімізувати соціальні ризики (пункти 3.1, 3.6).

3. Активне залучення профспілкової сторони до консультацій та ухвалення рішень, зокрема через включення її представників до комісій та узгодження програм реструктуризації, що сприяє захисту прав працівників і

врахуванню їх соціальних інтересів під час організаційних змін (пункти 3.2, 3.3, 3.4).

4. Спрямованість на професійний розвиток і підтримку працівників у період змін, що забезпечується за рахунок навчання, перепідготовки, підвищення кваліфікації, а також створення умов для дуальної форми підготовки робітничих кадрів у співпраці з навчальними закладами (пункти 4.5, 4.8, 4.9, 4.10).

5. Надання працівникам, які попереджені про звільнення, додаткового часу на пошук роботи із збереженням заробітку, що сприяє пом'якшенню наслідків звільнень (пункт 4.6).

6. Комплексний підхід до удосконалення нормування праці, що включає постійний перегляд та впровадження науково обґрунтованих норм з урахуванням змін у виробничих умовах, нових технологій і організаційних рішень, що забезпечує підвищення продуктивності і якості роботи (пункти 5.45, 5.46, 5.47).

7. Запровадження спеціальних режимів праці для водіїв, працівників складів та інших категорій з можливістю збільшення робочого часу до 10-12 годин за дотримання відповідних норм і з оплатою, що відповідає виробничим умовам і законодавству (пункти 6.6, 6.7).

8. Впровадження гнучких форм організації праці, таких як неповний робочий час, дистанційна та надомна робота, що відповідає сучасним організаційним тенденціям і потребам працівників (пункт 6.15).

9. Забезпечення належних умов для розгляду індивідуальних трудових спорів через комісію по трудових спорах, гарантування участі працівників та збереження заробітної плати на час засідань, що сприяє вирішенню конфліктів у правовому полі (пункт 6.21).

10. Надання матеріальної допомоги різним категоріям працівників і ветеранів (учасникам АТО/ООС, особам з інвалідністю, сім'ям загиблих, самотнім батькам), а також компенсація витрат на опалення, що сприяє соціальному захисту та підтримці в складних життєвих ситуаціях (пункти 8.5, 8.6, 8.7, 8.8).

11. Створення умов для культурно-масових, спортивних і фізкультурно-оздоровчих заходів, а також надання працівникам додаткових пільг, зокрема звільнення з роботи із збереженням зарплати для участі в змаганнях та творчих заходах, що сприяє зміцненню колективу та покращенню здоров'я працівників (пункт 8.4).

12. Соціальні компенсації для працівників, які змінили місце проживання через роботу (компенсації оренди житла та проїзду), що сприяють збереженню мобільності та зниженню фінансового навантаження (пункти 8.9, 8.15).

13. Забезпечення умов для оздоровлення, відпочинку та професійного розвитку працівників і їх родин через фінансування культурно-масових заходів, закупівлю путівок, медичне страхування та підтримку навчання, що сприяє збереженню мотивації та підвищенню продуктивності (пункти 8.14, 8.18, 8.19, 8.21, 8.22).

14. Впровадження системного підходу до забезпечення гендерної рівності та недискримінації через призначення відповідального уповноваженого, рівну оплату праці та підтримку балансу між роботою і сім'єю, що сприяє формуванню інклюзивного середовища, підвищенню довіри працівників та дотриманню принципів соціальної справедливості (пункти 10.1, 10.3, 10.4).

15. Забезпечення гарантій реальної участі профспілкової сторони в управлінні підприємством і захисті трудових прав через своєчасний розгляд вимог, доступ до інформації, участь у розробці змін до Статуту та регулярні консультації, що сприяє зміцненню соціального партнерства, підвищує рівень довіри між сторонами та мінімізує конфлікти (пункти 11.10, 11.11, 11.12, 11.13).

16. Організація системного контролю за виконанням колективного договору через створення спільної комісії, щорічний аналіз зобов'язань і звітування перед трудовим колективом, що забезпечує прозорість, підзвітність сторін і своєчасне реагування на виявлені порушення (пункти 12.2, 12.3).

17. Установлення відповідальності за порушення договору та запровадження чітких критеріїв оцінки його виконання, що дозволяє своєчасно виявляти проблеми, притягувати винних до відповідальності та підтримувати

високий рівень правової дисципліни у трудових відносинах (пункти 12.4, 12.5, 12.6).

Варто відзначити, що в колективному договорі державного спеціалізованого господарського підприємства «Ліси України» значну увагу приділено питанням мотивації та соціального захисту працівників, які проходять або проходили військову службу під час дії воєнного стану, запровадженого у зв'язку зі збройною агресією сусідньої держави проти України. Зокрема, передбачено надання соціально-побутової допомоги у вигляді щорічної матеріальної виплати на опалення житла у розмірі 7500 гривень для працівників, які є учасниками АТО, ООС, учасниками бойових дій, особами з інвалідністю внаслідок війни, а також мобілізованими до Збройних Сил України, територіальної оборони та інших військових формувань, що забезпечують обороноздатність держави.

Важливим елементом є також фінансова підтримка після демобілізації, а саме одноразова виплата у розмірі мінімальної заробітної плати, що має адаптаційний характер і сприяє поверненню працівника до виконання трудових обов'язків. Окремий блок становлять гарантії медичного та реабілітаційного забезпечення, які передбачають надання матеріальної допомоги у розмірі до 50 000 грн на рік на тривале медикаментозне лікування (понад 60 днів) та до 100 000 грн на рік на хірургічне лікування для працівників – учасників бойових дій, осіб з інвалідністю внаслідок війни I–II груп, мобілізованих працівників, а також демобілізованих осіб із відповідним статусом. Надання такої допомоги обумовлено підтвердженням стану здоров'я відповідними медичними документами та наявністю зв'язку захворювання з проходженням військової служби.

Поряд із цим, колективний договір містить інструменти матеріальної мотивації, зокрема встановлення доплати у розмірі 20% до посадового окладу для демобілізованих працівників, учасників бойових дій та осіб з інвалідністю внаслідок війни (за наявності відповідного посвідчення) у випадку, якщо їх

посадовий оклад є меншим за 75 000 грн, що сприяє їх утриманню в трудовому колективі та підвищує зацікавленість у продовженні трудової діяльності.

Важливою складовою є також забезпечення можливостей професійного розвитку, зокрема шляхом фінансування здобуття вищої, базової вищої або професійно-технічної освіти у профільних закладах за напрямом лісового господарства для демобілізованих працівників (за їх заявою), якщо таке навчання не забезпечується державою, що сприяє ефективній реінтеграції після проходження військової служби та підвищенню їх професійної конкурентоспроможності.

У сукупності зазначені положення свідчать про формування на рівні підприємства комплексної та ефективної моделі соціальної політики щодо військовослужбовців і ветеранів. При цьому встановлені гарантії не лише доповнюють, а й суттєво розширюють державні механізми соціального захисту, покладаючи на роботодавця додаткові соціальні зобов'язання. Такий підхід підвищує рівень соціальної захищеності працівників, сприяє їх успішній реінтеграції після проходження військової служби, формує лояльність до роботодавця та забезпечує збереження кадрового потенціалу в умовах воєнного стану. Відтак положення колективного договору державного спеціалізованого господарського підприємства «Ліси України» можуть розглядатися як показовий приклад соціально відповідальної політики державного підприємства та ефективного розширення соціально-трудових гарантій працівників.

Загалом, можемо констатувати, що колективний договір державного спеціалізованого господарського підприємства «Ліси України» та трудового колективу є достатньо деталізованим, структурованим і таким, що охоплює широкий спектр питань, пов'язаних із регулюванням трудових відносин, соціальним захистом працівників, участі профспілки у прийнятті рішень, організації безпечних умов праці тощо. Колективний договір за змістом відповідає вимогам Закону України «Про колективні договори і угоди» та Закону України «Про колективні угоди та договори». Окрім того, він чітко окреслює додаткові трудові та соціальні гарантії, які перевищують ті, що гарантовані

державою і створюють вагому конкурентну перевагу підприємства серед інших роботодавців. Однак важливим недоліком є відсутність впровадження механізму протидії мобінгу, а також механізму розслідування та захисту працівників у разі конфліктів. Ця тема не згадується жодним чином, хоча має суттєве значення в трудових відносинах.

Колективний договір Державного університету економіки і технологій та трудового колективу в редакції від 24.03.2021 року містить 98 сторінок та складається з таких розділів:

1. Освітня, наукова та міжнародна діяльність.
2. Трудові відносини, режим праці й відпочинку.
3. Оплата та стимулювання праці.
4. Умови та охорона праці.
5. Соціальне та побутове забезпечення.
6. Гарантії діяльності профспілкової сторони.
7. Контроль та звітність за виконанням колективного договору [100].

Окрім того, зазначений колективний договір містить 12 додатків:

1. Склад робочої комісії з контролю за виконанням колективного договору.
2. Правила внутрішнього трудового розпорядку Державного університету економіки і технологій.

3. Перелік посад працівників, яким надається право на додаткову оплачувану відпустку понад норми, визначені законодавством за ненормований робочий день.

4. Положення про оплату праці, встановлення надбавок, доплат та преміювання Державного університету економіки і технологій.

5. Положення про заохочувальні відзнаки Державного університету економіки і технологій.

6. Положення про порядок та умови надання матеріальної допомоги працівникам Державного університету економіки і технологій.

7. Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці і виробничого середовища, підвищення існуючого рівня охорони

праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аваріям і пожежам в 2021-2022 рр.

8. Кількість робочих місць прибиральників службових приміщень, які використовують в роботі дезінфікуючі засоби та мають право на доплату в розмірі до 10% посадового (місячного) окладу.

9. Склад комісії з питань охорони праці Державного університету економіки і технологій.

10. Положення про комісію з питань охорони праці Державного університету економіки і технологій.

11. Перелік професій та посад працівників, яким видається безкоштовно спецодяг, спецвзуття та інші засоби індивідуального захисту згідно нормативів.

12. Перелік посад та професій працівників, яким безкоштовно видається мило у зв'язку з виконанням робіт, пов'язаних із забрудненням [100].

Серед переваг зазначеного колективного договору можемо виокремити такі:

1. Активний розвиток наукової діяльності та впровадження результатів досліджень у виробництво й освітній процес через створення умов для виконання пріоритетних науково-дослідних робіт, комерціалізації наукових розробок, захисту прав інтелектуальної власності та формування емпіричних баз даних Університету (пункти 1.2, 1.3, 1.4, 1.5).

2. Сприяння підвищенню кваліфікації науково-педагогічних працівників і розвитку молодіжної науки через реалізацію стажувань, системну підтримку обдарованої молоді, проведення конкурсів і олімпіад та активізацію студентської наукової діяльності (пункти 1.7, 1.11).

3. Підтримка соціально вразливих категорій працівників шляхом надання додаткових оплачуваних і неоплачуваних відпусток у зв'язку з сімейними обставинами, навчанням чи необхідністю догляду за дітьми або близькими (пункти 2.14, 2.15, 2.16).

4. Встановлення прозорості та справедливої системи посадових окладів, тарифних ставок, надбавок, доплат і преміювань із урахуванням подань

керівників структурних підрозділів та погодженням з профспілковою стороною, що стимулює ефективність праці та підвищення кваліфікації (пункти 3.2, 3.3).

5. Надання допомоги на оздоровлення працівникам у рамках чинного законодавства, що сприяє збереженню здоров'я та підвищенню працездатності персоналу (пункт 3.16).

6. Сприяння культурно-освітнім та святковим заходам в університеті через виділення коштів, забезпечення приміщень та організацію загальнодержавних свят, що підвищує соціальну згуртованість колективу (пункт 5.1).

Варто також відзначити, що найголовнішою перевагою аналізованого колективного договору є те, що після кожного пункту чітко зазначені відповідальні особи за його виконання. Це дозволяє забезпечити реальну дієвість положень договору, підвищити рівень організованості та контрольованості виконання зобов'язань, а також створити прозору систему розподілу відповідальності між структурними підрозділами та окремими посадовими особами. Такий підхід сприяє об'єктивному оцінюванню якості виконання колективного договору під час підведення підсумків або проведення перевірок.

Тим не менш, зазначений колективний договір має декілька суттєвих недоліків. По-перше, відсутність положень щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, а також заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу. Це створює ризики недотримання принципів гендерної рівності та може призводити до дискримінації за ознакою статі на робочому місці. Крім того, відсутність чітко прописаних механізмів попередження та реагування на прояви мобінгу не сприяє формуванню безпечного, комфортного та доброзичливого середовища праці для всіх працівників. Вимога мати положення про заборону дискримінації та заходи, спрямовані на протидію та припинення мобінгу, передбачена в КЗпП, Законі України «Про колективні договори і угоди», а також відтермінованому Законі України «Про колективні угоди та договори». Саме тому ми вважаємо, що кожен колективний договір повинен мати такі положення.

По-друге, відповідний колективний договір не встановлює додаткові трудові та соціальні гарантії, які перевищують ті, що гарантовані державою. Це свідчить про недостатню реалізацію потенціалу колективно-договірного регулювання як інструменту покращення умов праці, соціального захисту та підвищення добробуту працівників. Адже однією з основних ознак колективного договору є саме встановлення більш сприятливих умов порівняно з державними стандартами. Відсутність таких норм може мати низку негативних наслідків, зокрема:

- зниження мотивації працівників до продуктивної праці через відсутність додаткових стимулів;
- обмеження можливостей для залучення та утримання кваліфікованих кадрів;
- зменшення рівня лояльності працівників до роботодавця;
- недотримання державною установою конкурентних переваг на ринку праці.

Припускаємо, що такі недоліки можуть бути дуже розповсюдженими саме серед державних установ. Це може бути зумовлено кількома об'єктивними та суб'єктивними чинниками:

- сприйняття колективно-договірного регулювання праці як формальності, яка обмежена лише вимогами чинного законодавства без прагнення розширити соціальні гарантії чи запровадити прогресивні підходи до захисту прав працівників;
- обмеженість фінансових ресурсів, через що державні установи не готові або не вбачають можливим брати на себе додаткові соціальні зобов'язання, які потребують фінансування;
- низька активність профспілкових організацій або їх слабка спроможність відстоювати інтереси трудових колективів також сприяє тому, що колективні договори не наповнюються конкретними положеннями, спрямованими на покращення становища працівників.

Внаслідок цього державні установи часто можуть втрачати шанс підвищувати мотивацію та продуктивність працівників, створювати сприятливий соціальний клімат у колективах, знижувати плинність кадрів та зміцнювати довіру між роботодавцем і працівниками. Для подолання цих проблем доцільно підвищувати правову обізнаність сторін колективного договору й шукати шляхи залучення додаткових ресурсів для фінансування соціальних ініціатив у рамках відповідного договору.

По-третє, відповідний колективний договір містить низку положень, спрямованих на забезпечення ефективної комунікації та взаємодії між керівництвом державної установи й здобувачами вищої освіти. Зокрема, це стосується організації обговорень питань освітнього процесу, сприяння роботі Ради студентського самоврядування, забезпечення правил проживання у гуртожитках тощо. На нашу думку, такі положення хоч і є достатньо важливими у функціонуванні вищих навчальних закладів, проте відображення цих положень у колективному договорі є недоцільним. Світова практика та норми вітчизняного законодавства чітко визначають, що сторонами колективного договору є виключно роботодавець і працівники (в особі їхніх представницьких органів). Включення у зміст колективного договору домовленостей, що стосуються регулювання відносин із третьою стороною (у даному випадку студентами) суперечить як правовій природі цього документа, так і загальним принципам колективно-договірному регулювання. Крім того, подібна практика створює ризики юридичної невизначеності та може стати підставою для оскарження окремих положень договору. Більш доцільним є врегулювання питань взаємодії зі студентами через положення про органи студентського самоврядування, статут закладу освіти або спеціальні локальні нормативні акти, що відповідають їхній природі. Водночас колективний договір має залишатися документом, спрямованим на врегулювання трудових і соціально-економічних відносин між роботодавцем і працівниками, зосереджуючи увагу на питаннях оплати праці, умов праці, соціальних гарантій, охорони праці тощо.

Колективний договір Сьомацького ліцею Хмельницької міської ради та трудового колективу на 2023-2025 роки в редакції від 27.01.2023 року містить 46 сторінок, та складається з таких розділів:

1. Загальні положення.
2. Трудові відносини.
3. Забезпечення зайнятості.
4. Робочий час та час відпочинку. Нормування та оплата праці.
5. Охорона праці.
6. Правовий та соціальний захист.
7. Гарантії діяльності профкому.
8. Гендерна рівність.
9. Контроль за виконанням колективного договору [101].

Окрім того, зазначений колективний договір містить 10 додатків:

1. Перелік професій і посад працівників Сьомацького ліцею Хмельницької міської ради з ненормованим робочим днем, яким надається додаткова відпустка понад визначені законодавством терміни.

2. Перелік професій та посад, яким безкоштовно надається спецодяг у межах фінансування.

3. Положення про преміювання працівників з фонду оплати праці.

4. Положення про надання грошової винагороди педагогічним працівникам Сьомацького ліцею Хмельницької міської ради.

5. Спільна комісія адміністрації і профкому Сьомацького ліцею Хмельницької міської ради для ведення колективних переговорів та здійснення контролю за виконанням колективного договору.

6. Перелік професій та посад, яким надається додаткова оплата за шкідливі та важкі умови праці.

7. Комплексні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійним захворюванням і аваріям на 2023-2025 рік.

8. Перелік видів організаційно-педагогічної роботи, що здійснюється під час призупинення навчально-виховного процесу, карантину, епідемії або відсутності дітей при аварійних ситуаціях (закриття закладу не з вини працівника), при яких здійснюється оплата праці в розмірі 100% від тарифікації на момент припинення НВП.

9. Правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників Сьомацького ліцею Хмельницької міської ради.

10. Робочий час і його використання [101].

Серед переваг зазначеного колективного договору можемо виокремити такі:

1. Підтримка професійного розвитку працівників завдяки організації наставництва для молодих спеціалістів, підвищенню кваліфікації з компенсацією витрат та створенню сприятливих умов для поєднання роботи з навчанням, що стимулює професійне зростання, покращує якість освітнього процесу й підвищує мотивацію персоналу (пункти 2.1.9, 2.1.15, 2.1.18).

2. Забезпечення участі працівників у прийнятті управлінських рішень і посилення ролі профспілки через включення її представників до складу комісій, погодження тарифікацій, атестацій, графіків роботи й відпусток, що гарантує прозорість управління та підвищує довіру в колективі (пункти 2.1.16, 2.1.17).

3. Сприяння стабільній зайнятості та соціальній захищеності працівників шляхом попереднього погодження рішень про реорганізацію, перепрофілювання, скорочення чисельності або штату з профспілковою стороною, завчасного інформування працівників та використання усіх можливостей для збереження робочих місць, що забезпечує передбачуваність кадрових процесів, мінімізацію соціальної напруги та збереження професійного потенціалу колективу (пункти 3.1.1, 3.1.4, 3.3.2).

4. Сприяння працевлаштуванню та розвитку зайнятості завдяки створенню нових робочих місць, працевлаштуванню незайнятого населення й випускників, що підвищує імідж закладу як соціально відповідального роботодавця й стимулює залучення молодих фахівців (пункти 3.1.6, 3.1.7).

5. Підтримка правової обізнаності працівників і їхнього соціального захисту шляхом проведення навчань із трудового законодавства, роз'яснювальної роботи з питань соціального захисту та контролю за дотриманням переважного права залишення на роботі, що підвищує правову грамотність колективу та запобігає порушенням трудових прав (пункти 3.1.8, 3.2.1, 3.2.3).

6. Забезпечення передбачуваності й справедливості режиму праці та відпочинку через погодження графіків роботи, чергувань, відпусток з профспілкою й обмеження залучення до роботи у вихідні та святкові дні, що сприяє дотриманню трудових прав і створенню комфортних умов праці (пункти 4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4, 4.1.5, 4.1.17, 4.1.18).

7. Підтримка професійного становлення молодих спеціалістів через сприяння забезпеченню їх методичною літературою та посібниками, що полегшує адаптацію в професії й підвищує якість освітнього процесу (пункт 6.1.4).

8. Формування згуртованого й дружнього колективу через організацію культурно-масових, спортивно-оздоровчих заходів, «днів здоров'я», сімейних вечорів, святкових подій та традицій, що сприяє покращенню морально-психологічного клімату (пункти 6.2.7, 6.2.8, 6.2.9).

9. Забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у трудових відносинах, що сприяє формуванню справедливого і недискримінаційного середовища в закладі (пункти 8.1.1, 8.1.5, 8.1.8, 8.3.1).

10. Попередження та усунення проявів дискримінації й сексуальних домагань завдяки чіткому механізму розгляду скарг і контролю з боку уповноваженого з гендерних питань і профкому, що підвищує безпеку та захищеність працівників (пункти 8.1.9, 8.2.3).

11. Формування гендерної культури колективу через систематичне проведення перевірок рішень, рекомендацій і заходів щодо гендерної рівності, а також просвітницьку роботу, що підвищує рівень гендерної обізнаності та толерантності в колективі (пункти 8.2.2, 8.3.2).

12. Системний і регулярний контроль виконання колективного договору завдяки обов'язковим перевіркам не менше двох разів на рік спільною комісією, що сприяє підвищенню прозорості, відкритості та підзвітності сторін (пункт 9.1.1).

13. Можливість оперативного реагування на порушення завдяки аналізу причин невиконання зобов'язань і вжиттю термінових заходів, що дозволяє своєчасно виправляти ситуації й запобігати конфліктам (пункт 9.1.3).

Загалом можна констатувати ефективне і цілеспрямоване використання сторонами потенціалу колективно-договірного регулювання праці завдяки обґрунтованим та збалансованим нормам, закріпленим у колективному договорі. Такі норми, на нашу думку, відповідають актуальним потребам трудового колективу. Вони охоплюють широкий спектр питань, починаючи від гарантування стабільних трудових відносин, організації безпечних умов праці й забезпечення соціального захисту до сприяння професійному розвитку, утвердження гендерної рівності та запровадження прозорих механізмів контролю за виконанням зобов'язань. Особливо хочемо відзначити сумлінність та конструктивність проведених сторонами переговорів, що виявилися у прийнятті збалансованих рішень, які ефективно поєднують інтереси роботодавця й трудового колективу.

Однак варто звернути увагу й на певний недолік колективного договору, що полягає у відсутності у його змісті положень і заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу, як це прямо передбачено частиною другою статті 7 Закону України «Про колективні договори і угоди». Ця обставина свідчить про потребу подальшого вдосконалення колективного договору з урахуванням сучасних викликів і тенденцій розвитку трудового законодавства, спрямованих на підтримку міцного психічного здоров'я працівників та забезпечення здорового морально-психологічного клімату в колективі.

Колективний договір товариства з обмеженою відповідальністю «Нова Пошта» затверджений конференцією трудового колективу від 05.02.2026 року, містить 67 сторінок та складається з таких розділів:

1. Загальні положення.
2. Гарантії діяльності представницьких організацій працівників.
3. Організація виробництва, праці, забезпечення продуктивності зайнятості.
4. Оплата праці.
5. Режим роботи, тривалість робочого часу та відпочинку.
6. Прийом і звільнення працівників.
7. Охорона праці.
8. Корпоративна форма.
9. Соціальні пільги та гарантії.
10. Гарантії діяльності профспілкових організацій.
11. Відповідальність сторін та порядок вирішення спорів.
12. Прикінцеві положення.

Окрім того, зазначений колективний договір містить 20 додатків:

1. Перелік і розмір доплат та надбавок до тарифних ставок, окладів і посадових окладів.
2. Комплексні заходи щодо досягнення встановлених норм безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, підвищення рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму, професійного захворювання, аварій на 2026 рік.
3. Перелік професій і посад працівників, які безоплатно забезпечуються спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту.
4. Перелік робіт, де через умови виробництва перерву для відпочинку та харчування встановити не можна.
5. Правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників ТОВ «Нова Пошта».

6. Перелік посад, для яких передбачена щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці (робота за комп'ютером).

7. Перелік посад працівників, які підлягають попереднім (періодичним) медичним оглядам [102].

Серед переваг зазначеного колективного договору можемо виокремити такі:

1. Комплексне закріплення принципів недискримінації та рівності у сфері праці, що охоплює широкий перелік ознак, включаючи пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, наявності статусу ветерана війни (учасники бойових дій, особи з інвалідністю внаслідок війни, учасники війни), підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання (п. 3.1).

2. Розширені гарантії для працівників у разі змін в організації виробництва та скорочення, зокрема обов'язок роботодавця неодноразово пропонувати вакансії (не менше трьох разів), а також надання додаткового оплачуваного часу для пошуку роботи, що свідчить про підвищений рівень соціальної відповідальності роботодавця у порівнянні з мінімальними вимогами законодавства (п. 3.9).

3. Розширене закріплення соціально-економічних гарантій працівників, що передбачає, крім вихідної допомоги, додаткові виплати при вивільненні у зв'язку з ліквідацією, реорганізацією або скороченням чисельності чи штату працівників залежно від стажу роботи на Підприємстві у розмірі від одного до

чотирьох середніх місячних заробітків, що перевищує мінімальні державні гарантії (п. 4.20).

4. Гнучке та деталізоване регулювання режиму робочого часу, що враховує специфіку діяльності підприємства та різні категорії працівників, включаючи встановлення альтернативних графіків роботи, підсумованого обліку робочого часу для безперервних підрозділів, а також обов'язок завчасного повідомлення працівників про зміни умов праці, що забезпечує баланс між виробничими потребами та інтересами працівників (п. 5.1).

5. Розширене врегулювання системи охорони праці із встановленням конкретних фінансових, організаційних та соціальних гарантій, зокрема через обов'язкове фінансування заходів з охорони праці у розмірі не менше 0,5 відсотка фонду оплати праці, запровадження системного аналізу виробничого травматизму та профзахворювань із розробкою превентивних заходів, а також забезпечення працівників засобами індивідуального захисту, медичними оглядами, навчанням та належними санітарно-побутовими умовами (п. 7.1.2, 7.1.12, 7.1.16, 7.1.17).

6. Додатково передбачено посилені соціальні гарантії для працівників у разі ушкодження здоров'я, включаючи виплату одноразової матеріальної допомоги залежно від тривалості непрацездатності, збереження місця роботи та середнього заробітку на період відновлення працездатності, можливість перекваліфікації та працевлаштування відповідно до медичних рекомендацій (п. 7.1.18, 7.1.19).

7. Окремо закріплено додаткові соціально-побутові стандарти, що не є обов'язковими за законодавством, зокрема забезпечення працівників питною водою, гарячими напоями та безкоштовними гарячими обідами для окремих категорій працівників, що свідчить про підвищений рівень соціальної відповідальності роботодавця (п. 7.1.26, 7.1.27).

8. Розширене врегулювання гарантій діяльності профспілкових організацій, що включає інституційне визнання профспілкової сторони як повноважного представника працівників, встановлення обов'язку роботодавця

щодо погодження окремих управлінських рішень, а також забезпечення фінансових, організаційних та матеріально-технічних умов їх діяльності, включаючи регулярне фінансування, надання приміщень, ресурсів та доступу до інформації. Окремо передбачено додаткові гарантії для членів виборних профспілкових органів, зокрема щодо захисту від звільнення, надання оплачуваного часу для виконання представницьких функцій та участі у контролі за дотриманням трудового законодавства (п. 10.1-10.7).

Загалом можна констатувати належний рівень використання сторонами потенціалу колективно-договірного регулювання праці, що проявляється у системному, комплексному та структурно вибудованому змісті колективного договору. Закріплені положення охоплюють ключові аспекти трудових правовідносин, включаючи організацію праці, оплату праці, встановлення робочого часу і часу відпочинку, охорону праці, соціально-економічні гарантії, а також механізми участі працівників через профспілкову сторону. При цьому окремі положення договору передбачають підвищені, порівняно з законодавством, соціальні стандарти, що свідчить про спрямованість сторін на посилення соціального захисту працівників та забезпечення стабільності трудових відносин.

Формально вимоги законодавства щодо змісту колективного договору, визначені Законом України «Про колективні договори і угоди», дотримані, що підтверджується наявністю у ньому всіх основних блоків регулювання, передбачених законодавством. Водночас аналіз змісту колективного договору дає підстави стверджувати, що окремі положення мають переважно декларативний характер або відтворюють норми чинного законодавства без їх істотної конкретизації чи розвитку, що частково знижує ефективність колективно-договірного регулювання як інструменту встановлення додаткових гарантій.

Особливої уваги потребує питання врегулювання мобінгу (цькування) у трудових відносинах. Хоча формально відповідні положення у колективному договорі наявні, вони фактично носять відтворювальний характер і не містять чітко визначених заходів, процедур чи механізмів, спрямованих на запобігання,

протидію та припинення мобінгу, а також на відновлення порушених прав працівників. Такий підхід свідчить про формальне виконання вимог частини другої статті 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» без їх належної імплементації у практичну площину. З огляду на це, доцільним є подальше вдосконалення колективного договору шляхом наповнення відповідних положень реальним змістом, зокрема через запровадження внутрішніх процедур розгляду скарг на мобінг, визначення відповідальних осіб або підрозділів та встановлення гарантій захисту постраждалих працівників. Це сприятиме не лише підвищенню рівня правового захисту працівників, а й формуванню здорового морально-психологічного клімату в трудовому колективі.

За результатами проведеного аналізу колективних договорів можна констатувати, що колективні договори державного спеціалізованого господарського підприємства «Ліси України», Сьомацького ліцею Хмельницької міської ради та товариства з обмеженою відповідальністю «Нова Пошта» демонструють високий рівень правового опрацювання та використання можливостей колективно-договірного регулювання трудових відносин. У той же час колективний договір Державного університету економіки і технологій демонструє ефективний приклад розподілу обов'язків виконання та контролю відповідних положень. Усі зазначені колективні договори відзначаються достатньою деталізацією положень, належною структурованістю й орієнтацією на комплексне врегулювання широкого кола трудових і соціально-економічних питань. Варто зазначити, що їх суттєва відмінність за змістом, структурою й акцентами дає підстави зробити висновок, що кожен колективний договір приймається в індивідуальних умовах відповідної юридичної особи і спрямований на вирішення саме локальних потреб та можливих конфліктів. Це свідчить про прагнення сторін відобразити у текстах колективних договорів ті особливості трудового колективу, специфіку діяльності установи чи підприємства та конкретні соціально-трудова пріоритети.

Проте разом із позитивними аспектами виявлено й спільний недолік, присутній в усіх чотирьох колективних договорах, який заслуговує на особливу

увагу. Таким недоліком є відсутність або формальне закріплення положень і заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу, незважаючи на пряму вимогу частини другої статті 7 Закону України «Про колективні договори і угоди». Це свідчить не лише про прогалину у зазначених документах, а й про більш загальну проблему, яка, на нашу думку, полягає у недостатній обізнаності сторін колективно-договірного процесу щодо явища мобінгу, його негативних наслідків для працівників і важливості впровадження превентивних заходів у межах колективного договору. Відсутність механізмів протидії мобінгу обмежує потенціал колективного договору як інструменту забезпечення здорового морально-психологічного клімату на підприємстві або в установі, а також знижує рівень гарантій захисту гідності працівника.

Припускаємо, що зазначена проблема є характерною не лише для проаналізованих колективних договорів, а й для значної частини інших колективних договорів як у державному, так і в приватному секторах. Це може бути зумовлено недостатньою увагою до питань запобігання та протидії мобінгу під час підготовки, погодження та укладення колективних договорів, а також відсутністю належної практики деталізації відповідних положень на локальному рівні.

З метою підтвердження або спростування цього припущення доцільно звернутися до аналізу колективних договорів окремих юридичних осіб, зокрема:

- ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг». Колективний договір в редакції від 11.04.2024 року [103];
- ПрАТ «Миколаївська ТЕЦ». Колективний договір в редакції від 28.12.2023 року [104];
- ОКАП «Сумиоблагроліс». Колективний договір від 25.12.2024 року [105];
- ТОВ «Енера Суми». Колективний договір від 26.12.2025 року [106].
- КП «Ринково-побутові послуги». Колективний договір від 02.05.2023 року [107].

За результатами дослідження зазначених колективних договорів на предмет наявності положень щодо запобігання та протидії мобінгу встановлено, що у колективних договорах ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», ОКАП «Сумиоблагроліс», ТОВ «Енера Суми» та КП «Ринково-побутові послуги» взагалі відсутні будь-які згадки про мобінг, його запобігання чи процедури реагування на відповідні випадки. Водночас у колективному договорі ПАТ «Миколаївська ТЕЦ» у пункті 2.3.3 передбачено лише декларативне положення щодо недопущення мобінгу, яке не містить конкретних механізмів реалізації, процедур розгляду скарг або відповідальності сторін.

Таким чином, проведений аналіз свідчить, що питання запобігання та протидії мобінгу фактично не отримало належного нормативного закріплення на рівні колективно-договірного регулювання. У більшості випадків воно або повністю ігнорується, або згадується формально без подальшої конкретизації. Це, у свою чергу, свідчить про наявність прогалини у локальному правовому регулюванні трудових відносин, яка має системний характер. Відсутність докладного аналізу та чітких механізмів реагування на мобінг у колективному договорі створює дві критичні проблеми:

- 1. Правова незахищеність сторін.** У сучасних умовах колективний договір не лише фіксує трудові та соціальні гарантії, а й виступає інструментом превентивного регулювання конфліктів у трудовому колективі. Відсутність у ньому процедурного механізму щодо запобігання та реагування на мобінг призводить до того, що будь-які конфліктні ситуації, пов'язані з психологічним або організаційним тиском, залишаються поза межами внутрішнього регулювання. Це, у свою чергу, позбавляє роботодавця можливості системно документувати свої дії щодо реагування на такі випадки, а також демонструвати наявність належної організації безпечного психологічного середовища праці. Відсутність формалізованих процедур ускладнює управління ризиками у трудових відносинах, оскільки не дозволяє своєчасно фіксувати, аналізувати та нейтралізувати конфлікти на ранніх етапах їх виникнення.

2. Декларативність захисту. Формальне закріплення положень про заборону мобінгу без їх подальшої конкретизації не створює реального механізму захисту прав працівників. Такі норми фактично набувають декларативного характеру, що не трансформуються у практичні дії на рівні підприємства. Відсутність визначених алгоритмів поведінки сторін трудових відносин у разі виникнення ознак мобінгу призводить до того, що працівник не має чіткого розуміння внутрішнього порядку захисту своїх прав, а роботодавець не має чітко визначених заходів для врегулювання відповідних порушень.

На нашу думку, сучасний колективний договір не повинен обмежуватися лише формальним закріпленням заборони мобінгу, а має передбачати комплексну систему превентивних заходів, спрямованих на запобігання конфліктним ситуаціям у трудовому колективі та їх своєчасне врегулювання. Така система може включати кілька взаємопов'язаних елементів.

По-перше, інституційний механізм, який передбачає створення при спільній комісії з контролю за виконанням колективного договору окремої групи з питань трудової етики та медіації. Такий орган може виконувати функцію первинного реагування на конфліктні ситуації, сприяючи їх врегулюванню ще на ранніх етапах, до моменту ескалації та переходу до формальних трудових спорів або судових процесів.

По-друге, процедурний алгоритм, який доцільно закріпити у вигляді окремого додатка до колективного договору «Порядок подання та розгляду заяв про випадки мобінгу». Такий порядок має забезпечувати чітку регламентацію дій працівника та роботодавця у разі виникнення відповідних ситуацій, зокрема гарантувати конфіденційність звернень, а також передбачати запобіжні заходи від можливих негативних наслідків для заявника, включаючи заборону необґрунтованої зміни істотних умов праці або звільнення на період розгляду заяви.

По-третє, інформаційно-превентивний напрям, який може реалізовуватися через запровадження регулярних оцінок соціально-психологічного клімату в трудовому колективі, а також проведення навчальних заходів для керівників

середньої ланки щодо принципів етичної взаємодії, ненасильницької комунікації та попередження конфліктів у колективі. Такий підхід сприятиме формуванню культури поваги у трудових відносинах та зниженню ризику виникнення конфліктних ситуацій.

По-четверте, важливим елементом є чітке визначення меж локальної відповідальності, що передбачає розмежування дій, які можуть бути кваліфіковані як мобінг, та законних управлінських рішень роботодавця, спрямованих на забезпечення дисципліни праці та належної якості виконання трудових обов'язків. Таке розмежування є необхідним для запобігання зловживанню правом з боку працівників та одночасно для захисту правомірних управлінських дій роботодавця.

Зазначені проблеми доцільно розглядати не лише крізь призму трудового права, а й із урахуванням підходів кримінології, що дозволяє більш глибоко розкрити природу мобінгу та обґрунтувати необхідність його системного попередження. У цьому контексті мобінг постає не просто як порушення трудової дисципліни чи етичних норм, а як специфічна форма девіантної поведінки та латентного правопорушення, що має свою детермінацію, віктимологічний аспект та систему запобігання.

З точки зору теорії кримінології, ефективне запобігання мобінгу має здійснюватися на двох рівнях: загальносоціальному (усунення причин та умов) та локальному (робота з конкретним середовищем та суб'єктами). Такий підхід узгоджується з кримінологічною концепцією превенції, відповідно до якої запобігання правопорушенням передбачає системний вплив на причини та умови їх виникнення, а також на осіб, схильних до протиправної поведінки [108].

Загальносоціальний рівень охоплює формування відповідної правової культури, у межах якої будь-які прояви психологічного насильства визнаються неприйнятними. Йдеться про формування так званої антимобінгової правосвідомості, коли суспільство не лише формально засуджує подібні практики, а й активно їх не толерує. У цьому аспекті важливе значення має також удосконалення нормативно-правової бази, зокрема забезпечення узгодженості

підходів до визначення мобінгу та відповідальності за нього у різних галузях законодавства, а також розвиток інституційної підтримки, яка дозволяє працівникові отримати допомогу поза межами підприємства.

Водночас вирішальне значення для реального запобігання мобінгу має локальний рівень, тобто рівень конкретної юридичної особи. Саме на цьому рівні проявляються основні передумови виникнення мобінгу та формується відповідна поведінкова модель учасників трудових відносин. У зв'язку з цим заходи протидії мобінгу повинні мати комплексний характер і включати такі взаємопов'язані елементи:

1. **Усунення аномії в колективі.** Відповідно до теорії Еміля Дюркгейма та Роберта Мертона [109], мобінг виникає там, де існує розрив між цілями підприємства та засобами їх досягнення. У контексті трудових відносин це означає необхідність забезпечення роботодавцем прозорості кар'єрного зростання, чітких критеріїв оцінки праці та справедливого розподілу ресурсів. Такий підхід дозволяє мінімізувати підґрунтя для внутрішньої конкуренції, заздрощів і конфліктів.

2. **Віктимологічна профілактика.** У межах колективно-договірного регулювання вона спрямована на зниження ризику перетворення працівника на об'єкт мобінгу шляхом нейтралізації факторів його вразливості. Особливу увагу слід приділяти так званим «групам ризику», зокрема новим працівникам, особам з інвалідністю та представникам соціальних меншин. Практична реалізація цього підходу передбачає закріплення у колективному договорі обов'язку роботодавця організовувати навчання методам психологічного захисту, зокрема розвитку асертивності та технік деескалації конфліктів, що позбавляє агресора очікуваної реакції жертви та руйнує сценарій мобінгу на ранній стадії. Поряд із цим доцільно передбачити чіткі алгоритми правового реагування, які б забезпечували можливість належної фіксації фактів тиску та визначали процедуру звернення до «довіrenих осіб» або внутрішніх комісій із гарантією захисту від вторинної віктимізації (помсти за скаргу). Такий підхід сприяє трансформації працівника з пасивного об'єкта впливу на активного суб'єкта захисту своїх прав.

3. Нейтралізація криміногенного впливу агресора. Відповідно до теорії диференційного зв'язку Едвіна Сазерленда, девіантна поведінка поширюється через соціальне наслідування [110]. У трудовому колективі це означає, що агресивна модель поведінки керівника може відтворюватися підлеглими. З огляду на це, доцільним є впровадження механізмів зворотного зв'язку, зокрема систем оцінювання керівників за принципом 360 градусів, які дозволяють оцінити не лише професійні, а й етичні аспекти їх діяльності.

4. Звуження можливостей для прояву мобінгу. Йдеться про мінімізацію суб'єктивізму в управлінських рішеннях шляхом запровадження прозорих та формалізованих систем оцінки результатів праці. Використання цифрових інструментів обліку та аналізу ефективності дозволяє зменшити ризики маніпуляцій робочим навантаженням або оцінкою результатів, що часто виступає інструментом психологічного тиску.

5. Створення системи швидкого реагування. Колективний договір має передбачати функціонування доступних каналів повідомлення про випадки мобінгу, зокрема «гарячих ліній» або «скриньок довіри». Важливим є забезпечення оперативного та обов'язкового реагування на такі звернення, оскільки саме невідворотність реагування виступає ефективним стримуючим фактором.

Таким чином, з позицій кримінології, колективний договір може розглядатися як інструмент соціального контролю, який не обмежується встановленням формальних норм, а впливає на організацію взаємовідносин у трудовому колективі. Його зміст здатен формувати таке середовище, у якому мобінг стає не лише забороненим, а й фактично невігідним для потенційного агресора з огляду на репутаційні, організаційні та правові наслідки.

Тому вважаємо за доцільне зосередити увагу на детальному вивченні цього явища, підготовці рекомендацій щодо запровадження заходів протидії мобінгу в колективних договорах та підвищенні обізнаності сторін колективно-договірного процесу про його наслідки й способи запобігання.

Ще 14.09.2006 року Верховна Рада України ратифікувала Європейську соціальну хартію (далі – Хартія). Відповідно до ч. 2 ст. 26 Хартії, Україна зобов'язалася поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким діям і вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки [111].

Однак вітчизняним законодавством було започатковано боротьбу з будь-якими проявами мобінгу на державному рівні лише 11 грудня 2022 року, коли на законодавчому рівні було закріплено у ч. 1 ст. 2⁻² Кодексу законів про працю України, що мобінг (цькування) - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність [112].

Звертаємо увагу, що чіткої форми прояву мобінгу законодавцем закріплено не було. Такий підхід, на нашу думку, є слушним з огляду на те, що неможливо повністю, чітко та структуровано передбачити всі форми прояву, які підпадатимуть під поняття мобінгу. Серед науковців на сьогодні також немає єдиного підходу до визначення форм прояву мобінгу. Так, О. І. Сердюк та І. М. Шупта на основі багатьох наукових праць узагальнюють такі форми мобінгу, зокрема:

- припинення спілкування, заборона розмовляти з собою;
- переміщення робочого місця в окрему кімнату, подалі від колег;
- ставлення до суб'єкта як до «порожнього місця»;
- заборона колегам розмовляти з суб'єктом, його бойкот;

- посягання на соціальний авторитет, тобто негативне оцінювання, насміхання чи поширення пліток;
- підозри у психічних розладах, натяки про необхідність психіатричного обстеження;
- насміхання над фізичними вадами, особистим життям;
- напади на політичні або релігійні переконання;
- насміхання над національністю;
- доручення робіт, які принижують почуття власної гідності;
- несправедливе й образливе оцінювання роботи;
- карикатурне копіювання ходи, голосу чи жестів;
- сумніви в рішеннях суб'єкта;
- викрикування навздогін непристойностей чи інших образливих висловлювань [113, с. 273].

Н. І. Фединець у свою чергу виділяє такі форми прояву мобінгу:

- несправедлива критика;
- значні навантаження;
- необґрунтовані та завищені прискіпування щодо роботи;
- нерівномірний розподіл завдань;
- цілеспрямована дезінформація;
- створення перешкод в роботі;
- доноси та скарги;
- насмішки та жарти «за спиною»;
- плітки та вигадкування;
- ігнорування;
- провокації;
- дрібні капості;
- звільнення або пониження в посаді у важливі для працівника дати або дні (день народження, іменини);
- накидання робочих завдань в кінці робочого дня або перед вихідними [114, с. 304].

Причини мотивації моберів до вчинення таких шкідливих дій можуть бути різними. Так, наприклад, К. М. Гірняк зазначає, що основними механізмами розвитку мобінгу є, як правило, заздрощі та конкуренція, неприйняття інших думок, бажання підкорити когось власній волі, витіснити когось з групи (колективу), принизити, навести страх [115, с. 170]. У свою чергу О. О. Корабльова виділяє причини виникнення мобінгу, пов'язані з самою жертвою мобінгу. До них належать: соціальна, фізична, психологічна несхожість на інших членів колективу, неадекватне сприйняття власної особистості (завищення або заниження самооцінки, комплекс неповноцінності або переваги); неадекватне сприймання групи, акцентуації характеру, слабкий тип нервової системи, некоректний (авторитетний, тоталітарний) стиль виховання особистості жертви, який порушив процес успішної соціалізації, фізична слабкість (хворобливість), пасивна роль у конфліктах [116, с. 69].

Мобінг на підприємствах, установах, організаціях набуває різних видів, а саме:

- горизонтальний – мобінг серед колег;
- вертикальний згори (боссінг) – мобінг керівника проти підлеглого;
- вертикальний знизу (стафінг) – мобінг підлеглих проти керівника [113, с. 272].

Як зазначає О. Кравченко, за статистикою, у країнах Західної Європи мобінгу зазнають майже 20% працівників. Статистика спирається тільки на точні дані, отже, існує ризик, що ця цифра насправді більша, бо багато працівників з цього приводу мовчать або просто полишають місце роботи, не вказуючи на справжню причину [117]. Однак, негативні наслідки мобінгу спрямовані не тільки на людину-працівника, а й суттєво знижують ефективність роботи всього підприємства, установи або організації, адже призводять до зростання плинності кадрів, погіршення морально-психологічного клімату, зниження продуктивності праці, зростання конфліктності в колективі та підриву репутації роботодавця як соціально відповідальної сторони. До того ж згідно з статтею 141 КЗпП, роботодавець повинен правильно організувати працю працівників, створювати

умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту [112].

Саме тому для превентивного попередження та оперативного реагування на будь-які прояви мобінгу в трудовому колективі необхідно розробити відповідні положення у колективному договорі. Такими положеннями можуть стати так звані «Правила трьох П», що передбачають профілактику, перевірку та притягнення до відповідальності.

Під профілактикою ми маємо на увазі передусім проведення освітніх та інших інформаційних заходів для працівників з метою ознайомлення їх із поняттям мобінгу, його ознаками, прикладами, відмежуванням від ситуацій, що не визнаються мобінгом, процедурою звернення до роботодавця у разі виникнення мобінгу, а також механізмами захисту своїх прав (звернення до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю або до суду). Такі заходи мають обов'язково носити систематичний (повторюваний) характер. Періодичність їх проведення доцільно визначати на локальному рівні з урахуванням особливостей конкретної організації. Ця періодичність залежить від багатьох чинників, зокрема від кількості працівників, характеру роботи, рівня конкуренції, наявності родинних зв'язків у колективі, соціальної структури трудового колективу тощо. Для оцінки стану проблеми у конкретній організації доцільно розпочати з діагностики рівня поширення мобінгу, наприклад, шляхом проведення анонімного опитування всіх працівників.

До перевірки належить впровадження прозорії процедури подання працівником скарги на прояви мобінгу та порядку її розгляду роботодавцем. Колективний договір має передбачати право працівника звернутися до роботодавця із заявою (усною чи письмовою) щодо дій колег або керівництва, що мають ознаки мобінгу. Після отримання такого звернення керівник

підприємства зобов'язаний створити тимчасову комісію для об'єктивного розгляду наведених у скарзі фактів. Склад комісії визначається залежно від характеру й складності справи, при цьому до її складу не може входити особа, на яку подано скаргу. Комісія проводить перевірку шляхом збору пояснень від заявника, особи (осіб), щодо яких подано скаргу, опитування свідків, вивчення документів та інших доказів. За результатами роботи комісія складає висновок і формулює рекомендації щодо можливих заходів впливу стосовно працівника, якщо факт мобінгу підтверджено.

Завершальним етапом протидії мобінгу є притягнення до відповідальності. Основна мета цього заходу – відновлення порушених прав постраждалого працівника та створення умов для можливого примирення між сторонами конфлікту. Якщо ж примирення виявляється неможливим, керівник підприємства, установи чи організації має право вжити заходів дисциплінарного впливу щодо порушника, керуючись висновками та рекомендаціями тимчасової комісії. Важливо підкреслити, що мобінг за своєю природою є порушенням трудової дисципліни, а отже, застосування до винного відповідних заходів дисциплінарної відповідальності є правомірним та обґрунтованим. Відповідно до ст. 147 КЗпП, за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один з таких заходів стягнення, як догана або звільнення [112].

Впровадження запропонованої системи «Правила трьох П» у колективному договорі може бути універсальним рішенням для вирішення проблем, пов'язаних з мобінгом, для сторін колективного договору. Кожен елемент зазначеної системи (профілактика, перевірка та притягнення до відповідальності) є невід'ємною частиною механізму протидії мобінгу.

Також необхідно зазначити, що актуальним підходом до визначення змісту колективного договору є передбачення в ньому положень, які регламентуватимуть використання ІІІ на певному підприємстві, установі, організації (тобто на локальному рівні). З приводу доцільності встановлення відповідного регламенту, у підрозділі 1.4 було проведено аналітику у контексті

вивчення особливостей колективно-договірного регулювання праці на локальному рівні соціального діалогу та зроблено висновки щодо його значення, яке полягає саме у спрямованості на прийняття колективного договору, який набуває критичного значення з оглядом на активного використання ШІ, зокрема в трудових відносинах. Саме локальний діалог без формального підходу у визначені змісту колективного договору, на нашу думку дозволяє закріпити правила безпечного використання ШІ в колективних договорах які на сьогодні вже прописані у європейських стандартах (AI Act, Конвенції про ШІ), що встановлюють людиноорієнтовані принципи впровадження технологій ШІ у всі сфери суспільного життя.

Таким чином, результати аналізу змісту колективних договорів державного спеціалізованого господарського підприємства «Ліси України», Державного університету економіки і технологій, Сьомацького ліцею Хмельницької міської ради та товариства з обмеженою відповідальністю «Нова Пошта» засвідчили загальною відповідність цих документів вимогам Закону України «Про колективні договори і угоди». У договорах чітко простежується прагнення сторін врегулювати важливі питання трудових і соціально-економічних відносин, забезпечити соціальний захист працівників та запровадити дієві механізми контролю за виконанням зобов'язань. Однак спільним і суттєвим недоліком аналізованих колективних договорів є відсутність або формальне закріплення положень і заходів, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу, як того вимагає частина друга статті 7 Закону України «Про колективні договори і угоди». Це свідчить не лише про прогалину в окремих документах, а й про більш загальну проблему, що характерна як для державного, так і для приватного сектору. На нашу думку, вона полягає у недостатній обізнаності сторін колективно-договірного процесу з таким явищем, як мобінг, його сутністю, наслідками для працівників і роботодавців та важливістю превентивних заходів у межах соціального діалогу. Відсутність системного підходу до запобігання мобінгу в колективних договорах знижує ефективність колективно-договірного регулювання та негативно впливає на психологічний

клімат у колективах, продуктивність праці й загальний імідж роботодавця. Саме тому запровадження у колективному договорі запропонованої системи «Правила трьох П» може стати універсальним інструментом для ефективної протидії мобінгу та захисту інтересів обох сторін колективного договору. Це дозволить не лише підвищити якість колективних договорів, а й сприяти формуванню здорового та безпечного робочого середовища.

2.3. Сторони колективно-договірного регулювання праці на локальному рівні.

Колективно-договірне регулювання праці виступає одним із ключових механізмів трудового права, який забезпечує збалансоване узгодження інтересів працівників і роботодавців. В умовах сучасної соціально-економічної нестабільності, змін у законодавстві та трансформації ринку праці зростає значення ефективної взаємодії між суб'єктами трудових відносин. Особливого значення набуває колективно-договірне регулювання саме на локальному рівні, де сторони мають змогу безпосередньо впливати на формування умов праці, соціальні гарантії та механізми захисту трудових прав через укладення колективного договору. Саме тому у центрі колективно-договірного процесу перебувають його суб'єкти.

Чинний Закон України «Про колективні договори і угоди» передбачає, що сторонами колективного договору є сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця, зокрема представники відокремлених підрозділів юридичної особи, а також сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник).

Характерною відмінністю колективних договорів від колективних угод за суб'єктним складом є те, що колективні переговори на локальному рівні відбуваються без залучення державних органів та органів місцевого

самоврядування. Це з одного боку розширює можливості сторін, а з іншого – покладає більшу відповідальність за результат переговорного процесу.

Кодекс законів про працю України та Закон України «Про колективні договори і угоди» не містять визначення терміну «роботодавець», однак він зосереджений у Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності». Так, відповідно до абзацу 2 частини 1 цього Закону передбачено, що роботодавець – юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа – підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб [70].

Варто звернути увагу на те, що фізична особа – підприємець, у разі використання найманої праці, також має право укласти колективний договір з працівниками. Зокрема це передбачено частиною першою статті 11 Кодексу законів про працю України та частиною першою статті 2 Закону України «Про колективні договори і угоди» де зазначено, що колективний договір укладається на підприємстві, в установі, організації, а також з фізичною особою, яка використовує найману працю. На жаль, укладення колективних договорів фізичними особами – підприємцями, які використовують найману працю, на практиці залишається вкрай рідкісним явищем. Попри пряму норму закону, що надає таке право, більшість підприємців не користується цим інструментом, здебільшого через відсутність правової обізнаності, низький рівень культури соціального діалогу, а також через поширене хибне уявлення, що колективний договір є виключно атрибутом великих підприємств.

Водночас, варто зазначити, що новий Закон України «Про колективні угоди та договори» передбачає трохи інший підхід до визначення поняття роботодавця. Так, абзацом 6 частини 1 статті 2 зазначеного Закону передбачено, що роботодавець - юридична чи фізична особа, яка в межах трудових відносин використовує найману працю, на яку поширюється юрисдикція України чи іноземної держави, а також зареєстроване в Україні представництво іноземної юридичної особи [29].

Сторона роботодавця, як правило, представлена керівником юридичної особи, однак керівник має право доручити іншим посадовим особам вести переговори й укласти колективний договір. Чинний Закон України «Про колективні договори і угоди», на жаль, не передбачає процедури делегування своїх повноважень для участі в колективних переговорах або підписання колективного договору від імені роботодавця. Така прогалина створює потенційні ризики щодо легітимності представництва та чинності самого колективного договору, зокрема у разі виникнення трудових спорів або перевірок державними органами. На практиці представництво в трудових правовідносинах здійснюється на підставі внутрішнього наказу керівника юридичної особи та довіреності, оформленої відповідно до вимог Цивільного кодексу України.

Враховуючи це, вважаємо доцільним доповнити чинне трудове законодавство чіткою нормою, яка б регламентувала порядок оформлення повноважень представника сторони роботодавця під час ведення колективних переговорів та укладення колективного договору. Такий підхід сприятиме підвищенню правової визначеності, зміцненню довіри між сторонами та розвитку партнерських відносин у межах соціального діалогу.

Аналіз чинного Закону України «Про колективні договори і угоди» дозволяє визначити основні права та обов'язки роботодавця, встановлені цим Законом у межах підготовки до укладення та виконання колективного договору.

Права роботодавця:

- ініціювати проведення колективних переговорів зі стороною працівників з метою прийняття або внесення змін до колективного договору;
- вести колективні переговори зі стороною працівників;
- доручати проведення колективних переговорів іншим представникам;
- визначати порядок ведення переговорів за погодженням зі стороною працівників, який оформлюється відповідним протоколом;
- утворювати, визначати склад та приймати участь у робочій комісії за погодженням зі стороною працівників;
- готувати проєкт колективного договору в складі робочої комісії;

- переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів;

- залучати посередника для врегулювання розбіжностей за погодженням зі стороною працівників.

Обов'язки роботодавця:

- дотримуватись основоположних принципів соціального діалогу;
- розпочати переговори з укладення колективного договору протягом семи днів з моменту ініціювання таких переговорів стороною працівників;

- надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору;

- не розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею;
- ознайомити працівника з текстом колективного договору до початку роботи за укладеним трудовим договором, а також у тижневий строк після укладення колективного договору, внесення до нього змін;

- забезпечити постійний і безперешкодний доступ до колективного договору у порядку, визначеному цим договором, можливість його копіювання;

- звільнити представників сторін, які працюють у складі комісії від основної роботи зі збереженням середнього заробітку та включити цей час до трудового стажу;

- підписати проєкт колективного договору після схвалення загальними зборами (конференцією) трудового колективу;

- дотримуватись положень колективного договору, якщо вони не суперечать вимогам чинного законодавства;

- здійснювати контроль за виконанням колективного договору;

- щорічно звітувати перед трудовим колективом про виконання колективного договору;

- вживати організаційних або управлінських заходів у межах компетенції щодо виконання зобов'язань, передбачених колективним договором;

- нести відповідальність за порушення або невиконання зобов'язань, передбачених колективним договором, в межах, передбачених чинним законодавством.

Сторону працівників у колективних переговорах можуть представляти первинні профспілкові організації або представники (представник) працівників. Відповідно до статті 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачено, що первинна організація профспілки – добровільне об'єднання членів профспілки, які, як правило, працюють на одному підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності і виду господарювання або у фізичної особи, яка використовує найману працю, або забезпечують себе роботою самостійно, або навчаються в одному закладі освіти [68].

Первинна профспілкова організація є найнижчою ланкою за рівнем профспілкової організації, яка функціонує на рівні конкретного підприємства, установи або організації, де об'єднуються працівники, що є членами профспілки. Її головне призначення полягає в представництві та захисті трудових, соціально-економічних прав та інтересів своїх членів на локальному рівні. Створювати профспілки можуть лише громадяни України. Іноземці та особи без громадянства мають право вступати до профспілок лише за умови, якщо це прямо передбачено їх статутом. Членство у профспілці є добровільним, що означає неприпустимість будь-якого примусу до вступу або участі в її діяльності.

Наслідком дотримання принципу добровільності є те, що на одному підприємстві можуть існувати кілька первинних профспілкових організацій, які представляють інтереси різних груп працівників. У таких випадках, коли необхідно здійснювати представництво працівників у колективних переговорах, ці первинні профспілкові організації зобов'язані утворити спільний представницький орган на засадах пропорційного представництва. Такий підхід передбачений статтею 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» і спрямований на забезпечення єдності представництва сторони працівників, уникнення конфлікту інтересів між профспілками та працівниками. Спільний

представницький орган формується з представників відповідних первинних профспілкових організацій пропорційно до кількості членів, яких вони представляють. Це дозволяє забезпечити демократичність і справедливість у прийнятті рішень, а також уникнути домінування однієї профспілки над іншими. У разі відмови від створення такого органу або відсутності згоди між профспілками щодо його формування, реалізація права на участь у колективних переговорах ускладнюється, що може призвести до зниження ефективності колективно-договірного регулювання та захисту прав працівників.

Представники працівників для ведення колективних переговорів визначаються у тому випадку, коли відсутня первинна профспілкова організація. Порядок визначення представників чинним законодавством не передбачено. Це створює правову невизначеність та підвищує ризик оскарження результатів переговорного процесу або самого колективного договору, підписаного такими представниками. На практиці обрання представників здійснюється шляхом проведення загальних зборів (конференції) трудового колективу, які мають бути правомочними, тобто такими, що охоплюють більшість працівників підприємства. Під час загальних зборів (конференції) відбувається затвердження кількості представників, висунення та обговорення кандидатів для представництва у колективних переговорах. Рішення про визначення представників фіксується у протоколі зборів, який у подальшому є підставою для здійснення представництва сторони працівників.

Враховуючи це, вважаємо доцільним доповнити чинне трудове законодавство чіткою нормою, яка б регламентувала порядок визначення представників (представника) сторони працівників для участі у колективних переговорах. Такий підхід сприятиме підвищенню правової визначеності у процесі колективно-договірного регулювання праці, а також мінімізуватиме ризики оскарження легітимності представництва працівників на переговорах та підписанні колективного договору.

Важливо відзначити, що для ефективного забезпечення роботи колективного договору обрані представники набувають повноважень не тільки

на період проведення переговорів, а й на весь період дії колективного договору. Це пов'язано з тим, що колективний договір утворює відповідні права та обов'язки для обох сторін, а не лише для роботодавця. Саме тому доцільно передбачити в колективному договорі відповідне положення про збереження представниками своїх повноважень на весь період дії колективного договору. Водночас такий строк не може перевищувати період існування трудових правовідносин із відповідним працівником. У разі припинення трудового договору працівник, наділений представницькими повноваженнями, втрачає їх, що зумовлює необхідність обрання трудовим колективом нового представника для забезпечення безперервності представництва його інтересів.

Чинний Закон України «Про колективні договори і угоди» дозволяє визначити основні права та обов'язки сторони працівників, встановлені Законом у межах підготовки до прийняття, а також дії колективного договору. Права сторони працівників:

- ініціювати проведення колективних переговорів зі стороною роботодавця з метою прийняття або внесення змін до колективного договору;
- вести колективні переговори зі стороною роботодавця;
- визначати порядок ведення переговорів за погодженням зі стороною роботодавця, який оформлюється відповідним протоколом;
- утворювати, визначати склад та приймати участь у робочій комісії за погодженням зі стороною роботодавця;
- отримувати від працівників пропозиції щодо положень колективного договору;
- готувати проєкт колективного договору в складі робочої комісії;
- переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів;
- залучати посередника для врегулювання розбіжностей за погодженням зі стороною роботодавця;

- звільнення працівників, які працюють у складі комісії, від основної роботи зі збереженням середнього заробітку та включення цього часу до трудового стажу.

Обов'язки сторони працівників:

- дотримуватись основоположних принципів соціального діалогу;
- утворити спільний представницький орган для проведення колективних переговорів у разі функціонування декількох первинних профспілкових організацій;
- розпочати переговори з укладення колективного договору протягом семи днів з моменту ініціювання таких переговорів стороною роботодавця;
- надавати учасникам переговорів усю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору;
- не розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею;
- підписати проєкт колективного договору після схвалення загальними зборами (конференцією) трудового колективу;
- дотримуватись положень колективного договору, якщо вони не суперечать вимогам чинного законодавства;
- здійснювати контроль за виконанням колективного договору;
- забезпечити постійний і безперешкодний доступ до колективного договору у порядку, визначеному цим договором, можливість його копіювання;
- щорічно звітувати перед трудовим колективом про виконання колективного договору;
- нести відповідальність за порушення або невиконання зобов'язань, передбачених колективним договором в межах, передбачених чинним законодавством.

Міжнародне бюро праці у посібнику «Колективні переговори» наголошує, що сторони колективних переговорів мають визнавати одна одну. Визнання сторін колективних переговорів може здійснюватися добровільно або за встановленою законом процедурою. Якщо визнання має добровільний характер, сторони зазвичай підписують угоду про визнання. Вона може бути важливим

засобом, за допомогою якого роботодавці (або організації роботодавців) і профспілки визнають одне одного представниками на переговорах, устанавлюють відповідні процедури та визначають питання, які розглядатимуться на колективних переговорах. Проте, у певних обставинах визнання представників на переговорах на суто добровільних засадах може бути складним. Роботодавці можуть відмовитися визнавати представницькі профспілки та вести з ними переговори. У ситуаціях, де існує багато профспілок, можуть точитися спори про те, хто і яких працівників має представляти. Конкуруючі профспілки можуть перешкоджати одна одній на переговорах. Щоб уникнути цих ситуацій та створити систему, яка сприятиме колективним переговорам, країни, як правило, запроваджують юридичні процедури визнання [118, с. 31].

Позиція, викладена у посібнику Міжнародного бюро праці щодо необхідності визнання сторін колективних переговорів, заслуговує на повну підтримку. Така процедура є важливою умовою легітимності переговорного процесу, оскільки дозволяє забезпечити, щоб переговори велися між дійсно уповноваженими представниками працівників і роботодавця. У разі відсутності чітко визначених процедур визнання існує загроза того, що повноваження представників можуть бути поставлені під сумнів. Водночас, хочемо зазначити, що процедура визначення механізму представництва у разі наявності декількох профспілок вже врахована законодавцем в Законі України «Про колективні договори і угоди», та в Законі України «Про колективні угоди та договори» тому у внесенні відповідних змін до законодавства немає необхідності.

Визнання сторін колективних переговорів, зокрема їх повноважень, на практиці нерідко прописується в колективному договорі. Так, наприклад, пункт 1.2 колективного договору державного спеціалізованого господарського підприємства «Ліси України» передбачає, що сторони визнають повноваження одна одної, визначені чинним законодавством, і зобов'язуються дотримуватися принципів соціального діалогу, незалежності та рівноправності Сторін, взаємної

поваги та пошуку реальних зобов'язань, обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей, відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань [99].

Тим не менш, вважаємо, що визнання сторін колективного договору має бути закріплене не в самому договорі, а вже на стадії колективних переговорів, а тому потребує доопрацювання положень чинного законодавства. Враховуючи зазначене, пропонуємо доповнити частину четверту статті 11 Закону України «Про колективні угоди та договори» такою нормою: «Утворення спільної робочої комісії є підтвердженням взаємного визнання сторін та учасників колективних переговорів». Такий підхід дозволить гарантувати належну легітимність переговорного процесу, а також зменшити ризики виникнення спорів щодо повноважень учасників переговорів у майбутньому.

Таким чином, сторони колективного договору – роботодавець та працівники є не лише фундаментальними суб'єктами трудового права, а й єдиними учасниками колективних переговорів на локальному рівні. Саме між ними розгортається діалог, спрямований на погодження інтересів, досягнення компромісів і формування узгоджених зобов'язань, які згодом набувають сили через колективний договір.

Кожна зі сторін має власні цілі, інтереси та відповідні очікування від колективного договору. Для працівників це – покращення умов праці, забезпечення стабільності зайнятості, належного рівня оплати праці та соціальних гарантій. Для роботодавця – підвищення продуктивності, ефективна організація праці та створення передбачуваного соціального середовища в межах трудового колективу. Колективний договір у цьому контексті постає як результат партнерського компромісу, що не лише врегульовує взаємні права й обов'язки, а й служить інструментом узгодження інтересів.

Однак ефективність дії колективного договору значною мірою залежить від законодавчої чіткості у визначенні суб'єктів колективного договору, їх повноважень, процедур представництва та визнання сторін. Саме тому виявлені у ході дослідження прогалини чинного законодавства свідчать про об'єктивну

потребу у його подальшому вдосконаленні шляхом впровадження відповідних змін.

2.4. Порядок укладення, зміни, зупинення та призупинення дії окремих положень колективного договору.

Ефективне функціонування колективного договору значною мірою залежить не лише від його змісту та чітких положень, а й від обов'язкового дотримання порядку його укладання, зміни та призупинення. Такий порядок є правовою гарантією захисту прав сторони працівників і роботодавця, а також запобігає конфліктам та забезпечує стабільність трудових відносин.

При укладанні колективного договору сторони нерідко зіштовхуються з певними проблемами, які у подальшому суттєво зменшують ефективність використання колективно-договірних переваг всередині підприємств, установ та організацій. Серед найпоширеніших проблем ми виділяємо такі:

1. Формальний підхід до укладання. Ця проблема є доволі розповсюдженою як серед представників державного сектору економіки, так і приватних юридичних осіб. Причини виникнення таких проблем можуть бути різноманітними, починаючи з необхідності укладання колективного договору для «галочки», щоб виконати вимогу законодавства, закінчуючи небажанням сторони роботодавця надавати додаткові переваги у вигляді соціальних та трудових стандартів відмінних від тих, які гарантовані законодавством. До цієї проблеми можна також віднести випадки копіювання минулих положень колективних договорів без актуалізації сучасних проблем трудового колективу. Такі підходи свідчать про відсутність реального соціального діалогу, порушуючи його основоположні принципи.

2. Недостатня підготовленість сторін. Сторонам колективного договору нерідко бракує знань та досвіду для належного проведення переговорів та оформлення відповідних домовленостей. Такі проблеми часто виникають у юридичних осіб, які не мали раніше досвіду роботи з колективними договорами

і які приймаються вперше. В таких ситуаціях дуже важливо отримувати відповідні фахові консультації юристів або інших фахівців з трудового права. Однак сторони інколи нехтують такими можливостями, обмежуючись пошуком зразків колективних договорів в інтернеті.

3. Нерівність сторін. Сторона працівників знаходиться в організаційній залежності від роботодавця і тому керівництво нерідко використовує це на свою користь. Профспілки, у свою чергу, можуть побоюватись йти на конфлікт, або взагалі не висувати вимог для покращення умов праці. Це особливо характерно для невеликих трудових колективів, або в тих випадках, коли профспілка формально виконує свої функції та не має достатньої підтримки серед працівників.

4. Ігнорування сучасних викликів. Сучасний підхід до розвитку трудового права характеризується чіткою тенденцією до посилення захисту трудових прав працівників, гнучкості трудових відносин, цифровізації трудових процесів, інтеграції міжнародних трудових стандартів, а також підвищеною увагою до проблеми мобінгу та необхідності запровадження ефективних механізмів його запобігання і протидії. Незважаючи на це, сторони часто ігнорують навіть обговорення таких питань, як:

- заборона та протидія дискримінації і мобінгу;
- механізми запобігання трудовому виснаженню;
- можливості застосування дистанційної, надомної або комбінованої роботи;
- запровадження електронної комунікації з працівниками;
- забезпечення гендерної рівності;
- доступність для осіб з інвалідністю;
- працевлаштування та підтримка працівників-ветеранів тощо.

Усі ці питання мають бути обговорені під час проведення колективних переговорів та відповідним чином відтворені у колективному договорі, враховуючи індивідуальні особливості та можливості кожної юридичної особи.

5. Відсутність або низька якість консультацій з трудовим колективом. Ця проблема виникає, коли керівництво не бачить потреби в залученні широкого кола працівників, а профспілка не має достатніх ресурсів або мотивації організувати ефективну комунікацію. Як наслідок, це призводить до зниження довіри працівників до керівництва та профспілки як представницького органу, пасивності трудового колективу у подальших етапах виконання колективного договору та підвищення ризику трудових конфліктів.

Усі вищезазначені проблеми є лише частиною можливих труднощів, з якими можуть стикатися сторони при обговоренні та укладанні колективних договорів. Саме тому детальне дослідження порядку їх укладання, визначення проблемних аспектів та шляхів удосконалення нормативно-правового регулювання є важливою умовою для підвищення ефективності дії колективних договорів та соціального діалогу в цілому.

На сьогоднішній день порядок прийняття колективного договору в підприємствах, установах та організаціях передбачений статтями 10-13 Закону України «Про колективні договори і угоди». Так, статтею 10 цього Закону передбачено, що укладенню колективного договору, угоди передують колективні переговори.

Будь-яка із сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору, угоди або у строки, визначені цими документами, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів.

Друга сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори.

Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору, угоди визначається сторонами і оформляється відповідним протоколом.

Для ведення переговорів і підготовки проектів колективного договору, угоди утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами.

Сторони можуть переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів.

Сторони колективних переговорів зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору, угоди. Учасники переговорів не мають права розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов'язання.

Робоча комісія готує проект колективного договору, угоди з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, трудових колективів галузей, регіонів, громадських організацій, і приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом [24].

При виникненні певних розбіжностей сторони повинні керуватися положеннями статті 11 цього Закону, які передбачають, що для врегулювання розбіжностей під час ведення колективних переговорів сторони використовують примирні процедури.

Якщо в ході 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.

Протягом трьох днів після складання протоколу розбіжностей сторони проводять консультації, формують із свого складу примирну комісію, а у разі недосягнення згоди звертаються до посередника, обраного сторонами.

Примирна комісія або посередник у термін до семи днів розглядає протокол розбіжностей і виносить рекомендації щодо суті спору.

У разі недосягнення згоди між сторонами відносно внесення рекомендації допускається організація та проведення страйків у порядку, що не суперечить законодавству України.

Для підтримки своїх вимог під час проведення переговорів щодо розробки, укладення чи зміни колективного договору, угоди профспілки, інші уповноважені

працівниками органи можуть проводити у встановленому порядку збори, мітинги, пікетування, демонстрації [24].

Завершення процедури обговорення та підписання колективного договору регламентується статтею 13 цього Закону, яка передбачає, що проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу.

У разі, якщо збори (конференція) трудового колективу відхилять проект колективного договору або окремі його положення, сторони відновлюють переговори для пошуку необхідного рішення. Термін цих переговорів не повинен перевищувати 10 днів. Після цього проект в цілому виноситься на розгляд зборів (конференції) трудового колективу.

Після схвалення проекту колективного договору загальними зборами (конференцією) трудового колективу він підписується уповноваженими представниками сторін не пізніше як через 5 днів з моменту його схвалення, якщо інше не встановлено зборами (конференцією) трудового колективу [24].

Процедура внесення змін і доповнень до колективного договору зазначеним Законом не впорядкована, однак статтею 14 передбачено, що зміни і доповнення до колективного договору, угоди протягом строку їх дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором.

Варто зазначити, що Закон України «Про колективні договори і угоди» був прийнятий 01.07.1993 року і з того часу накопив чималу кількість положень, які, станом на сьогоднішній день, є доволі застарілими та не відповідають сучасним викликам розвитку трудового права та суспільних відносин. Усвідомлюючи такі проблеми, Верховна Рада України в лютому 2023 року прийняла новий Закон України «Про колективні угоди та договори», який у свою чергу дещо змінює підхід до процедур прийняття та внесення змін у колективні договори. Хоча на даний момент цей Закон ще не набрав чинності, подальше дослідження відповідних питань доцільно здійснювати з урахуванням його положень,

оскільки частину норм вже було суттєво доопрацьовано й адаптовано до сучасних умов.

Новий Закон України «Про колективні угоди та договори» регламентує порядок укладання та внесення змін і доповнень до колективних договорів у статтях 10-12 та 22-23. Так, частинами 1-3 статті 10 цього Закону передбачено, що укладенню колективної угоди та договору передують колективні переговори.

2. Колективні переговори щодо укладення колективних угод ведуться на дво- чи тристоронній основі, колективних договорів - на двосторонній основі.

3. Якщо на підприємстві, в установі, організації або працівниками фізичної особи, яка використовує найману працю, створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів, що об'єднує кожна організація) утворити для ведення переговорів з укладення колективного договору спільний представницький орган шляхом укладення відповідної угоди та письмово повідомити про це роботодавця. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в спільному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору [29].

Частинами 1, 2, 4 та 5 статті 11 цього Закону передбачено, що метою колективних переговорів є укладення колективних угод та договорів, внесення до них змін і доповнень.

2. Колективні переговори щодо внесення змін до колективної угоди, договору, укладення нових колективної угоди, договору розпочинаються за ініціативою будь-якої сторони у строки, визначені чинними колективною угодою, договором. Якщо такі строки не визначені колективною угодою, договором або колективна угода, договір не укладені, колективні переговори можуть бути ініційовані будь-якою стороною у будь-який час.

4. Для ведення колективних переговорів сторони утворюють спільну робочу комісію. Сторони після отримання письмової пропозиції щодо проведення колективних переговорів протягом 15 календарних днів

розпочинають консультації та не пізніше наступних 15 календарних днів визначають строк формування складу спільної робочої комісії та дату її першого засідання. Сторони самостійно визначають кількість своїх представників до складу спільної робочої комісії, як правило, на паритетній основі, та координаторів від сторін у складі цієї комісії.

5. Порядок і строки ведення колективних переговорів щодо укладення колективної угоди, договору (внесення змін і доповнень до них), повноваження спільної робочої комісії визначаються спільним рішенням сторін з урахуванням норм цього Закону [29].

Після проведення колективних переговорів сторони мають затвердити проєкт колективного договору, процедура якого передбачена статтею 22 цього Закону.

1. Підготовлений спільною робочою комісією за результатами колективних переговорів проєкт колективного договору вноситься сторонами на розгляд загальних зборів (конференції) працівників для обговорення та прийняття рішення щодо його підписання. Загальні збори (конференція) у разі потреби надають пропозиції до змісту проєкту колективного договору.

Загальні збори (конференція) працівників уповноважують осіб від суб'єктів сторони працівників на підписання колективного договору.

Загальні збори працівників є правоможними в разі участі в них більше половини працівників підприємства, установи, організації (відокремленого підрозділу), роботодавця - фізичної особи, а конференція - у разі участі не менше двох третин делегованих осіб, якщо інше не встановлено законом.

Загальні збори (конференція) можуть бути проведені в онлайн форматі за допомогою технічних засобів зв'язку.

2. Рішення загальних зборів (конференції) приймаються закритим (таємним) або відкритим голосуванням більшістю голосів учасників.

3. У разі надання загальними зборами (конференцією) працівників рекомендацій щодо змісту проєкту колективного договору сторони продовжують колективні переговори, строк яких визначається сторонами. Доопрацьований

проект колективного договору повторно вноситься на розгляд загальних зборів (конференції) працівників для прийняття рішення щодо його підписання [29].

Підписання та набрання чинності колективного договору відбуваються за правилами статті 23 зазначеного Закону, яка передбачає, що укладення колективного договору здійснюється шляхом його підписання уповноваженими представниками сторін у визначений сторонами строк.

У разі, якщо сторонами не визначено строк підписання колективного договору, договір підписується протягом п'яти робочих днів з дня прийняття відповідного рішення загальними зборами (конференцією) працівників.

2. Колективний договір набирає чинності з дня його підписання, якщо інше не зазначено в цьому договорі [29].

Слід зазначити, що новий Закон України «Про колективні угоди та договори», прийнятий у 2023 році, є важливим кроком у напрямку модернізації національного трудового законодавства. Його ухвалення стало відповіддю на потребу адаптації норм колективно-договірного регулювання відповідно до сучасних умов організації праці та розвитку соціального діалогу. Порівняно з попереднім Законом 1993 року, новий нормативно-правовий акт демонструє помітні позитивні зміни, зокрема чіткіше врегульовано порядок проведення колективних переговорів, укладення та внесення змін до договорів, деталізовано строки, процедури і ролі сторін, передбачено створення спільної робочої комісії, визначено формат проведення зборів трудового колективу та можливість їх дистанційного проведення з використанням засобів зв'язку.

Ключові відмінності процедури прийняття та внесення змін до колективного договору між Законом України «Про колективні угоди та договори» (Закон 1993 року) та Законом України «Про колективні угоди та договори» (Закон 2023 року) наведено у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Ключові відмінності процедури прийняття та внесення змін до колективного договору між Законом України «Про колективні угоди та договори»

угоди» (Закон 1993 року) та Законом України «Про колективні угоди та договори» (Закон 2023 року)

Елемент регулювання	Закон 1993 року	Закон 2023 року
Ініціювання проведення переговорів	За три місяці до закінчення строку дії чинного колективного договору, або у строки, визначені договором	У будь-який час, якщо строк не визначено колективним договором
Термін початку переговорів	Протягом 7 днів після ініціювання	Протягом 15 календарних днів після ініціювання для початку консультацій, а також ще 15 календарних днів для визначення складу спільної робочої комісії та проведення першого засідання
Врегулювання розбіжностей	Складається протокол розбіжностей. Протягом трьох днів проводяться консультації, формується склад примирної комісії. У разі недосягнення згоди звертаються до посередника, обраного сторонами.	Неврегульовані спільною робочою комісією розбіжності вносяться на розгляд сторін для прийняття відповідного рішення.
Обговорення проекту колективного договору у трудовому колективі	Після опрацювання робочою комісією, проект колективного договору обговорюється у трудовому колективі і виноситься на розгляд загальних зборів	Не передбачено. Після опрацювання робочою комісією проект колективного договору вноситься на розгляд загальних зборів.
Порядок ухвалення рішення	Більшістю учасників загальних зборів (конференції) без чітких квот	Загальні збори повинні нараховувати більше половини працівників роботодавця. Конференція повинна нараховувати не менше двох третин делегованих осіб. Рішення приймається більшістю голосів загальних зборів або конференції.
Можливість проведення онлайн формату	Не передбачено	Передбачено за допомогою технічних засобів зв'язку
Можливість голосування закритим (таємним) способом	Не передбачено	Передбачено
Підписання договору	Протягом 5 днів з моменту схвалення	У строк визначений сторонами, або протягом 5 робочих днів з моменту прийняття рішення

Процедура внесення змін	За взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором	За взаємною згодою сторін за процедурою, аналогічною порядку прийняття колективного договору
-------------------------	------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------

Наведений у таблиці 2.1 аналіз ключових відмінностей порядку укладення колективного договору між чинним і новим законами свідчить про те, що законодавець частково врахував раніше наявні прогалини та труднощі, характерні для цієї процедури. Серед покращень, передбачених новим законом, можемо виділити такі:

1. Ініціювання проведення нових колективних переговорів у будь-який час за умови відсутності такого порядку в діючому колективному договорі. Чинна редакція Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачає, що ініціювання проведення колективних переговорів не раніше ніж за три місяці до закінчення строку колективного договору, на нашу думку, не є обґрунтованою. Буквальне тлумачення зазначеної вимоги свідчить про неможливість початку проведення переговорів, якщо до закінчення дії колективного договору залишається більше 3 місяців. За таких умов сторони мають можливість лише переглядати чинний колективний договір шляхом внесення відповідних змін до нього. Однак такий підхід суперечить принципу свободи та добровільності переговорів. Цей принцип знайшов належне втілення у новому Законі, який не застосовує таких обмежень для сторін, натомість надає можливість самостійно вирішувати період початку колективних переговорів, якщо інше не передбачено колективним договором. У результаті, відмова від жорстких часових рамок ініціювання переговорів, як це передбачено новим Законом, забезпечує більшу гнучкість і здатність оперативно реагувати на зміну соціально-економічної ситуації, умов праці, змін у законодавстві тощо. Такий підхід дозволяє сторонам трудових відносин діяти відповідально й самостійно, виходячи з рівня довіри, потреб виробництва та інтересів працівників, що сприяє посиленню колективно-договірному регулюванню праці.

2. Чітке визначення кількості працівників трудового колективу для прийняття рішення. На відміну від діючого Закону, новий Закон України «Про колективні угоди та договори» чітко передбачає, що для прийняття рішень на загальних зборах необхідна присутність більше половини працівників, а для конференції – не менше двох третин делегованих осіб. Таке уточнення є важливим, оскільки усуває правову невизначеність, яка існує на сьогоднішній день.

3. Можливість проведення онлайн формату. Можливість проведення загальних зборів (конференції) в онлайн форматі є важливим та доречним нововведенням. Така форма організації зборів дозволяє істотно заощадити час і матеріальні ресурси, які зазвичай витрачаються на проведення зборів у традиційній формі. Окрім економічної доцільності, онлайн-формат сприяє більшій залученості працівників, особливо на великих підприємствах із територіально розподіленими підрозділами або зі складним графіком роботи працівників. Крім того, можливість дистанційного проведення зборів є надзвичайно актуальною в умовах епідеміологічних загроз, надзвичайних ситуацій або воєнного стану, коли фізичне зібрання великої кількості осіб є небезпечним або навіть неможливим.

4. Можливість голосування закритим (таємним) способом. Новий Закон України «Про колективні угоди та договори» запроваджує можливість проведення закритого (таємного) голосування. Це дозволяє працівникам вільно висловлювати свою позицію без страху тиску чи переслідувань з боку роботодавця, якщо їхній вибір не відповідає його вказівкам. Такий механізм сприяє захисту прав працівників, забезпечує демократичність процесу прийняття рішень і підвищує довіру до результатів голосування.

5. Процедура внесення змін. Чинний Закон України «Про колективні договори і угоди» передбачає, що внесення змін і доповнень до колективного договору можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, який має бути передбаченим в колективному договорі. Однак, на нашу думку, внесення змін до колективного договору має відбуватися лише за тією ж процедурою що і

прийняття самого договору. Такий підхід забезпечуватиме участь трудового колективу в ухваленні рішень, які безпосередньо впливають на їхні права та інтереси. Внесення змін за спрощеною процедурою або без відповідного погодження з працівниками може призвести до зловживань та погіршення умов праці, що суперечить самій суті колективного договору, як результату двосторонніх переговорів. Саме тому положення нового Закону України «Про колективні угоди та договори» є більш доречними, адже вони передбачають, що процедура внесення змін і доповнень до колективного договору відбувається за процедурою, аналогічною порядку прийняття колективного договору.

Однак, на нашу думку, серед відмінностей порядку укладення колективного договору, наведених у таблиці 2.1, слід відзначити і певні негативні зміни або погіршення. До них можна віднести:

1. Відсутність порядку врегулювання розбіжностей. Чинний Закон України «Про колективні угоди та договори» чітко передбачає деталізований порядок вирішення розбіжностей, який розпочинається з використання примирної процедури. До примирної процедури належать такі етапи:

- 1) складання протоколу розбіжностей;
- 2) формування спільної примирної комісії зі складу представників сторін;
- 3) проведення обговорення розбіжностей представниками у складі комісії;
- 4) залучення посередника для розгляду протоколу розбіжностей і винесення рекомендацій щодо суті спору;

За результатами застосування примирної процедури сторони можуть або прийти до компромісної згоди, або за відсутності компромісної згоди сторона працівників отримує право на організацію та проведення страйків у порядку, передбаченому законодавством.

На жаль, новий Закон України «Про колективні угоди та договори» безпосередньо не передбачає застосування примирної процедури, або залучення посередника при прийнятті колективного договору. Натомість новим підходом стане винесення розбіжностей на розгляд сторін для прийняття відповідного рішення. Такий підхід, на нашу думку, є менш ефективним, оскільки не містить

інструментів пошуку компромісів. За таких умов створюються додаткові ризики затягування переговорного процесу, посилення конфліктності між сторонами тощо.

2. Відсутність можливості обговорення проєкту колективного договору у трудовому колективі. Чинний Закон України «Про колективні договори і угоди» чітко передбачає, що після опрацювання робочою комісією, проєкт колективного договору підлягає обговоренню у трудовому колективі і винесенню на розгляд загальних зборів. Однак новий Закон України «Про колективні угоди та договори» вже не передбачає можливості обговорення у трудовому колективі і після опрацювання робочою комісією проєкт колективного договору одразу виноситься на розгляд загальних зборів. Ми вважаємо такий підхід менш ефективним з огляду на те, що працівники позбавляються можливості самостійного ознайомлення та опрацювання проєкту колективного договору перед проведенням загальних зборів. Це створює ризики формального прийняття документа без глибокого опрацювання його змісту зі сторони працівників, обмежує можливості висловити зауваження та запропонувати зміни до моменту голосування. Усе це, зрештою, може призвести до зниження рівня довіри працівників до процесу укладання колективного договору та зменшення їхньої участі у формуванні трудових відносин.

Таким чином, виявлені недоліки нового Закону України «Про колективні угоди та договори» у порівнянні з чинним Законом України «Про колективні договори і угоди» свідчать про певне звуження механізмів і процедур у процесі переговорів. Відсутність формалізованої примирної процедури, як інструменту запобігання конфліктам, а також відсутність загального обговорення проєкту договору перед проведенням загальних зборів, можуть негативно позначитися на якості колективних договорів і ефективності їх застосування. Колективний договір має бути продуктом активної участі працівників у процесі переговорів. Тому подальші зміни до нового Закону України «Про колективні угоди та договори» мають відбуватися у напрямку відновлення та закріплення

відповідних механізмів і процедур для гармонійного забезпечення балансу між інтересами працівників і роботодавців.

Також варто звернути увагу на те, що в межах колективних трудових правовідносин після укладення колективного договору спори щодо його змісту, зміни чи скасування окремих положень не можуть бути предметом безпосереднього судового розгляду у формі позову про визнання їх недійсними, як це передбачено у цивільному чи господарському судочинстві. Така особливість зумовлена правовою природою колективного договору як результату узгодження інтересів сторін соціального діалогу, що передбачає застосування спеціальних примирно-третейських процедур врегулювання колективних трудових спорів.

Велика Палата Верховного Суду у постанові від 01.10.2019 року у справі №916/2721/18 зазначила, що колективні трудові спори, на відміну від індивідуальних - це спори непозовного провадження між найманими працівниками, трудовим колективом (профспілкою) і власником чи уповноваженим ним органом, в яких йдеться про зіткнення інтересів сторін трудових правовідносин. А тому, до таких спорів застосовується примирно-третейський порядок вирішення, правовий механізм якого визначено Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [119].

У зв'язку з цим особливого значення набуває усвідомлений та виважений підхід сторін колективного договору на етапі його укладення. Усвідомлюючи обмеженість судового втручання у сферу колективних трудових правовідносин, сторони повинні забезпечити максимально зважений, обґрунтований і передбачуваний характер погоджених умов, оскільки подальше коригування змісту колективного договору можливе переважно шляхом повторних переговорів, а не через судовий перегляд.

Такий підхід обумовлює необхідність належної підготовки до колективних переговорів, включаючи аналіз економічних можливостей роботодавця, реальних потреб трудового колективу, а також правових наслідків закріплення

відповідних положень. Водночас сторони мають діяти добросовісно, дотримуючись принципів соціального діалогу, взаємної довіри та компромісу, оскільки саме від якості досягнутих домовленостей залежить ефективність подальшого регулювання трудових відносин.

Однак, важливо зазначити, що існує значна кількість судових спорів, пов'язаних із поданням індивідуальних позовів окремих працівників у зв'язку з порушенням: договірного регулювання оплати праці, соціальних гарантій працівників та гарантій прав профспілок, прав на ведення переговорів і укладання колективних договорів, спадкування матеріальної допомоги, передбаченої умовами колективних договорів, застосування заходів дисциплінарного впливу за невиконання працівником умов колективного договору та Правил внутрішнього трудового розпорядку тощо. Так, Огляд судової практики Касаційного цивільного суду у складі Верховного суду щодо застосування законодавства України про колективні договори та угоди узагальнює судову практику за відповідними справами та має, на наш погляд, ключове значення для формування єдиної правозастосовної практики, забезпечуючи узгодження інтересів працівників і роботодавців, а також коректне тлумачення норм трудового права, при цьому надає можливість у даному дослідженні акцентувати увагу на практичному значенні колективного договору як регулятора трудових відносин на локальному рівні [120]

Вважаємо необхідним навести декілька прикладів розв'язання трудових спорів, пов'язаних із порушенням положень колективних договорів та захистом порушених трудових прав працівників:

1. Насамперед про спір стосовно оплати праці, зокрема щодо виплати одноразової допомоги згідно з умовами колективного договору.

ОСОБА_1 звернулася до суду з позовом до ДП «Фінансування інфраструктурних проектів» про стягнення заробітної плати в частині одноразової винагороди за вислугу років. Зазначив, що всупереч вимогам законодавства та умовам колективного договору як станом на день звільнення, так і станом на день подання позовної заяви йому не нараховано і не виплачено

всіх належних сум, а саме одноразову допомогу за вислугу років за 2020 та 2021 роки. Додатком № 4 до колективного договору є Положення про порядок виплати одноразової винагороди за вислугу років, згідно з яким відповідна винагорода виплачується в таких розмірах при безперервному стажі роботи, що надає право на отримання винагороди за вислугу років від 1 року до 2-х років, - 0,8 винагороди в долях посадового окладу за кожний повний відпрацьований рік.

Рішення районного суду про часткове задоволення позову мотивовано тим, що ДП «Фінансування інфраструктурних проєктів» безпідставно не виплатило позивачу винагороду за вислугу років за 2020 рік та за період з 01 січня 2021 р. до дати його звільнення, 30 липня 2021 року, яка передбачена колективним договором підприємства. При цьому суд зменшив розмір винагороди за вислугу років за 2021 рік, оскільки ОСОБА_1 пропрацював не цілий рік.

Апеляційний суд, відмовляючи в задоволенні позову, керувався тим, що виплата за вислугу років є одноразовою виплатою, а не щорічною, та виплачується за рішенням керівництва, враховуючи фінансову спроможність підприємства.

Верховний Суд не погодився з такими висновками апеляційного суду та вважав їх такими, що не відповідають приписам трудового законодавства, змісту колективного договору та Положенню про порядок виплати одноразової винагороди за вислугу років (Додаток № 4 до колективного договору ДП «Фінансування інфраструктурних проєктів»).

Верховний Суд погодився з висновками суду першої інстанції та зазначив, що при вирішенні спорів про виплату премій, винагород за підсумками роботи за рік чи вислугу років, надбавок і доплат необхідно керуватися положеннями з нормативно-правових актів, якими визначено умови та розмір цих виплат. Працівники, на яких поширюється дія зазначених нормативно-правових актів, можуть бути позбавлені таких виплат (або розмір останніх може бути зменшений) лише у випадках і за умов, передбачених цими актами. З мотивів відсутності коштів у проведенні вказаних виплат може бути відмовлено в тому

разі, коли вони обумовлені в зазначених актах наявністю певних коштів чи фінансування.

Роботодавець вправі самостійно визначати критерії нарахування та виплати цієї надбавки/винагороди, її розмір, в тому числі й з урахуванням свого фінансового стану. Проте ненарахування взагалі такої виплати суперечить умовам колективного договору і порушує вимоги статті 5 ЗУ «Про колективні договори і угоди». Дане рішення було винесено за Постановою Верховного Суду від 05 липня 2023 року у справі № 306/2061/21 [121].

2. Звертаємо також увагу на трудовий спір за іншим напрямком щодо доведення факту встановлення працівнику ненормованого робочого часу та застосування до нього заходів дисциплінарного впливу за перебування на робочому місці в нетверезому стані.

Особа_1 звернулася до суду з позовом до акціонерного товариства «Українська залізниця» (далі – АТ «Укрзалізниця») про визнання незаконним і скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Позивач з 06 вересня 1993 року працював на посаді стрільця стрілецької команди станції Миколаїв Херсонського загону воєнізованої охорони регіональної філії «Одеська залізниця» АТ «Укрзалізниця», а 10 лютого 2021 року був переведений на посаду заступника начальника стрілецької команди з охорони вантажів і об'єктів станції Миколаїв. Наказом від 08 листопада 2021 року № 119/ос його було звільнено 08 листопада 2021 року із займаної посади заступника начальника стрілецької команди з охорони вантажів і об'єктів станції Миколаїв на підставі пункту 7 частини першої статті 40 КЗпП України за появу на роботі в нетверезому стані.

Задовольняючи позовні вимоги, суд першої інстанції, з яким погодився й суд апеляційної інстанції «Херсонський загін воєнізованої охорони», застосувавши відповідні норми матеріального права, проаналізувавши Правила внутрішнього трудового розпорядку працівників виробничого підрозділу «Одеська залізниця» АТ «Укрзалізниця», керувався тим, що звільнення позивача

з роботи відбулося із порушенням норм трудового законодавства. Посадова інструкція заступника начальника стрілецької команди з охорони вантажів та об'єктів станції Миколаїв не містить положень про ненормований робочий день. Також суд надав критичну оцінку колективному договору на 2011-2025 роки та Додатку № 2 до колективного договору, оскільки наявні в цих документах і матеріалах справи суперечності не дозволяють дійти висновку про встановлення позивачу ненормованого робочого часу, які унеможливають встановлення факту, який колективний договір був чинним на час виникнення спірних правовідносин. При цьому, в колективному договорі відсутній перелік професій і посад працівників, до яких може застосовуватися ненормований робочий день.

Верховний Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій та зазначив, що відсутність у колективному договорі переліку професій і посад з ненормованим робочим днем та доказів щодо продовження дії колективного договору на 2011-2015 роки до 2021 року, недоведення факту встановлення працівнику ненормованого робочого часу та залучення його до роботи після завершення робочого часу, не можуть бути підставою для застосування до нього заходів дисциплінарного впливу за перебування на робочому місці в нетверезому стані. Таке рішення було закріплено у Постанові Верховного Суду від 20 травня 2024 року у справі № 487/294/22 [122].

3. Трудовий спір щодо одностороннього зменшення роботодавцем розміру грошової компенсації за продовольчий пайок, передбаченої умовами колективного договору.

ППО Знамянського загону відомчої воєнізованої охорони Одеської залізниці Всеукраїнської професійної спілки залізничників і транспортних будівельників України (далі – профспілка), яка є юридичною особою, звернулась до суду з позовом до ПАТ «Українська залізниця» та з урахуванням уточнених позовних вимог просила: визнати неправомірними дії посадових осіб ПАТ «Українська залізниця», які допустили одностороннє, без погодження з профспілковим комітетом зменшення розміру грошової компенсації за продовольчий пайок, передбаченої пунктом 4.14 зобов'язань колективного

договору, укладеного між адміністрацією та профспілковим комітетом, яка згідно з частиною другою статті 2 ЗУ «Про оплату праці» є додатковою заробітною платою, що призвело до погіршення умов оплати працівників виробничого підрозділу; визнати незаконним та зобов'язати відповідача скасувати накази; зобов'язати відповідача здійснити нарахування та виплату працівникам виробничого підрозділу грошової компенсації за продовольчий пайок в розмірах, передбачених пунктом 4.14 колективного договору за період з червня 2017 року до закінчення розгляду справи та здійснювати її виплату в подальшому.

Суди попередніх інстанцій, задовольняючи позов, керувались тим, що начальник виробничого підрозділу після внесення в установленому законом порядку змін до колективного договору щодо виплати грошової компенсації за продовольчий пайок не мав права в односторонньому порядку шляхом видання наказу зменшувати розмір цієї компенсації.

Верховний Суд погодився із висновками судів попередніх інстанцій та зазначив, що зміни до колективного договору були внесені у відповідності до чинного законодавства, а також умов колективного договору, зареєстровані у передбаченому законом порядку, колективний договір є чинним, його реєстрація, як і реєстрація змін до нього, не скасовані, тому дії посадових осіб відповідача всупереч умовам колективного договору є незаконними. Цю Постанову було прийнято Верховним Судом від 01 червня 2020 р. у справі № 389/1782/17 [123].

4. На підтвердження зробленого вище висновку про неможливість безпосереднього судового розгляду спорів щодо укладення колективного договору, визначення його змісту, внесення змін чи скасування окремих положень, вважаємо доцільним навести приклад судового розгляду справи за позовом найманого працівника до підприємства про скасування змін до колективного договору.

ОСОБА_1 Позивач перебував у трудових відносинах з ДП «Корюківське лісове господарство» з 2001 року. У вересні 2019 року був звільнений із займаної посади за власним бажанням, у зв'язку з виходом на пенсію за віком на підставі статті 38 КЗпП України. Не отримавши передбаченої колективним договором

матеріальної допомоги при звільненні та винагороди за вислугу років, звернувся до суду з позовом, в якому просив визнати зміни, які прийняті на спільному розширеному засіданні адміністрації і профспілкового комітету ДП «Корюківське лісове господарство» до колективного договору, незаконними та скасувати їх; стягнути одноразову матеріальну допомогу при звільненні у зв'язку з виходом на пенсію, недоплачену винагороду за вислугу років за період з 01 березня 2019 року до дня звільнення, середній заробіток за час затримки розрахунку при звільненні, зобов'язати ДП «Корюківське лісове господарство» внести зміни до трудової книжки в частині дати звільнення.

Суд першої інстанції позов задовольнив частково. Закриваючи провадження у справі в частині визнання незаконними та скасування змін до колективного договору, суд апеляційної інстанції керувався тим, що на відміну від індивідуальних, колективні трудові спори – це спори непозовного (тобто несудового) провадження між найманими працівниками, трудовим колективом (профспілкою) і роботодавцем, в яких йдеться про зіткнення інтересів сторін трудових правовідносин, тому до таких спорів застосовується примирно-третейський порядок вирішення, правовий механізм якого визначено Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Верховний Суд погодився з таким висновком апеляційної інстанції, зазначивши, що вимоги щодо скасування змін до колективного договору та поновлення дії договору в попередній редакції не підлягають розгляду у судовому порядку. Дане рішення було винесено Постановою Верховного суду від 15 серпня 2022 року у справі № 749/116/20 [124].

Таким чином, саме належне та збалансоване визначення змісту колективного договору під час колективних переговорів має визначальне значення для ефективного регулювання трудових відносин у майбутньому. Навіть окремі приклади із судової практики свідчать про те, що колективний договір виступає дієвим інструментом соціального захисту працівників і важливим механізмом забезпечення дотримання роботодавцем вимог трудового законодавства. Деталізуючи положення законодавства щодо оплати праці,

преміювання, режиму робочого часу, додаткових відпусток, соціальних гарантій та інших умов праці, колективний договір забезпечує правову визначеність у трудових правовідносинах та сприяє більш обґрунтованому вирішенню трудових спорів. У таких умовах колективний договір фактично виконує роль локального нормативного акта, обов'язкового для виконання обома сторонами соціального діалогу.

Ще одним важливим елементом функціонування колективного договору є можливість і порядок зупинення дії окремих положень колективного договору. Можливість зупинити дію окремих положень колективного договору є новелою у чинному законодавстві, нічого подібного до початку воєнного стану в Україні у нормах трудового права не визначалося. Це стало можливим завдяки прийняттю Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». На момент прийняття цього Закону та до 12.09.2025 року передбачалося, що на період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця [125].

Міністерство економіки України 23.03.2022 року на своєму офіційному сайті оприлюднило коментар до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», зокрема й щодо 11 статті. У цьому коментарі зазначено, що з метою забезпечення захисту трудових прав працівників, роботодавцю доцільно перед прийняттям такого рішення провести відповідні консультації зі стороною працівників та поінформувати її про прийняте рішення [126].

На нашу думку, запровадження зазначеної норми стало кроком, який істотно порушував принципи рівноправності та пріоритету узгоджувальних процедур при реалізації колективно-договірного регулювання трудових відносин. Надання роботодавцю одноосібного права зупинити дію окремих положень колективного договору без обов'язкових процедур узгодження з представниками працівників змістило баланс повноважень у бік роботодавця. У таких умовах колективний договір фактично втратив свій договірний характер і набував рис одностороннього локального нормативного акта. З моменту

прийняття цієї норми велика кількість роботодавців дуже швидко підхопила таку можливість і першочергово зупинила дію положень про преміювання та встановлення додаткових доплат і надбавок, не передбачених чинним законодавством. На жаль, профспілки не змогли зайняти активну позицію у протидії впровадженню нових правил. З одного боку, це було зумовлено об'єднанням усіх соціальних груп перед військовою агресією сусідньої держави. З іншого боку, профспілки були фактично позбавлені одного з основних своїх інструментів впливу на роботодавця – права на страйк, що прямо заборонено частиною 1 статті 19 Закону України «Про правовий режим воєнного стану». Окрім того, відсутність чітких критеріїв чи обмежень щодо обсягу та тривалості зупинення положень договору ще більше ускладнювала становище працівників у трудових відносинах з роботодавцем у період воєнного стану.

Однак, варто зазначити, що вищезазначена норма проіснувала більше трьох років, а вже з 13.09.2025 року набув чинності Закон України «Про внесення зміни до статті 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Відповідно до цього Закону, стаття 11 була викладена в такій редакції: «У період дії воєнного стану роботодавець може ініціювати зупинення дії окремих положень колективного договору, які регулюють відносини, визначені цим Законом. Дія таких положень може бути зупинена тільки за взаємною згодою сторін колективного договору у порядку, визначеному цим колективним договором» [127].

Схожі нововведення Верховна Рада України також передбачила частиною другою статті 26 нового Закону України «Про колективні угоди та договори» де зазначено, що у разі настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), перелік яких зазначено в колективному договорі, дія окремих його положень може бути зупинена на час дії таких обставин.

Про рішення щодо зупинення/поновлення дії окремих положень колективного договору внаслідок настання/припинення форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) сторона договору, для якої настали такі обставини, у тижневий строк з дня його прийняття повідомляє іншій стороні,

працівникам, на яких поширюються положення цього договору, та органу, що здійснив повідомну реєстрацію цього договору [29].

Зі змісту цієї статті вбачається новий підхід законодавця до можливості зупинення дії окремих положень колективного договору. По-перше, відбувається розширення підстав для застосування такого механізму. Якщо відповідно до чинного Закону України «Про правовий режим воєнного стану» зупинення дії положень колективного договору можливе виключно в умовах воєнного стану, то Закон України «Про колективні угоди та договори» дозволить застосувати таке зупинення у разі настання форс-мажорних обставин. По-друге, можливість призупинити дію окремих положень колективного договору набуває та сторона, для якої настали форс-мажорні обставини, а отже сторона працівників також може скористатися такими можливостями. По-третє, перелік форс-мажорних обставин повинен бути заздалегідь передбачений колективним договором.

На нашу думку, такий підхід до колективно-договірної регулювання праці засвідчує спробу законодавця наблизити правову природу колективного договору до притаманних рис цивільно-правового договору, зокрема можливості звільнення від відповідальності за порушення зобов'язання внаслідок дії непереборної сили, що передбачено частиною 1 статті 617 Цивільного кодексу України. Однак такий підхід виглядає суперечливим, адже колективний договір хоч і має договірну форму, проте він за своєю суттю залишається актом соціального діалогу. Його призначення полягає у встановленні взаємно узгоджених гарантій, прав і обов'язків сторін у сфері праці. При цьому можливість одностороннього зупинення дії окремих положень колективного договору ставить під сумнів баланс прав і обов'язків сторін та створює загрозу зловживання такими можливостями саме з боку роботодавця. Це пояснюється тим, що рівність сторін колективного договору не відображає фактичної рівності між працівником і роботодавцем. Лише роботодавець має реальні ресурси, адміністративний вплив і контроль для оперативного ухвалення рішень, що ставить працівників у гірше становище. Навіть якщо працівники формально зможуть скористатися правом призупинення дії окремих положень колективного

договору, їхні спроможності щодо такої реалізації залишаються суттєво обмеженими. Це підриває саму природу колективного договору як інструменту соціального діалогу.

Окрім механізму зупинення, законодавцем також було передбачено можливість призупинення дії окремих положень колективного договору. Так, частиною 1 статті 26 Закону України «Про колективні угоди та договори» передбачено, що дія окремих положень колективного договору може бути призупинена рішенням, прийнятим його сторонами за взаємною згодою, на визначений ними строк у випадках і порядку, передбачених цим договором.

Про прийняте рішення сторони колективного договору в тижневий строк з дня його прийняття інформують працівників, на яких поширюються положення цього договору, та орган, що здійснив його повідомну реєстрацію [29].

Зі змісту цієї статті вбачається, що різниця між зупиненням та призупиненням полягає у зміні суб'єктного складу і переліку підстав для застосування. Призупинення має відображати волю двох сторін колективного договору з підстав, які заздалегідь передбачені колективним договором, але не обмежуючись лише форс-мажорними обставинами. Фактично такі підстави можуть бути різними, починаючи від змін у господарській діяльності підприємства, закінчуючи економічними кризами тощо. Призупинення, на відміну від зупинення, не погіршує баланс повноважень сторін колективного договору, адже приймається спільним рішенням. Однак такий інструмент частково ставить під сумнів процедуру проведення загальних зборів (конференції) при прийнятті самого колективного договору. Працівники не будуть захищені від можливого зловживання сторонами своїми правами у призупиненні дії положень колективного договору, якщо такі рішення не будуть затверджуватися загальними зборами (конференцією) за аналогією з процедурою прийняття колективного договору. Хоча, насправді, призупинення доцільніше порівнювати з процедурою скасування положень колективного договору, яка відбувається шляхом внесення відповідних змін до колективного договору. Спільним їх робить те, що після прийняття відповідних рішень ці норми

перестають працювати. Навіть незважаючи на те, що при призупиненні дії положень колективного договору існує необхідність визначення строку, законодавцем не було встановлено граничного терміну призупинення, а отже це фактично дозволяє затягнути його аж до строків завершення дії колективного договору. Звичайно, такі ризики зловживань стосуються лише випадків, коли профспілка слабка або знаходиться в залежності від роботодавця. Проте це не означає, що працівники повинні сліпо довіряти профспілці щодо питань, пов'язаних з колективним договором. Вже на етапі ознайомлення з проектом колективного договору працівники мають звертати особливу увагу на перелік узгоджених сторонами випадків, які дають право на призупинення дії окремих положень колективного договору. Ефективність колективного договору безпосередньо залежить від ступеня залученості всіх працівників при його укладенні.

Підсумовуючи, хочемо зазначити, що механізм прийняття колективного договору, закріплений на законодавчому рівні, має ключове значення для забезпечення ефективності самого колективного договору як інструменту регулювання трудових відносин, а також захисту прав та інтересів працівників. Чітко визначені процедури, послідовність дій, гарантії участі працівників і представницьких органів слугують запобіжниками від потенційних зловживань з боку роботодавця, сприяють формуванню довіри між сторонами соціального діалогу і зменшують ризики трудових конфліктів. Саме тому питання правової регламентації порядку укладення, внесення змін та призупинення дії положень колективного договору є не суто технічним аспектом, а фундаментальною частиною правового забезпечення соціального діалогу.

Порівняльний аналіз чинного Закону України «Про колективні договори і угоди» 1993 року та нового Закону України «Про колективні угоди та договори», ухваленого в 2023 році, демонструє неоднозначність запропонованих змін. З одного боку, простежується позитивна тенденція до оновлення термінології, цифровізації процедур, уточнення ролі сторін та спрощення окремих механізмів ухвалення рішень. Це відповідає сучасним викликам у сфері трудових відносин,

зокрема, необхідності оперативного реагування на зміни умов праці, економічну нестабільність, пандемії чи війну. Закон надає сторонам більшу процесуальну гнучкість, допускає онлайн-формати проведення зборів, чіткіше регламентує процедури переговорів та внесення змін.

Водночас, глибший аналіз засвідчує і суттєві ризики. Новий закон поступово відходить від традиційних механізмів функціонування колективного договору і більше орієнтується на спрощення процедур прийняття договору. Зокрема, відсутність обов'язкової примирної процедури для врегулювання розбіжностей під час переговорів знижує здатність сторін до конструктивного пошуку компромісу. Відмова від обов'язкового попереднього обговорення проєкту колективного договору в трудовому колективі обмежує залученість працівників у процес ухвалення рішень, що суперечить суті колективного договору як форми компромісного врегулювання інтересів.

Окрему стурбованість викликає надана новим законом можливість зупинення дії окремих положень колективного договору в разі настання форс-мажорних обставин. Така новела, хоч і передбачає симетричне право обох сторін, на практиці може призвести до домінування роботодавця в реалізації цього механізму, оскільки саме він володіє організаційними і адміністративними важелями для оперативного ухвалення рішень. У поєднанні з розширеним розумінням форс-мажору, який сторони визначають самостійно в колективному договорі, це створює ризики звуження трудових гарантій та посилення впливу роботодавця. Саме тому вважаємо, що механізм зупинення дії окремих положень колективного договору має бути скасований як в Законі України «Про колективні угоди та договори», так і в Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Механізм призупинення дії окремих положень колективного договору у чинній редакції Закону України «Про колективні угоди та договори» також виглядає спірним та потребує відповідних уточнень. Його використання без закріплення належного контролю може створювати приховані ризики. Зокрема, відсутність вимоги про обов'язкове затвердження рішення про призупинення

загальними зборами (конференцією), як це передбачено для самого колективного договору, ставить під сумнів прозорість та легітимність таких рішень. Додаткову загрозу становить і те, що в законодавстві не встановлено граничного строку призупинення дії положень колективного договору. Це дозволяє, під виглядом тимчасового призупинення, фактично виводити з дії важливі норми на тривалий час, аж до завершення строку дії самого договору. Саме тому вважаємо за необхідне внести зміни до частини першої статті 26 Закону України «Про колективні угоди та договори» та викласти в такій редакції: «Дія окремих положень колективного договору може бути призупинена за рішенням загальних зборів (конференцією) трудового колективу на строк не більше одного року у випадках і порядку, передбачених цим договором». Така редакція не тільки не порушуватиме становище працівників, а й суттєво його покращуватиме, оскільки забезпечує дієві механізми захисту від потенційних зловживань та зміцнює позиції трудового колективу у відносинах із роботодавцем.

Висновки до 2 розділу.

Колективно-договірне регулювання трудових відносин на локальному рівні є важливою складовою соціального діалогу та ефективним інструментом узгодження інтересів між працівниками та роботодавцем. Основним його механізмом виступає колективний договір, який укладається безпосередньо в підприємстві, установі чи організації. Це дозволяє максимально враховувати специфіку конкретного трудового колективу, а також забезпечувати гнучке реагування на соціально-економічні зміни.

Унікальна правова природа колективного договору полягає у його подвійній сутності. З одного боку, він виступає локальним нормативно-правовим актом, що є обов'язковим для виконання всіма працівниками, які перебувають у трудових відносинах із роботодавцем. З іншого боку, це договір у класичному розумінні, що засвідчує вільне волевиявлення сторін щодо умов праці, оплати, гарантій, пільг, соціальних зобов'язань тощо.

Історичний розвиток інституту колективного договору свідчить про його еволюцію від звичайної домовленості між працівниками та роботодавцем до визнаного державою правового інструменту. Поступово більшість світових держав не лише визнали важливість такого договору, а й надали йому нормативну силу, закріпивши гарантії колективних переговорів у міжнародних актах, таких як Конвенції МОП, а також у національних законодавствах.

Законодавче визначення поняття «колективний договір», закріплене у статті 2 Закону України «Про колективні угоди та договори», безперечно врахувало напрацювання багатьох науковців і практиків у сфері трудового права, проте водночас залишило низку дискусійних аспектів, які вимагають подальшого осмислення. Зокрема, відповідна дефініція не повною мірою розкриває особливості правової природи колективного договору, його нормативну сутність, процедурний характер укладення та функціональне призначення в системі соціального діалогу. У зв'язку з цим пропонуємо внести зміни до статті 2 зазначеного Закону та викласти визначення колективного договору в такій редакції: «колективний договір – це письмовий нормативний документ локального характеру, укладений відповідно до встановленої законом процедури між роботодавцем і працівниками (їхніми представниками) в межах конкретного підприємства, установи чи організації, з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та встановлення гарантій, що підвищують мінімальні стандарти, визначені законодавством».

Таке формулювання, на нашу думку, більш точно відображає сутність і ознаки колективного договору. По-перше, воно акцентує увагу на локальному рівні дії цього документу, що є принциповим у розмежуванні його від колективних угод вищого рівня. По-друге, підкреслюється нормативна природа колективного договору, який після укладення має обов'язкову силу для сторін і виконує функцію джерела трудового права. По-третє, наголошується на спеціальній процедурі його укладення, яка передбачає ведення колективних переговорів, досягнення згоди між сторонами та схвалення результату трудовим колективом. Нарешті, ключовою ознакою колективного договору є можливість

встановлення поліпшених умов праці, які виходять за межі загальних мінімальних гарантій, закріплених у законодавстві.

Запропоноване уточнення дозволить посилити правову визначеність у сфері колективно-договірного регулювання, усуне неоднозначності в тлумаченні поняття колективного договору на практиці, а також сприятиме зміцненню інституційних основ соціального діалогу на локальному рівні.

Зміст колективного договору також має важливе значення з огляду на розвиток трудового права та можливості удосконалення механізмів колективно-договірного регулювання трудових і соціально-економічних відносин. Дослідження колективних договорів, укладених у різних видах юридичних осіб, зокрема державного спеціалізованого господарського підприємства «Ліси України», Державного університету економіки і технологій, Сьомацького ліцею Хмельницької міської ради та товариства з обмеженою відповідальністю «Нова Пошта» засвідчує належний рівень деталізації положень, структурованості змісту та орієнтації на комплексне врегулювання широкого кола трудових і соціальних питань. Водночас аналіз показує значну варіативність колективних договорів за обсягом, структурною логікою, стилістикою викладення та пріоритетами врегулювання. Це свідчить про те, що кожен колективний договір формується в унікальних умовах конкретної юридичної особи, відображаючи специфіку трудового колективу, особливості діяльності підприємства або установи, фінансово-організаційні можливості сторін, а також локальні ризики та виклики. У такому контексті колективний договір виступає не лише юридичним інструментом, а й соціальним контрактом між працівниками та роботодавцем, спрямованим на забезпечення стабільності, мотивації праці та справедливого розподілу соціальних благ.

Однак поряд із позитивними характеристиками було виявлено і спільний недолік, характерний для всіх чотирьох проаналізованих колективних договорів. Мова йде про відсутність у їхньому змісті положень, спрямованих на запобігання, протидію та припинення мобінгу, попри пряму вимогу, закріплену в частині другій статті 7 Закону України «Про колективні договори і угоди».

Зазначена проблема не є поодинокую, що підтверджується результатами додаткового аналізу колективних договорів інших юридичних осіб, зокрема ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», ПрАТ «Миколаївська ТЕЦ», ОКАП «Сумиоблагроліс», ТОВ «Енера Суми» та КП «Ринково-побутові послуги», у яких також або відсутні відповідні положення, або вони мають формальний характер. При цьому навіть у випадках наявності загальних застережень щодо недопущення мобінгу їх зміст не супроводжується належною конкретизацією, що фактично надає таким нормам декларативного характеру та не забезпечує реального механізму захисту прав працівників. Відсутність чітко визначених процедур і алгоритмів дій сторін у разі виникнення відповідних ситуацій зумовлює правову невизначеність, за якої працівники позбавлені ефективних внутрішніх інструментів захисту, а роботодавці системних засобів реагування на подібні порушення. Як наслідок, істотно знижується превентивна функція колективного договору та його значення як інструменту забезпечення безпечного психологічного середовища праці.

У зв'язку з цим виникає необхідність удосконалення змісту колективних договорів шляхом впровадження комплексних положень протидії мобінгу, зокрема через застосування концепції «Правила трьох П», що охоплює профілактику, перевірку та притягнення до відповідальності. Профілактика має полягати у систематичному проведенні інформаційно-роз'яснювальних та освітніх заходів серед працівників щодо сутності мобінгу, його ознак, способів розпізнавання та механізмів захисту прав, включаючи можливість звернення до компетентних органів або суду, при цьому періодичність таких заходів повинна визначатися з урахуванням специфіки трудового колективу та умов праці, а також може включати попередню діагностику шляхом анонімних опитувань. Елемент перевірки передбачає формування чіткої та прозорої процедури подання і розгляду скарг працівників, що включає обов'язок роботодавця реагувати на звернення, створювати неупереджену комісію для встановлення обставин справи, здійснювати збір доказів та формувати обґрунтовані висновки із відповідними рекомендаціями. Завершальним компонентом є притягнення до

відповідальності, яке спрямоване на відновлення порушених прав працівника та забезпечення належної трудової дисципліни, що полягає у застосуванні дисциплінарних стягнень відповідно до законодавства у разі підтвердження факту мобінгу. Запровадження такої системи у колективному договорі дозволяє трансформувати декларативні положення у дієвий інструмент регулювання, підвищує рівень правової визначеності сторін, сприяє своєчасному виявленню та нейтралізації конфліктів, а також забезпечує формування безпечного психологічного середовища у трудовому колективі.

Сторонами колективно-договірного регулювання праці на локальному рівні виступають дві рівноправні сторони – сторона працівників та сторона роботодавця. Їх взаємодія здійснюється без безпосереднього залучення державних органів або органів місцевого самоврядування. Сторону роботодавця, як правило, представляє керівник юридичної особи. Водночас чинний Закон України «Про колективні угоди та договори» надає йому право делегувати свої повноваження іншим особам. Однак, попри таку можливість, конкретний механізм делегування повноважень на участь у колективних переговорах законодавчо не деталізовано. На практиці представництво зазвичай оформлюється на підставі внутрішнього розпорядчого акта (наказу) керівника юридичної особи та довіреності, оформленої відповідно до вимог Цивільного кодексу України. Відсутність у законодавстві чіткого регламенту делегування повноважень створює потенційні юридичні ризики, зокрема щодо легітимності представництва у разі виникнення спорів.

Сторона працівників, відповідно до національного законодавства, зазвичай представлена первинною профспівковою організацією. Проте, за відсутності профспівки, представництво може здійснюватися обраними представниками трудового колективу. Порядок обрання таких представників, як і у випадку з представниками роботодавця, також не деталізований чинним законодавством. На практиці обрання здійснюється шляхом проведення загальних зборів (або конференції) працівників, під час яких визначаються кандидатури представників та затверджується протокол, що є підставою для їх участі у переговорах.

Світова практика колективно-договірного регулювання акцентує увагу на необхідності формалізованого визнання повноважень сторін колективних переговорів. Хоча визнання може мати добровільний характер, його фіксація у законодавстві є важливою умовою забезпечення легітимності переговорного процесу. За відсутності чітко визначених процедур зростає ризик оскарження повноважень представників, що може звести нанівець результати домовленостей.

З огляду на це, доцільним є вдосконалення законодавчої бази з метою усунення правової невизначеності. Зокрема, пропонується доповнити частину четверту статті 11 Закону України «Про колективні угоди та договори» новою нормою такого змісту: «Утворення спільної робочої комісії є підтвердженням взаємного визнання сторін та учасників колективних переговорів». Запровадження такої норми забезпечить стабільність переговорного процесу, унеможливить зловживання правом на представництво та зміцнить довіру між сторонами.

Порівняльний аналіз Закону України «Про колективні договори і угоди» 1993 року та Закону України «Про колективні угоди та договори» 2023 року свідчить про неоднорідний характер змін у сфері колективно-договірного регулювання. З одного боку, новий Закон містить низку позитивних новел, спрямованих на модернізацію процедур: оновлення термінології, цифровізацію окремих процесів, уточнення ролей сторін, а також підвищення гнучкості переговорного механізму. Це дозволяє адаптувати регулювання до сучасних умов праці, зокрема в умовах кризових ситуацій, дистанційної роботи та швидких організаційних змін.

Водночас у новій моделі простежується певне спрощення традиційних гарантій соціального діалогу. Зокрема, відсутність обов'язкової примирної процедури для врегулювання розбіжностей між сторонами послаблює механізми досягнення компромісу та підвищує ризик конфліктності переговорного процесу. Крім того, обмеження або відсутність обов'язкового попереднього обговорення проекту колективного договору в трудовому колективі знижує рівень участі працівників і зводить їх вплив на формування остаточного змісту документа.

Вважаємо, що колективний договір повинен формуватися за умов активної участі працівників у переговорному процесі. У зв'язку з цим подальший розвиток законодавства у цій сфері доцільно орієнтувати на відновлення та належне закріплення відповідних процедур і механізмів. Це сприятиме забезпеченню збалансованості інтересів сторін соціального діалогу.

Належне та збалансоване визначення змісту колективного договору під час колективних переговорів є ключовою передумовою ефективного регулювання трудових відносин у майбутньому, оскільки на цій стадії закладаються основні параметри прав та обов'язків сторін. Судова практика підтверджує, що колективний договір виконує функцію дієвого інструмента соціального захисту працівників і забезпечення дотримання роботодавцем трудових гарантій. Через конкретизацію положень щодо оплати праці, преміювання, режиму робочого часу, відпусток та інших соціально-трудова умов він забезпечує правову визначеність і створює підґрунтя для більш зваженого вирішення трудових спорів.

Окрему увагу привертають положення щодо зупинення та призупинення дії окремих норм колективного договору. Хоча вони формально спрямовані на забезпечення гнучкості правового регулювання в умовах змінної або кризової ситуації, на практиці такі механізми можуть створювати ризик порушення балансу сторін, оскільки роботодавець, як правило, має більш реальні організаційні та управлінські можливості для ініціювання і реалізації відповідних рішень. Додатково проблемним є недостатній рівень процесуальних гарантій та механізмів контролю за застосуванням цих інструментів, що посилює невизначеність у сфері захисту трудових прав. У зв'язку з цим, вважаємо за доцільне запропонувати нормативне уточнення підходів до призупинення дії положень колективного договору шляхом внесення змін до частини першої статті 26 Закону України «Про колективні угоди та договори» та викладення її в такій редакції: «Дія окремих положень колективного договору може бути призупинена за рішенням загальних зборів (конференцією) трудового колективу на строк не більше одного року у випадках і порядку, передбачених цим договором».

РОЗДІЛ 3.

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ЕФЕКТИВНОГО КОЛЕКТИВНО- ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Соціальний діалог у сучасних умовах змін на ринку праці, активної діджиталізації та поширення нестандартних форм зайнятості стає важливим механізмом взаємодії між працівниками й роботодавцями. Він дозволяє сторонам спільно реагувати на нові соціально-економічні виклики, узгоджувати свої позиції та знаходити прийнятні рішення у сфері регулювання праці. Завдяки соціальному діалогу забезпечується баланс інтересів сторін, зміцнюються соціальні гарантії, зменшується рівень трудових конфліктів і формується взаємна довіра.

Кожна країна має свою особливу форму соціального діалогу в залежності від історичних, економічних та соціальних особливостей. В одних державах соціальний діалог може функціонувати в формі трипартизму, в других може бути більш розвинута двостороння комунікація та партнерство, а в третіх може бути змішана система з розподілом на відповідні рівні. Тим не менш, жодна з форм класифікації соціального діалогу не може бути більш ефективною за іншу, адже його ефективність визначається іншими факторами. На нашу думку, ефективність соціального діалогу залежить перш за все від якості взаємодії між сторонами, рівня довіри, ступеня інституційної зрілості, прозорості процесу переговорів, репрезентативності учасників, здатності сторін йти на компроміси тощо.

Кожна держава формує власну модель соціального діалогу з урахуванням історичних, економічних і соціальних умов свого розвитку. В одних країнах він реалізується переважно у форматі трипартизму, в інших через двосторонню взаємодію, а в окремих випадках може бути застосована змішана модель із розмежуванням рівнів соціального діалогу. Водночас жодну з цих моделей не можна вважати універсальною або ефективнішою за інші, оскільки результативність соціального діалогу визначається не стільки його формою,

скільки сукупністю інших чинників. Вирішальне значення мають якість взаємодії між сторонами, рівень взаємної довіри, інституційна зрілість суб'єктів, прозорість переговорного процесу, належна репрезентативність учасників, а також готовність сторін до пошуку компромісних рішень.

У світі не існує держав, повністю позбавлених соціально-економічних проблем. Кожна країна шукає власні шляхи їх розв'язання, спираючись на національні традиції, економічні ресурси та особливості суспільного розвитку. Водночас практика свідчить, що найбільш результативними є рішення, вироблені в межах соціального діалогу, оскільки вони ґрунтуються на узгодженні інтересів сторін і спільній відповідальності за досягнутий результат.

Показовим є приклад Канади, де протягом тривалого часу зберігалася проблема нерівності в оплаті праці між жінками та чоловіками. Це свідчить про те, що навіть у країнах із розвиненими демократичними інститутами соціально-економічні проблеми можуть мати стійкий характер і не піддаватися швидкому та простому вирішенню. Саме тому ключовою умовою їх подолання є ефективна взаємодія держави, роботодавців і працівників, побудована на засадах соціального діалогу.

Дослідження гендерного розриву в оплаті праці в Канаді у 1998–2018 роках продемонструвало стійку негативну тенденцію. У 2018 році розрив у погодинній оплаті праці серед працівників віком 25-54 років становив 13,3%, тоді як у 1998 році він дорівнював 18,8%. Отже, за двадцятирічний період гендерний розрив скоротився лише на 5,5 відсоткових пунктів. Більше половини цього скорочення пояснюється такими факторами, як зміни у професійному розподілі, зростання рівня освіти жінок та зменшення частки чоловіків, охоплених профспілками. Водночас структурні відмінності у зайнятості за галузями, зокрема слабе представництво жінок у високооплачуваних секторах будівництва, виробництва та видобувних промисловостей, залишалися ключовими чинниками, що стримували зменшення розриву. Додатковим негативним фактором виступала вища частка жінок у неповній зайнятості, де рівень оплати є істотно нижчим. Важливо підкреслити, що у 2018 році понад дві третини гендерного розриву не

піддавалися поясненню стандартними змінними – рівнем освіти, трудовим досвідом, характеристиками роботи, професійною чи галузевою належністю, а також демографічними показниками. [129].

Такий гендерний розрив в оплаті праці в Канаді є не лише соціальною, а й економічною та правовою проблемою в країні. Такий стан свідчить про те, що принцип рівної оплати за працю рівної цінності на практиці реалізується не повною мірою. Нерівність у винагороді призводить не лише до зниження економічних можливостей жінок, а й до обмеження їхніх трудових і соціальних прав у довгостроковій перспективі, зокрема у сфері пенсійного забезпечення.

Такі показники гендерного розриву суперечать Конвенції МОП № 100 від 29.06.1951 року. Відповідно до цієї Конвенції, держави-учасниці зобов'язані забезпечувати рівну оплату за працю рівної цінності для чоловіків і жінок, а також вживати заходів для усунення будь-яких форм дискримінації у сфері винагороди [130].

Проте реальна ситуація в Канаді показує, що формальне дотримання цього принципу не гарантує фактичної рівності, оскільки значна частина гендерного розриву в оплаті праці залишається необґрунтованою стандартними економічними та демографічними показниками.

Важливо підкреслити, що проблематика нерівності в оплаті праці стосувалася не лише жінок. Системна дискримінація проявлялася також щодо представників корінних народів (нащадків перших мешканців Канади), осіб з інвалідністю та видимих меншин, тобто працівників, які не належать до «білої» більшості за кольором шкіри. Усі ці групи стабільно заробляли менше навіть у державному секторі, який формально повинен демонструвати зразок дотримання принципів рівності. Дискримінаційні практики проявлялися не лише у базовій заробітній платі, а й у меншому доступі до додаткових форм матеріального заохочення – премій, доплат за понаднормову роботу чи інших різноманітних бонусів. До того ж, такі працівники мали суттєво обмежені можливості для кар'єрного зростання та професійної мобільності.

Ситуацію поглиблювало нерівне представництво цих груп у керівних посадах, технічних і високотехнологічних професіях, які традиційно асоціюються з вищим рівнем оплати та престижу. Внаслідок цього значна частина представників уразливих груп концентрувалася у сферах з нижчою заробітною платою та меншою перспективністю розвитку. Такий стан речей не лише відображав наявність прихованих бар'єрів у доступі до економічних ресурсів, а й відтворював соціальну нерівність між різними категоріями населення. У підсумку це свідчить про те, що ринок праці Канади тривалий час залишався простором, де формальна рівність у законах не завжди збігалася з реальною рівністю у можливостях та результатах праці.

Для вирішення таких проблем, канадський уряд запустив проєкт Equi'Vision, який став інноваційним інструментом для подолання системної дискримінації та забезпечення прозорості на ринку праці. Equi'Vision було створено як електронну платформу відкритих даних, що дозволяє відслідковувати рівень представництва жінок, осіб з інвалідністю, корінних народів та видимих меншин у різних секторах економіки. На відміну від попередніх підходів, які базувалися переважно на загальних статистичних показниках, ця платформа робить можливим детальний аналіз:

- як різні групи представлені у державному та приватному секторах;
- який рівень оплати праці вони отримують;
- які мають можливості для кар'єрного зростання та доступу до керівних посад.

Важливо відзначити, що реалізація проєкту Equi'Vision є чудовим прикладом ефективної реалізації соціального діалогу в країні. Для реалізації цього проєкту були проведені масштабні консультації соціальних партнерів – роботодавцями, профспілками та асоціаціями, що представляють уразливі групи. Консультації проводилися як очно, так і онлайн. Зокрема, з 22 січня по 4 лютого 2019 року відбулося сім очних сесій у великих містах, таких як Ванкувер, Калгарі, Торонто, Гатіно, Монреаль та Монктон. Було запрошено понад 2200 осіб із більш ніж 1000 організацій, а участь взяли 259 учасників. Паралельно з цим

було отримано 259 онлайн-відповідей та шість письмових подань. Зібрані дані дозволили врахувати думки стейкхолдерів при формуванні регуляторних змін, розробці онлайн-анкети та методичних посібників для роботодавців. Для уточнення практичного застосування нових правил проводилися цільові робочі сесії з понад 20 організаціями, згрупованими за галузями. Також оновлено платформу Workplace Equity Information Management System (WEIMS), на якій спочатку проведено пілотне тестування з семи роботодавцями для перевірки точності розрахунків. Оновлена система була запущена у жовтні 2021 року та забезпечила надійну основу для звітності про гендерний розрив [131].

Окрім того, такий проєкт забезпечує формування надійних статистичних показників для прийняття відповідних рішень соціальними партнерами в межах соціального діалогу. Роботодавці, профспілки та урядові органи отримують доступ до точних даних про гендерні та інші нерівності в оплаті праці, що дозволяє виявляти проблемні сфери та оперативно оцінювати ефективність вжитих заходів. Такий підхід сприяє прийняттю зважених політичних рішень і розробці цільових програм навчання та підвищення кваліфікації. Водночас участь всіх учасників соціального діалогу у консультаціях і робочих сесіях дозволяє враховувати різноманітні інтереси, що зміцнює довіру між сторонами і робить співпрацю прозорою та ефективною. Проєкт Equi'Vision є практичним інструментом розвитку соціального діалогу між державою, роботодавцями та працівниками для подолання дискримінаційних чинників.

Канадський досвід практичного застосування соціального діалогу має важливе значення для України. Хоча Конституція України та Кодекс законів про працю проголошують принцип рівної оплати за працю рівної цінності, на практиці цей принцип і досі може реалізовуватися не повною мірою. Наприклад, у секторах, де традиційно зайняті жінки, рівень оплати праці може бути нижчим, що в свою чергу формує негативні наслідки для економічної незалежності жінок, зокрема у сфері пенсійного забезпечення. Крім того, нерівність в оплаті праці в Україні може стосуватися не лише жінок, а й інших соціально вразливих груп,

серед яких люди з інвалідністю, внутрішньо переміщені особи, представники національних меншин і ветерани.

Такі проблеми вимагають застосування комплексного підходу до вирішення дискримінаційних проявів у сфері праці. Україна може перейняти позитивний канадський досвід вирішення таких проблем з урахуванням їхніх національних особливостей, у тому числі через застосування механізмів соціального діалогу. У цьому контексті впровадження платформи, подібної до Equi'Vision, стало б дієвим інструментом для забезпечення прозорості ринку праці. Такий підхід дозволив би державі, роботодавцям і профспілкам отримувати об'єктивні дані щодо оплати праці, доступу до кар'єрного зростання та представництва у керівних посадах. Водночас така прозорість сприяла б підвищенню довіри суспільства до соціальних партнерів та стимулювала роботодавців змінювати дискримінаційні практики.

Канадський досвід довів, що активне залучення соціальних партнерів – держави, профспілок та роботодавців, забезпечує реальну легітимність і ефективність прийнятих рішень. Соціальний діалог має перетворитися з формальної процедури на реальний процес прийняття спільних рішень і прозорих консультаційних механізмів.

Іншим прикладом є Іспанія, яка разом з іншими країнами Європи у 2010-х роках зазнала стрімкого розвитку інформаційних технологій в економіці. Одним із найбільш динамічних секторів стали онлайн сервіси швидкої доставки їжі та інших дрібних товарів. Особливу популярність отримали такі компанії, як Glovo, Deliveroo, Uber Eats та Stuart, які швидко стали популярними у найбільших містах, таких як Барселона, Мадрид, Валенсія тощо. Їхня бізнес-модель будувалася на масовому залученні кур'єрів як самозайнятих осіб, що юридично дозволяло компаніям уникати класичних витрат роботодавця, таких як сплати соціальних внесків, фінансування лікарняних, оплачуваних відпусток, а також витрат на страхування від нещасних випадків.

Для самих кур'єрів така модель стала дуже привабливою, адже вона забезпечувала гнучкість графіка роботи та можливість працювати без

формальних зобов'язань перед роботодавцем. Однак тільки з часом кур'єри збагнули і про суттєві недоліки такої роботи, а саме повну відсутність трудових гарантій. Кур'єри формально вважалися незалежними виконавцями, проте їхня фактична діяльність мала всі ознаки найманої праці. Запрограмовані алгоритми мобільних застосунків (сайтів) визначали порядок і черговість розподілу замовлень, активно застосовували штрафні санкції до кур'єрів та могли у будь-який момент відключити його від системи без можливості застосування процедури оскарження. Таким чином, кур'єри перебували в економічній та організаційній залежності у відповідних компаніях, хоча юридично вважалися самозайнятими партнерами, а не працівниками.

Подібна практика викликала масові скарги серед кур'єрів: нестабільність доходів, які напряду залежали від кількості замовлень і сезонності, надмірна конкуренція між самими кур'єрами, високі витрати на утримання власного транспорту (велосипедів, мотоциклів, автомобілів), відсутність соціального страхування у випадку травм чи хвороб. Більшість кур'єрів відзначали, що, працюючи по 10-12 годин на день, вони часто заробляли суму, близьку до мінімальної заробітної плати, а іноді й нижчу, особливо після відрахування витрат на паливе чи ремонт транспорту. У результаті ситуація набула резонансу. В Мадриді, Барселоні, Сарагосі та Севільї відбулися десятки акцій протесту й страйків, кур'єри вимагали офіційного визнання себе найманими працівниками, доступу до колективних переговорів і гарантій гідних умов праці.

Вже у 2020 році було започатковано круглий стіл в рамках соціального діалогу на національному рівні, до якого увійшли представники Міністерства праці та соціальної економіки, найбільших загальнонаціональних профспілок, а також організацій роботодавців. За результатами тривалого обговорення, у травні 2021 року сторонам вдалося досягти угоди, яка згодом була втілена у законодавство парламентом Іспанії як «Riders' Law». Нове законодавство запровадило презумпцію трудових відносин у сфері цифрових платформ доставки. В результаті працівники платформ доставки офіційно визнавалися

найманими працівниками та отримували всі традиційні права на об'єднання та колективні переговори [132].

Таким чином, ухвалення «Riders' Law» в Іспанії стало чудовим прикладом того, як за допомогою ефективного соціального діалогу можна вирішувати складні сучасні проблеми ринку праці, що можуть виникати завдяки розвитку інформаційних технологій. На нашу думку, цей кейс має декілька ключових елементів, на які варто звернути увагу.

По-перше, даний кейс демонструє, що неврегульованість проблем на локальному рівні може трансформуватися у кризу національного масштабу за принципом «доміно». Спочатку це виглядає як поодинокі скарги окремих кур'єрів, далі вони переростають у масові претензії з боку більшості працівників, згодом набувають форми локальних протестів у великих містах і врешті-решт виходять на рівень загальнонаціональної соціальної напруги. У випадку Іспанії саме соціальний діалог, організований на найвищому національному рівні за участю уряду, профспілок та організацій роботодавців, дозволив знайти баланс інтересів сторін і вирішити проблему.

По-друге, «Riders' Law» чудово демонструє, як результати соціального діалогу можуть виходити за межі партнерських домовленостей і трансформуватися у повноцінне національне законодавство. Важливо підкреслити, що процес його розробки не був одностороннім рішенням чи результатом парламентської роботи. Навпаки, він будувався на трьохсторонніх консультаціях і переговорах між усіма соціальними партнерами – державними інституціями, профспілками, які представляли інтереси кур'єрів, та організаціями роботодавців, що відстоювали позицію бізнесу. Саме такий формат забезпечив баланс інтересів і дозволив уникнути нав'язування рішень однією зі сторін.

Підсумовуючи, можна зробити висновок, що іспанський досвід є позитивним прикладом того, як соціальний діалог може стати дієвим інструментом врегулювання нових соціально-трудова конфліктів. Він продемонстрував, що держава може адаптовувати трудове законодавство до

сучасних викликів, а соціальні партнери – знаходити баланс між інтересами бізнесу та звичайних працівників, які прагнуть гідних умов праці. Однак, маємо визнати і той факт, що соціальний діалог в Іспанії не запрацював на своїх нижчих ланках. Це свідчить про наявність певних проблем соціального діалогу на локальному та галузевому рівнях. Механізми врегулювання конфліктів усередині компаній або між окремими групами працівників і роботодавців виявилися недостатньо ефективними.

Тим не менш, іспанський кейс має важливе значення як урок для інших країн, зокрема України. Відсутність ефективних механізмів врегулювання спорів та належного захисту трудових прав на рівні підприємства чи галузі з великою вірогідністю може призвести до збільшення соціальної напруги у суспільстві. Для України цей досвід особливо актуальний, адже поява нових бізнес-моделей та розвиток інформаційних технологій супроводжуються зростанням числа нестандартних форм зайнятості, які не мають достатнього правового врегулювання. У таких умовах відсутність ефективних механізмів соціального діалогу може призвести до того, що локальні трудові конфлікти швидко набудуть ознак системних проблем національного рівня. Саме тому найкращим шляхом запобігання подібним кризам є розвиток соціального діалогу на всіх рівнях, але особливе значення має його популяризація та підтримка на локальному рівні, безпосередньо між працівниками та роботодавцями.

Наступним цікавим досвідом може поділитись Данія, яка на початку березня 2020 року стала однією з перших європейських країн, що запровадили локдаун, тобто закриття навчальних закладів, ресторанів, спортивних площадок та інших місць скупчення людей. І хоч такі заходи були продиктовані загрозою швидкого та масового захворювання людей, такі дії фактично зупинили частину економічної активності країни. Більшість підприємств сфери обслуговування зіткнулися з вкрай негативними економічними наслідками і вже готові були застосовувати масове скорочення працівників з метою фінансового навантаження. Однак завдяки своєчасним та ефективним зусиллям соціальних партнерів таких наслідків вдалося уникнути для більшості працівників та

підприємств. Результатом роботи уряду Данії, данською конфедерацією профспілок та конфедерацією роботодавців Данії стала тристороння угода «Тимчасова схема компенсації заробітної плати», спрямована на запобігання масовим звільненням у приватному секторі під час економічного спаду, спричиненого пандемією COVID-19.

За умовами цієї угоди, компанії, які мали звільнити більше 30% персоналу або понад 50 працівників, отримуватимуть від уряду компенсацію у розмірі 75% заробітної плати за умови, що вони продовжать виплачувати працівникам повну заробітну плату і не звільняють жодного працівника внаслідок фінансових причин у період отримання такої державної підтримки. Для працівників із нижчим рівнем заробітку урядова субсидія становила 90% місячних витрат на оплату праці. Натомість працівники повинні були взяти п'ять днів обов'язкової відпустки або вихідних. Умови угоди діяли протягом трьох місяців – з 9 березня до 9 червня 2020 року [133].

На нашу думку, «Тимчасова схема компенсації заробітної плати» є одним із найуспішніших кейсів ефективного соціального діалогу у кризових умовах. Для України він має стати прикладом узгодженості дій уряду, профспілок і роботодавців, який демонструє можливість оперативного реагування на економічні виклики, зберігаючи баланс інтересів партнерів. У ситуації, коли COVID-19 призвів до загрози масових звільнень, сторони соціального діалогу змогли знайти рішення, яке дозволило уникнути соціальної дестабілізації в країні. Ефективне застосування соціального діалогу забезпечило збереження сотень тисяч робочих місць і стабільність ринку праці, а рівень безробіття зріс несуттєво.

У контексті сучасних українських викликів пов'язаних з війною в Україні та необхідністю післявоєнного відновлення, такий механізм співпраці на принципах соціального діалогу між державою, працівниками та роботодавцями міг би бути більш дієвим і ефективним у вирішенні трудових та соціальних проблем. Проте попри формально існуючі інститути соціального діалогу, більшість рішень у сфері трудових і соціально-економічних відносин

ухвалюється переважно адміністративним шляхом без залучення соціальних партнерів до процесу обговорення. Це поступово знижує рівень довіри між сторонами та погіршує рівень координації їх дій. Соціальний діалог не має чекати свого часу після завершення війни, він повинен застосовуватися вже сьогодні, а сторони мають спільно працювати на благо суспільства та держави.

Одним із успішних прикладів застосування соціального діалогу на локальному рівні є колективний договір про варіанти робочого часу, укладена банком ING-DiBa з профспілкою ver.di, яка діє з січня 2017 року. ING-DiBa – це онлайн банк у Німеччині, який налічує близько 4000 працівників [134].

Банківський сектор в Німеччині у 2010-х роках переживав масову цифрову трансформацію. Традиційні банки закривали свої відділення, скорочували своїх працівників, а банківські операції переводили в онлайн формат. Банк ING-DiBa був одним із лідерів серед банків у сфері цифрової трансформації. Усі банківські послуги надавалися дистанційно. Внаслідок цього суттєво змінювався характер праці в банківському секторі – менше прямих контактів з клієнтами, більше роботи з великими обсягами даних, онлайн підтримка тощо. Трудове навантаження працівників стало нерівномірним, періоди пікової активності змінювалися більш спокійними тижнями.

Одним із найголовніших викликів такої цифрової трансформації стало вирішення питання, як організувати робочий час гнучкіше, без перевантаження працівників. Варто зазначити, що цифрова трансформація також супроводжувалася омолодженням трудового колективу, адже IT-сфера була здебільшого наповнена більш молодими фахівцями. Однак нові працівники вимагали більшої гнучкості, можливості навчання, подорожей та догляду за дітьми. Колективний договір «Пакт заради майбутнього 2.0» вирішував ці завдання. Договір між банком і профспілкою мав на меті запропонувати гнучкі рішення для управління робочим часом, які задовольняють інтереси працівників і водночас відповідають стратегічним задачам банку зі збереженням та мотивацією кваліфікованих працівників.

За умовами цього колективного договору, протягом початкового періоду тривалістю від трьох до дев'яти місяців працівники можуть накопичувати години, формуючи так званий «кредит робочого часу». Працівники, які працюють в ING-DiBa неперервно протягом 5 років, можуть скористатися цими можливостями у двох формах: короткострокова відпустка тривалістю від одного до трьох місяців, або тимчасова неповна зайнятість з можливістю скорочення робочого часу до мінімум 15 годин на тиждень на період від 6 до 12 місяців. Такі варіанти можуть бути використані для догляду за близькими родичами, підвищення кваліфікації (якщо навчання має професійний зв'язок із фінансовими послугами) або для участі в соціальних, екологічних чи інших неприбуткових проєктах. Заробітна плата зменшується пропорційно скороченню робочого часу, але роботодавець додає 20% до валової зарплати, не перевищуючи при цьому рівень попередньої базової місячної заробітної плати [135].

Вважаємо, що колективний договір «Пакт заради майбутнього 2.0» є чудовим прикладом застосування інноваційного підходу до вирішення складних трудових питань, пов'язаних з ефективним використанням робочого часу, який задовольняє обидві сторони соціального діалогу. Такий приклад свідчить, що не лише традиційні теми, такі як заробітна плата та умови праці, можуть бути предметом колективних переговорів на локальному рівні. Сучасні молоді фахівці постійно прагнуть до пошуку балансу роботи та життя, а отже, такі рішення надають працівникам можливість більш ефективно використовувати свій час.

Окрім того, для банку така ініціатива відкриває нові можливості у сфері кадрової політики. Подібні рішення сприяють підвищенню мотивації працівників, знижують рівень професійного вигорання та формують позитивний імідж на ринку конкуренції роботодавців. Для деяких фахівців можливість застосування гнучкого режиму праці стане перевагою у виборі роботодавця при пошуку роботи, а це, в свою чергу, створює професійну конкуренцію між працівниками і дозволяє обирати кращих на відповідні посади.

Цей колективний договір необхідно також розглядати в контексті збільшення рівня соціальної довіри та партнерства між сторонами. Досягнення

компромісу між роботодавцем і працівниками у питаннях режиму роботи потребує високого рівня взаєморозуміння, прозорості та успішної комунікації. Роботодавець та профспілка, у даному випадку, демонструють готовність не лише відстоювати власні інтереси, а й спільно шукати рішення, що сприяють стратегічному розвитку банку та особистому життю працівників.

Вважаємо, що саме аспект підвищення рівня соціальної довіри між сторонами колективно-договірного процесу є найбільш цінним і корисним для України. Наразі дуже часто можна спостерігати, як сторони колективного договору не можуть знайти взаєморозуміння між собою у вирішенні навіть легких трудових питань. Це свідчить про відсутність взаємної довіри між роботодавцем та працівниками. У таких випадках колективні переговори часто призводять до формальності або конфлікту між сторонами. Досвід німецького банку демонструє, що довіра та партнерство мають стати фундаментом ефективної співпраці, особливо у періоди економічної нестабільності.

Ще один схожий кейс стався у 2018 році між німецькою профспілкою IG Metall, яка представляє близько 3,9 мільйона працівників металургійного та електротехнічного сектору та федеральною асоціацією роботодавців Німеччини Gesamtmetall була підписана значуща колективна угода, що охоплювала кілька ключових тем: підвищення заробітної плати, розширення права працівників на скорочення робочого часу, а також більша гнучкість у збільшенні робочого часу окремих працівників.

Самі переговори між профспілкою та асоціацією роботодавців були одними з найбільш напружених і водночас результативних в історії німецьких трудових відносин. Вони тривали декілька тижнів і супроводжувалися як інтенсивним діалогом між сторонами, так і масовими акціями протесту, які профспілка використовувала як засіб тиску на роботодавців. Основною вимогою IG Metall було не лише підвищення заробітної плати, а головне – розширення прав працівників на гнучке управління власним робочим часом. На початку переговорів роботодавці категорично відкидали ідею скорочення робочих годин

із гарантіями повернення на повну зайнятість, вважаючи, що це створить дефіцит кадрів і підвищить витрати бізнесу.

Як зазначається на офіційному сайті IG Metall, прорив було досягнуто пізно ввечері в понеділок у Штутгарті під час шостого раунду переговорів. Трохи більше ніж тиждень до того сторони колективних переговорів перервали перемовини після 16 годин безрезультатних переговорів. У відповідь IG Metall закликала до проведення одноденних попереджувальних страйків на понад 250 підприємствах по всій країні. Тиск дав результат. Приблизно 1,5 мільйона металургів взяли участь у короткочасних і повноденних попереджувальних страйках [136].

Ці переговори призвели до запровадження можливості скорочення робочого часу до 28 годин на тиждень для працівників, зайнятих повний робочий день, на період до двох років, причому цю опцію можна використовувати необмежену кількість разів. Роботодавці можуть відмовити у скороченні робочого часу лише з дуже обмежених підстав. В обмін на це роботодавці домоглися суттєвого збільшення частки працівників, яким дозволено працювати понад 35 годин на тиждень, що є нормою в більшості підприємств металургійної та електротехнічної галузі Західної Німеччини. Замість часткової компенсації заробітку від роботодавців, працівники з дітьми та змінні працівники можуть конвертувати колективно встановлену додаткову виплату (яку отримують усі працівники) у вісім додаткових вихідних днів [137].

На нашу думку, такі умови колективного договору між профспілкою та асоціацією роботодавців є хорошим компромісом у питанні автономії використання робочого часу на підприємствах металургійного та електротехнічного сектору. Цей приклад демонструє ефективність соціального діалогу на локальному рівні як інструменту досягнення балансу інтересів працівників і роботодавців у сучасних ринкових умовах. Головною перевагою є те, що працівникам надано можливість як зменшувати свій робочий час за необхідності, так і збільшувати його понад звичайні трудові норми. Водночас роботодавці також отримали суттєві переваги від ухвалення таких рішень, адже

вони тепер можуть більш гнучко організовувати виробничі процеси без створення соціальної напруги в колективі. Тобто цей договір не є результатом односторонніх поступок чи переговорних маніпуляцій однієї з сторін. Цей договір є прикладом великої угоди, яка свідчить про високий рівень розвитку соціального діалогу, побудованого на відповідальному підході у питаннях розвитку трудових відносин між сторонами.

Для України такий досвід є релевантним не тільки з огляду на впровадження можливості автономії використання робочого часу, а й з огляду на ефективне використання попереджувальних страйків, організованих профспілкою. Такі страйки є ефективним механізмом врівноваження переговорної сили сторін, який сприяє досягненню ефективного результату. На жаль, за весь час незалежності України існувало чимало страйків, які були направлені на руйнування або погіршення відносин між сторонами. Водночас страйк має розглядатися виключно як елемент переговорного процесу в межах реалізації соціального діалогу, направлений на зміцнення позицій профспілок і встановлення більш гідних умов праці.

Варто зазначити, що в умовах воєнного стану в Україні забороняється проведення страйків на підставі частини 1 статті 19 Закону України «Про правовий режим воєнного стану». Щодо такої заборони Швець Н. М. зазначає: «Заборона на проведення страйків в умовах воєнного стану – виправданий захід, оскільки під час війни стабілізація економіки країни залежить від щоденної роботи працівників» [138]. Дійсно, проведення страйків під час війни безсумнівно має негативний вплив на економіку країни. Проте маємо визнати, що така заборона суттєво звужує механізми врівноваження переговорної сили для профспілок. Водночас інших таких же ефективних механізмів впливу на сторону роботодавця на сьогоднішній день не існує. Саме тому, вважаємо, що профспілки мають шукати альтернативні локальні важелі впливу під час колективних переговорів.

У контексті зарубіжного досвіду роботи соціальних партнерів не менш важливими є позитивні приклади співпраці, направлені на вирішення

міжнародних проблемних питань, зокрема формування принципів та стандартів використання ШІ в сфері праці. Прискорений розвиток ШІ протягом останніх років значно змінив характер економічних і соціальних відносин у світі. Технології, які здатні обробляти значні обсяги даних, автоматизувати складні процеси та ухвалювати управлінські рішення, все активніше впроваджуються в усі сфери життя. Особливо помітними такі зміни можна спостерігати у трудовій діяльності працівників, де ШІ трансформує підходи до управління персоналом, змінює вимоги до професійних навичок і створює нові форми організації робочого процесу.

Спіцина Г. О. та Гордеюк А. О., враховуючи новітні тенденції, що відбуваються у світі, зокрема стосовно сфери трудових відносин, вважають, що соціальне партнерство треба розглядати як комплексний механізм гуманізації трудових відносин, що здатний за допомогою всіх форм соціального діалогу забезпечувати захист трудових прав найманих працівників, відстоювати саме людську працю у необхідною мірою, а ШІ використовувати тільки під контролем та на користь саме людині-працівнику в нових сучасних реаліях [5].

На нашу думку, вищезазначена позиція є цілком обґрунтованою та такою, що повністю відповідає сучасним викликам праці. Вважаємо, що застосування ШІ у сфері праці має бути віднесено до категорії колективно-договірного регулювання трудових відносин. З урахуванням потенційних ризиків, які створюють алгоритми управління персоналом, а також можливостей, що відкриваються завдяки їх використанню, необхідним є формування чітких, прозорих і справедливих правил застосування таких технологій. Вироблення цих правил має здійснюватися виключно в рамках соціального діалогу, що передбачає узгодження інтересів працівників, роботодавців і держави з метою мінімізації негативних наслідків та максимального використання переваг ШІ.

Однією з ініціатив, спрямованих на вироблення таких правил, є створення у 2024 році міжнародної фокус-групи в рамках Глобальної угоди, з метою дослідження соціального діалогу у вирішенні викликів і використанні можливостей, пов'язаних із застосуванням систем штучного інтелекту ШІ на

робочих місцях. До складу фокус-групи увійшли партнери Глобальної угоди – представники профспілок, бізнесу та організацій роботодавців, урядів, а також інші зацікавлені сторони. До роботи також були запрошені експерти МОП та ОЕСР, які поділилися своїми знаннями про системи штучного інтелекту та роль соціального діалогу в цій сфері. Залучені фахівці зосередили свою увагу на трьох ключових аспектах:

- вплив штучного інтелекту на зайнятість і умови праці;
- запровадження штучного інтелекту на робочих місцях через інклюзивний соціальний діалог;
- сприяння соціальному діалогу як засобу супроводження трансформацій на ринку праці [139].

На нашу думку, такі ініціативи є дуже важливими і позитивними з огляду на подальші перспективи застосування новітніх технологій в межах соціального діалогу, зокрема, і на локальному рівні. Ефективне використання ШІ в сфері праці не може відбуватися без системної участі соціальних партнерів на всіх рівнях соціального діалогу. Стрімкий розвиток ШІ фактично ставить соціальний діалог перед новими складними викликами, які, з одного боку, несуть значні ризики, а з іншого – надають потенційні можливості для його якісного оновлення та подальшого розвитку. Ми вже бачимо, як розвиток ШІ в Україні та світі змінює структуру ринку праці і ставить під сумнів традиційні механізми представництва працівників та роботодавців. Алгоритми та автоматизовані системи управління персоналом все частіше приймають рішення щодо найму, оцінювання та навіть звільнення працівників. Причому такі процеси не завжди можуть бути прозорими та обґрунтованими. Це створює відповідні ризики неефективного управління персоналом, що погіршує становище працівників та порушує принципи соціального діалогу. Саме тому ШІ в трудових відносинах має впроваджуватися поступово та відповідально.

Як справедливо зазначає МОП, коли штучний інтелект використовується для автоматизації завдань, це не обов'язково призводить до скорочення персоналу, адже технологія може доповнювати людську працю, навіть якщо

окремі завдання автоматизовано. Те, чи призведе впровадження технологій до автоматизації (втрати робочих місць) або до підсилення праці (взаємодоповнення людини і технології), залежить від того, наскільки автоматизоване завдання є центральним для певної професії, від способу інтеграції технології у виробничі процеси, а також від рішення керівництва зберегти участь людини у виконанні або контролі частини завдань, попри потенціал автоматизації. Оскільки ШІ трансформує професії, надзвичайно важливо, щоб робоча сила була оснащена необхідними навичками у галузях машинного навчання, науки про дані та етики штучного інтелекту, це є ключем до ефективного використання його потенціалу [140].

Сьогодні, ШІ можна розглядати як знаряддя подвійного призначення. Його вплив на сферу праці та соціальний діалог залежить лише від того, як саме його застосовуватимуть. В позитивному сенсі ШІ може стати потужним інструментом підвищення ефективності праці та соціального діалогу. Його можна використовувати для:

- оптимізації рутинних завдань, щоб працівники змогли більше часу приділяти творчим або аналітичним функціям, які підвищують задоволення від роботи;
- прогнозування в управлінні трудовими ресурсами, як от передбачати кадрові потреби, виявляти ризики професійного вигорання тощо;
- швидкого та неупередженого аналізу великих обсягів даних, що допомагає приймати більш обґрунтовані рішення;
- розроблення навчальних платформ для швидкого та ефективного навчання персоналу.

Як зазначає Гуцу С. Ф., «незважаючи на те, що технології можуть зробити процеси кращими та швидшими, роботодавці повинні пам'ятати про деякі проблемні моменти, використовуючи ШІ. Так, недосконалий алгоритм ШІ може призвести до негативних результатів і порушення прав людини при працевлаштуванні. Світова практика вже має достатній досвід провалів, до яких призвели помилки в алгоритмах відбору кандидатів. Судові рішення з питань

визнання факту дискримінації, розголошення персональних даних, втручання в особисте життя під час працевлаштування обчислюються сотнями» [141].

Погоджуючись із позицією науковця, слід зазначити, що в негативному аспекті застосування ШІ у сфері праці може призводити до порушення норм трудового законодавства та ключових принципів соціального діалогу. До таких ризиків, зокрема, належать:

- автоматизація системи відбору персоналу, що може ухвалювати дискримінаційні рішення через відповідні алгоритми;
- автоматизований контроль продуктивності, що може перетворитись на механізм надмірного стеження за працівниками;
- оцінка ефективності, оплата праці та рішення про звільнення без участі людини можуть бути несправедливими та помилковими.

Розвинуті країни вже усвідомлюють початок нового етапу у становленні соціального діалогу у сфері праці. Саме тому соціальні партнери, які представляють працівників та роботодавців «Великої сімки» (G7) закликали свої країни ухвалити регуляторні рамки та політики, які:

- сприяють утвердженню принципу контролю людини над ШІ, зосереджуючи особливу увагу на необхідності захисту громадянського простору, демократичного врядування та прав людини;
- підсилюють роль соціальних партнерів у розробці, впровадженні та моніторингу використання систем ШІ у сфері праці, зокрема шляхом проведення відповідних консультацій і забезпечення працівників та їхніх представників доступом до інформації й навчання щодо наслідків, які може мати впровадження і використання систем ШІ для їхньої роботи;
- створюють тристоронні механізми на національному та місцевому рівнях для розвитку соціального діалогу і забезпечення постійного моніторингу прогресу у сфері ШІ, а також для вирішення питань, що можуть виникати;
- інвестують в освіту і навчання, щоб гарантувати, що студенти (молодь і дорослі) отримують знання про ШІ, у тому числі про розробку технологій штучного інтелекту, їхню ефективність і ризики;

- закріплюють повагу, захист і просування всіх основоположних принципів і прав у сфері праці, визначених МОП, у політиці щодо ШІ – зокрема свободу об'єднань і ефективне визнання права на колективні переговори; ліквідацію дискримінації у сфері праці та зайнятості, право на безпечне й здорове робоче середовище;

- забезпечують підтримку всіх підприємств, включно з малими та середніми, і працівників, щоб вони могли скористатися можливостями, які відкриває ШІ, зокрема через амбітні та ефективні програми підготовки й перекваліфікації кадрів;

- гарантують справедливий розподіл вигод від використання ШІ, у тому числі зростання продуктивності праці, між працівниками та по всьому ланцюгу створення доданої вартості [142].

Таким чином, ми бачимо як світова спільнота вже активно приймає участь у формуванні нових стандартів праці орієнтуючись на майбутні загрози. Такі обговорення і спільні ініціативи свідчать про усвідомлення того, що науковий і технологічний прогрес має супроводжуватись оновленням соціальних гарантій і принципів соціального діалогу. Соціальні партнери поступово створюють нову культуру для взаємодії між державою, роботодавцями та працівниками. На нашу думку, саме через механізми соціального діалогу можна забезпечити баланс між ефективністю технологій і справедливістю у трудових відносинах. В Україні такі обговорення повинні стати частиною національної стратегії цифрової трансформації праці за яку відповідатимуть держава, роботодавці та профспілки. Це дозволить використати потенціал ШІ для підвищення продуктивності та соціальних стандартів, а також забезпечить стабільність у державі.

Висновки до 3 розділу.

Соціальний діалог є ключовим інструментом колективно-договірного регулювання трудових відносин, який довів свою ефективність щодо узгоджень інтересів між державою, роботодавцями та працівниками. Його значення полягає

не лише в запобіганні трудовим конфліктам, а й у створенні передумов для формування справедливих та збалансованих трудових відносин. У розвинутих країнах соціальний діалог має стратегічне значення у досягненні соціального миру та підвищенні ефективності економіки.

Ефективний досвід застосування соціального діалогу в Канаді, Іспанії, Данії та Німеччині демонструє, що результат переговорів залежить, зокрема, від рівня взаємної довіри між соціальними партнерами. Попри різницю в передумовах та ступенях соціальних проблем, усі вищезазначені країни демонструють спільну закономірність: соціальний розвиток держави можливий лише за умови постійного діалогу між державою, роботодавцями та працівниками на основі партнерства, відповідальності та компромісу.

Також варто зазначити, що ефективний соціальний діалог не може бути ані стихійним, ані ситуативним. Він вимагає формування розвинутих систем колективно-договірних відносин та чітко окреслених повноважень. Соціальні партнери, які сприймають один одного як опонентів, не можуть вибудувати стійкі механізми взаємодії, здатні забезпечити стабільність і передбачуваність трудових відносин. Ефективний соціальний діалог можливий лише за умови усвідомлення всіма сторонами спільності цілей. Для цього необхідно постійно розвивати культуру співпраці між державою, роботодавцями та працівниками.

Цифровізація ринку праці та впровадження ШІ надають соціальному діалогу нових форм та можливостей. Цифрові та інформаційні технології на основі ШІ здатні суттєво посилити ефективність комунікації між соціальними партнерами, забезпечити глибшу аналітику, точніше прогнозування та швидше реагування на зміни соціально-трудова відносин. Використання таких технологій створює нові можливості для підвищення прозорості процесів та розширенні участі працівників у колективних переговорах. Водночас важливо зазначити, що ШІ і цифрові платформи не можуть замінити людину, людське спілкування та довіру, що лежить в основі соціального діалогу. Нові технології варто розглядати як інструмент підтримки партнерства та взаємодії, щоб

допомагати сторонам краще розуміти одне одного, приймати обґрунтовані рішення та підвищувати якість взаємодії.

На сьогоднішній день, стан колективно-договірного регулювання праці в Україні можна охарактеризувати як формально розвинений, проте недостатньо ефективний та нерівномірний. У державному та комунальному секторі колективні договори укладаються частіше, тоді як у приватному секторі, особливо в малому і середньому бізнесі, їх використання суттєво обмежене. Окрім того, та частка підприємств, що використовує колективно-договірне регулювання праці, здебільшого проводить колективні переговори формально та неефективно. Багато договорів не містять додаткових благ для працівників, а лише встановлюють мінімальні гарантії, які вже встановлені нормами законодавства. Такий стан є негативним, адже свідчить про недостатню довіру та слабку взаємодію між сторонами.

Водночас наявна ситуація дає підстави для позитивного прогнозу. Сам факт формальної наявності колективно-договірної системи, навіть за її обмеженої ефективності, дозволяє говорити про потенціал для її розвитку та модернізації. У цьому контексті дуже важливо спиратись на зарубіжну практику, яка може бути адаптована та використана для вдосконалення українського соціального діалогу. Практики, продемонстровані іншими державами, показують, що навіть різні соціально-трудова проблеми можуть бути вирішені завдяки ефективному партнерству, яке забезпечує баланс інтересів і стабільний розвиток трудових відносин. Для України важливо перейти від формального діалогу до реального партнерства. Соціальний діалог має стати не реакцією на проблеми, а системним процесом, інтегрованим у розроблення державної політики у сфері праці. Лише за таких умов він зможе виконувати свою ключову функцію – бути інструментом узгодження інтересів, запобігання соціальним конфліктам і стимулювання соціально-економічного розвитку країни.

Не менш важливим є питання активного впровадження ІІІ у сферу праці. На нашу думку, Україні необхідно сформувати відповідну державну політику використання ІІІ у сфері праці, яка ґрунтується на принципах соціального

діалогу. В умовах цифрової трансформації держава, роботодавці та працівники мають визначати правила, які забезпечуватимуть баланс між ефективністю технологій і захистом трудових прав. Важливо встигнути забезпечити своєчасний контроль над впровадженням ШІ у сферу праці, за зразком міжнародних практик. В протилежному разі можливі серйозні ризики для розвитку трудових відносин, зокрема зростання нерівності між працівниками, посилення непрозорості процедур прийняття, а також збільшення кількості трудових конфліктів. Така ситуація може ще більше ускладнити можливість профспілок захищати трудові права працівників.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження досягнуто поставлену мету, що полягала у комплексному теоретико-правовому осмисленні колективно-договірного регулювання трудових відносин на локальному рівні в системі соціального діалогу. Здійснено узагальнення наукових підходів, проаналізовано норми національного трудового законодавства України, міжнародно-правові акти та практику реалізації соціального діалогу, що дало змогу сформулювати авторські положення щодо правової природи, змісту та механізму функціонування колективно-договірного регулювання. Обґрунтовано напрями його розвитку з урахуванням європейських стандартів і потреб гармонізації національного законодавства в умовах європейської інтеграції України, а також розроблено пропозиції, спрямовані на вдосконалення правового регулювання у відповідній сфері.

1. Встановлено, що розвиток соціального діалогу та колективно-договірного регулювання праці має еволюційний характер та зумовлений соціально-економічними змінами в світі. Узагальнено три взаємопов'язаних етапів розвитку цього інституту, кожен з яких характеризується специфічними передумовами, суб'єктним складом, нормативним забезпеченням і функціональним призначенням.

Обґрунтовано, що перший етап (XIX ст. – перша половина XX ст.) пов'язаний із формуванням ідейних та організаційних передумов соціального діалогу, які виникли в межах інституту соціального партнерства як реакція на конфлікти між працею і капіталом у промислово розвинутих країнах. Доведено, що створення перших організованих об'єднань працівників, зокрема Лондонської торгової ради, стало основою для виникнення механізмів колективних переговорів та укладення колективних угод. Визначено, що законодавче закріплення колективно-договірного регулювання у європейських державах на початку XX століття було зумовлене процесами індустріалізації,

зростанням соціальної свідомості працівників і необхідністю забезпечення соціальної стабільності шляхом правового врегулювання трудових конфліктів.

З'ясовано, що другий етап (друга половина ХХ ст. – кінець 80-х років ХХ ст.) характеризується інституціоналізацією соціального діалогу на міжнародному рівні, передусім через діяльність МОП та прийняття фундаментальних міжнародних актів, зокрема Конвенції МОП «Про свободу асоціації та захист права на організацію», Конвенції МОП «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів», Рекомендації МОП «Щодо колективних договорів», Конвенції МОП «Про мінімальні норми соціального забезпечення», а також таких універсальних актів, як Загальна декларація прав людини, Європейська соціальна хартія та Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, що закріпили базові стандарти у сфері праці та соціального захисту. Міжнародні трудові стандарти не лише визначили мінімальні соціальні гарантії, а й сформували правову основу для розвитку національних моделей соціального діалогу на засадах партнерства, автономії сторін і добровільності переговорних процедур.

Встановлено, що третій етап (з початку 1990-х років – дотепер) пов'язаний із глобалізаційними процесами, трансформацією ринку праці та адаптацією національних правових систем до міжнародних стандартів, супроводжується розвитком концепції гідної праці, прийняттям Декларації МОП про основні принципи та права у сфері праці, Глобального пакту про робочі місця, ініціативи «Глобальна угода» (The Global Deal), Декларації МОП про майбутнє праці, а також регіональних актів, зокрема Директиви Європейського Парламенту та Ради про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі, що відображають сучасні тенденції розвитку соціального діалогу в умовах цифровізації, глобальної економіки та появи нових форм зайнятості. Доведено, що в умовах глобальних економічних криз соціальний діалог набуває значення універсального антикризового механізму узгодження інтересів сторін і забезпечення зайнятості. Зроблено висновок, що його історичний розвиток відображає закономірну трансформацію від локальних форм колективної

взаємодії до складного багаторівневого правового інституту, який функціонує на основі міжнародних стандартів, насамперед під впливом діяльності МОП, та забезпечує баланс інтересів працівників, роботодавців і держави.

Констатовано, що формування інституту соціального діалогу в Україні розпочалося в перші роки незалежності. На початковому етапі розвитку створювались базові інституційні і правові передумови соціального діалогу. Прийняття Закону України «Про колективні договори і угоди» 1993 року заклало правову основу колективно-договірного регулювання та забезпечило імплементацію ключових міжнародних трудових стандартів у національне законодавство. Узагальнено, що ухвалення комплексу законів у сфері оплати праці, соціального страхування, діяльності профспілок, вирішення колективних трудових спорів та організацій роботодавців сформувало нормативний фундамент соціального діалогу та визначило правовий статус його сторін.

Обґрунтовано важливу роль профспілкового руху у становленні соціального діалогу, зокрема діяльність Федерації профспілок України, яка сприяла закріпленню правового статусу профспілок та формуванню їх як повноцінного суб'єкта соціального діалогу. Досліджено вплив кримінально-правових гарантій захисту діяльності профспілок на розвиток соціального діалогу.

Відчутний вплив на формування та розвиток національної практики має співпраця з Міжнародною організацією праці, насамперед через реалізацію програм гідної праці, що забезпечили інституційне зміцнення сторін соціального діалогу, інтеграцію міжнародних трудових стандартів у правову систему України та утвердження тристоронніх консультацій як ключового інструменту вироблення соціально-економічної політики.

2. Констатовано, що соціальний діалог є ключовим інструментом узгодження інтересів працівників, роботодавців та держави, який забезпечує соціальну стабільність і сприяє збалансованому розвитку суспільства. Аргументовано, що «соціальний діалог» і «соціальне партнерство» в межах соціально-трудова відносин є тотожними, оскільки соціальний діалог виступає

динамічною формою реалізації соціального партнерства, спрямованою на досягнення балансу інтересів працівників і роботодавців через однакові механізми (обмін інформацією, консультації, колективні переговори та укладення колективних договорів і угод), за участю тих самих сторін на різних рівнях. Водночас у ширшому контексті соціальний діалог має більш комплексний характер, оскільки охоплює також соціально-економічні відносини та не завжди завершується встановленням партнерських результатів, а може фіксувати й розбіжності між сторонами, що зумовлює його нетотожність із соціальним партнерством у загальному вимірі.

Встановлено, що українське законодавче визначення соціального діалогу є не достатньо змістовним і потребує уточнення. Аргументовано, що доцільним є запровадження ефективних механізмів контролю та визначення його не лише як процесу, а як системи постійної взаємодії. Запропоновано внести зміни до статті 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» і визначити, що соціальний діалог – це система постійної взаємодії між працівниками, роботодавцями та органами державної влади й місцевого самоврядування, яка включає переговори, консультації та інші механізми співпраці, спрямовані на забезпечення соціальної справедливості, запобігання конфліктів та досягнення компромісних рішень у сфері економічних, соціальних і трудових відносин. Впровадження такого визначення сприятиме створенню сучасної, гнучкої і ефективної моделі соціального діалогу, яка відповідає національним особливостям, забезпечує баланс інтересів сторін і узгоджується з міжнародними стандартами, зокрема принципами МОП та практикою Європейського Союзу.

Встановлено, що принципи соціального діалогу займають ключове місце у забезпеченні ефективної співпраці між соціальними партнерами – урядом, роботодавцями та працівниками. Ці принципи спрямовані на побудову стабільних та гармонійних трудових відносин, забезпечуючи баланс інтересів сторін та формуючи механізми узгодження позицій. Узагальнено, що принципи соціального діалогу базуються на загальних та галузевих принципах права, виконуючи роль специфічних керівних засад у сфері трудових відносин.

Принципи права та трудового права виступають фундаментом для формування норм соціального діалогу, визначаючи зміст, спрямованість та закономірності правового регулювання взаємовідносин між суб'єктами.

Встановлено та узагальнено класифікацію принципів соціального діалогу за критеріями: сферою дії, поширенням на різні форми здійснення, рівнем реалізації, складом сторін та ступенем поширення на сторони. Додатково запропоновано виділити принципи залежно від форми їх нормативного закріплення – ті, що прямо закріплені, та ті, що впливають із загальних положень.

Узагальнено, що до принципів, закріплених законодавством, відносяться законність та верховенство права, репрезентативність і правоможність сторін та їх представників, незалежність та рівноправність, конструктивність та взаємодія, добровільність та прийняття реальних зобов'язань, взаємна повага та пошук компромісних рішень, обов'язковість розгляду пропозицій сторін, пріоритет узгоджувальних процедур, відкритість та гласність, обов'язковість дотримання домовленостей та відповідальність сторін. Виділено нові принципи, які не передбачені чинним законодавством, але мають практичне значення для розвитку інституту: інклюзивність, сталий розвиток, адаптивність, соціальна справедливість, моніторинг та оцінка ефективності, адаптивність, протидія дискримінації. Встановлено, що їх впровадження дозволить забезпечити залучення максимально широкого кола зацікавлених сторін, орієнтацію на довгострокову перспективу, гнучкість та адаптацію соціального діалогу до сучасних викликів, а також контроль за результативністю прийнятих рішень.

Узагальнено, що принципи соціального діалогу – це основоположні, відправні засади, що визначають зміст, спрямованість і закономірності правового регулювання взаємовідносин між суб'єктами соціального діалогу.

3. З'ясовано, що коло сторін соціального діалогу в Україні визначене на законодавчому рівні та охоплює представників працівників, роботодавців і держави, а у передбачених випадках – органів місцевого самоврядування. Встановлено, що інтереси працівників представляють професійні спілки або

вільно обрані представники, інтереси роботодавців – роботодавці та їх організації й об'єднання, а сторону держави – Кабінет Міністрів України, центральні та місцеві органи виконавчої влади.

Підкреслено, що профспілки залишаються основною формою представництва працівників, водночас правовий статус вільно обраних представників потребує подальшої нормативної конкретизації, зокрема щодо порядку їх визначення та розмежування повноважень із профспілками. Сторону роботодавців у соціальному діалозі представляють як окремі суб'єкти господарювання, так і їх всеукраїнські об'єднання, діяльність яких спрямована на консолідацію позиції бізнесу та забезпечення його участі у формуванні державної соціально-економічної політики. Створення спільного представницького органу роботодавців на національному рівні сприяє узгодженню інтересів сторін та підвищенню ефективності соціального діалогу.

Визначено, що соціальний діалог функціонує на чотирьох рівнях: національному, галузевому, територіальному та локальному, які відрізняються за суб'єктним складом, формою взаємодії та правовими результатами. Встановлено, що національний, галузевий і територіальний рівні реалізуються у тристоронньому форматі та передбачають укладення відповідно генеральної, галузевої й територіальної угод, тоді як локальний рівень здійснюється у двосторонній формі між працівниками та роботодавцем із укладенням колективного договору.

Підкреслено, що така багаторівнева система соціального діалогу забезпечує узгодження інтересів сторін на всіх рівнях соціально-трудова відносин, сприяє встановленню соціальних стандартів, врегулюванню трудових конфліктів і підвищенню рівня захисту трудових прав, що загалом є необхідною умовою соціальної стабільності та сталого розвитку держави.

4. У результаті дослідження встановлено, що локальний рівень соціального діалогу, який реалізується через колективно-договірне регулювання праці, набуває особливого значення в умовах впровадження технологій штучного інтелекту, оскільки саме на цьому рівні забезпечується безпосереднє узгодження

інтересів працівників і роботодавців у межах конкретного підприємства, установи чи організації. Визначено, що колективний договір у сучасних умовах виходить за межі традиційного регулювання питань оплати праці, робочого часу та соціальних гарантій і поступово трансформується у комплексний інструмент правового регулювання трудових відносин, який має враховувати вплив цифрових технологій та систем штучного інтелекту на сферу праці.

Акцентовано, що впровадження технологій штучного інтелекту та алгоритмічного управління суттєво впливає на організацію праці, процеси оцінювання працівників, прийняття кадрових рішень та загальну систему управління персоналом. Водночас використання таких технологій породжує низку ризиків для реалізації трудових прав працівників, зокрема пов'язаних із непрозорістю алгоритмічних рішень, потенційною дискримінацією, зниженням рівня людського контролю та можливими негативними наслідками для зайнятості. У зв'язку з цим обґрунтовано необхідність формування ефективних механізмів соціального та правового контролю за застосуванням ШІ саме на локальному рівні соціального діалогу.

Підкреслено, що важливу роль у формуванні сучасних підходів до регулювання використання ШІ відіграють міжнародні та європейські стандарти, які закріплюють людиноорієнтований підхід до застосування технологій штучного інтелекту. Їх імплементація у національне законодавство України в умовах євроінтеграційних процесів має відбуватися, зокрема, через розвиток механізмів соціального діалогу та розширення змісту колективно-договірного регулювання праці.

Визначено, що саме локальний рівень соціального діалогу є найбільш ефективним для практичного впровадження правових та етичних стандартів використання ШІ, оскільки забезпечує гнучкість, оперативність та врахування конкретних умов організації праці.

5. Обґрунтовано, що в науковій доктрині відсутній єдиний підхід до визначення правової природи колективного договору, оскільки він розглядається або як локальний нормативно-правовий акт, або як угода, спрямована на

узгодження інтересів сторін. Підкреслено, що така різноманітність підходів зумовлена поєднанням у колективному договорі ознак нормативного та договірного регулювання, що дає підстави розглядати його як особливу форму нормативного договору. Акцентовано, що первинною є саме його договірна сутність, яка проявляється у спільному волевиявленні сторін у процесі колективних переговорів, тоді як нормативні властивості є наслідком правового закріплення досягнутих домовленостей і забезпечують загальнообов'язковість його положень для всіх працівників.

Узагальнено, що основними ознаками колективного договору є його нормативність, договірний характер, локальна сфера дії, строковість, поширення на всіх працівників підприємства, укладення уповноваженими представниками сторін у межах визначеної законом процедури, а також забезпечення державного захисту його положень. Акцентовано, що важливою характеристикою колективного договору є його здатність встановлювати додаткові порівняно із законодавством соціально-трудова гарантії та конкретизувати загальнодержавні стандарти відповідно до економічних можливостей роботодавця. Підкреслено, що колективний договір має невід'ємний зв'язок із соціальним діалогом, оскільки виступає його практичним результатом і водночас ефективним механізмом реалізації договірної автономії сторін у сфері праці.

Обґрунтовано доцільність удосконалення законодавчого визначення колективного договору шляхом внесення змін до статті 2 Закону України «Про колективні угоди та договори» та передбачити, що колективний договір – це письмовий нормативний документ локального характеру, укладений відповідно до встановленої законом процедури між роботодавцем і працівниками (їхніми представниками) в межах конкретного підприємства, установи чи організації, з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та встановлення гарантій, що підвищують мінімальні стандарти, визначені законодавством.

6. Встановлено, що чинне законодавче регулювання загалом формує достатньо широку модель змістовного наповнення колективного договору, однак

дублювання норм у Кодексі законів про працю України та Законі України «Про колективні договори і угоди» і їх неповна узгодженість знижують рівень правової визначеності. Акцентовано, що положення Закону України «Про колективні угоди та договори», роблять крок вперед у напрямку вдосконалення підходу до реалізації колективного договору, розширивши межі його змістовного наповнення. І хоча цей Закон ще не набрав чинності, такі положення вже формують сучасний орієнтир для оновлення змісту колективних договорів шляхом включення нових норм, зокрема щодо професійного розвитку працівників, запобігання масовому вивільненню, розумного пристосування умов праці, страхування та інших актуальних соціально-трудова механізмів.

Встановлено, що колективні договори державного спеціалізованого господарського підприємства «Ліси України», Державного університету економіки і технологій, Сьомацького ліцею Хмельницької міської ради та товариства з обмеженою відповідальністю «Нова Пошта» відзначаються ефективним і цілеспрямованим використанням сторонами потенціалу колективно-договірної регулювання праці завдяки обґрунтованим та збалансованим нормам, закріпленим у колективних договорах. Положення колективних договорів охоплюють широкий спектр питань починаючи від гарантування стабільних трудових відносин, організації безпечних умов праці й забезпечення соціального захисту до сприяння професійному розвитку, утвердження гендерної рівності та запровадження прозорих механізмів контролю за виконанням зобов'язань. Це свідчить про сумлінність та конструктивність проведених сторонами переговорів, що виявилися у прийнятті збалансованих рішень, які ефективно поєднують інтереси роботодавця й трудового колективу.

Водночас констатовано, що у цих колективних договорах простежується відсутність комплексних механізмів протидії мобінгу та процедур захисту працівників у разі виникнення конфліктних ситуацій. Вказана проблема має системний характер, що підтверджується результатами додаткового аналізу колективних договорів інших юридичних осіб, зокрема ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг», ПрАТ «Миколаївська ТЕЦ», ОКАП «Сумиоблагроліс», ТОВ «Енера

Суми» та КП «Ринково-побутові послуги». Встановлено, що у зазначених колективних договорах положення щодо запобігання та протидії мобінгу або взагалі відсутні, або закріплені формально. Навіть за наявності загальних положень про недопущення мобінгу вони не містять достатньої конкретизації механізмів реалізації та практичного застосування, унаслідок чого набувають декларативного характеру і не забезпечують ефективного захисту прав працівників. Відсутність чітко визначених процедур, порядку розгляду звернень та алгоритмів дій сторін у випадку виникнення проявів мобінгу зумовлює стан правової невизначеності, за якого працівники фактично позбавлені ефективних внутрішніх засобів захисту, а роботодавці системних механізмів реагування на такі порушення. У результаті це суттєво послаблює превентивну функцію колективного договору та знижує його значення як інструменту забезпечення безпечного психологічного середовища праці.

З метою усунення таких недоліків, запропоновано розроблення та впровадження у колективних договорах положення «Правила трьох П», які складаються з профілактики, перевірки та притягнення до відповідальності. Профілактика мобінгу має реалізовуватися через систематичні інформаційно-освітні заходи для працівників, спрямовані на формування розуміння сутності мобінгу, його ознак, способів захисту прав та порядку звернення до роботодавця і компетентних органів. Перевірка має передбачати запровадження прозорості та доступної процедури подання і розгляду скарг працівників на прояви мобінгу, включаючи можливість усного чи письмового звернення та обов'язок роботодавця створити неупереджену тимчасову комісію для встановлення фактичних обставин. Притягнення до відповідальності розглядається як завершальний етап протидії мобінгу і полягає у застосуванні до винної особи заходів дисциплінарної відповідальності з метою відновлення порушених прав постраждалого працівника та нормалізації психологічного клімату в колективі.

Обґрунтовано, що закріплення у колективному договорі запропонованої системи «Правила трьох П» як комплексного інструменту, що охоплює профілактику, перевірку та притягнення до відповідальності, може виступати

універсальним механізмом врегулювання проблем, пов'язаних із мобінгом, для сторін колективно-договірних відносин, оскільки кожен із її елементів становить невід'ємну складову цілісної системи протидії таким проявам.

7. У результаті дослідження визначено, що сторонами колективно-договірного регулювання трудових відносин на локальному рівні виступають сторона роботодавця та сторона працівників, які є єдиними безпосередніми учасниками колективних переговорів і наділені взаємними правами та обов'язками щодо укладення й виконання колективного договору. Встановлено, що роботодавцем може бути як юридична особа, так і фізична особа – підприємець, яка використовує найману працю, при цьому реалізація його колективно-договірної правосуб'єктності на практиці здебільшого здійснюється через керівника або уповноважених представників, повноваження яких оформлюються на підставі внутрішніх актів і довіреностей. Підкреслено, що відсутність законодавчо визначеної процедури делегування повноважень представникам роботодавця створює ризики для легітимності переговорного процесу та дійсності колективного договору, що обумовлює необхідність нормативного врегулювання цього питання.

Акцентовано, що сторона працівників на локальному рівні представлена первинними профспілковими організаціями, а за їх відсутності – вільно обраними представниками працівників, правовий статус яких пов'язаний із необхідністю підтвердження їх легітимності рішенням загальних зборів трудового колективу. Встановлено, що функціонування кількох первинних профспілкових організацій зумовлює обов'язок створення спільного представницького органу на засадах пропорційного представництва, що забезпечує єдність сторони працівників у переговорному процесі та унеможливорює конкуренцію між профспілками. Підкреслено, що законодавча неврегульованість порядку обрання представників працівників у разі відсутності профспілки знижує рівень правової визначеності та може стати підставою для оскарження результатів колективних переговорів.

Визначено, що особливістю правового статусу обох сторін є поєднання переговорних, нормотворчих і контрольних повноважень, які реалізуються не лише на стадії укладення колективного договору, а протягом усього строку його дії, що зумовлює доцільність збереження повноважень представників на цей період. Акцентовано, що взаємне визнання сторін є необхідною передумовою легітимності колективних переговорів, а створення спільної робочої комісії має розглядатися як юридичний факт такого визнання. Саме тому запропоновано доповнити частину четверту статті 11 Закону України «Про колективні угоди та договори» такою нормою: «Утворення спільної робочої комісії є підтвердженням взаємного визнання сторін та учасників колективних переговорів». Такий підхід дозволить гарантувати належну легітимність переговорного процесу, а також зменшити ризики виникнення спорів щодо повноважень учасників переговорів у майбутньому.

8. У результаті дослідження порядку укладення, внесення змін, зупинення та призупинення дії окремих положень колективного договору встановлено, що ефективність колективно-договірного регулювання безпосередньо залежить від чіткості процедурних механізмів, які забезпечують реальність соціального діалогу, баланс інтересів сторін і стабільність трудових відносин. Підкреслено, що укладенню колективного договору передують колективні переговори як обов'язкова стадія погодження позицій сторін, а створення спільної робочої комісії, визначення строків і процедур ведення переговорів, схвалення проєкту трудовим колективом та його підписання уповноваженими представниками формують юридично завершений механізм набрання договором чинності.

Підкреслено, що новий Закон України «Про колективні угоди та договори» загалом спрямований на модернізацію процедур укладення та внесення змін до колективного договору, зокрема шляхом оновлення термінології, цифровізації процедур, уточнення ролі сторін та спрощення окремих механізмів ухвалення рішень. Це відповідає сучасним викликам у сфері трудових відносин, зокрема, необхідності оперативного реагування на зміни умов праці, економічну нестабільність, пандемії чи війну. Цей Закон надає сторонам більшу

процесуальну гнучкість, допускає онлайн-формати проведення зборів, чіткіше регламентує процедури переговорів та внесення змін. Водночас акцентовано, що відсутність у новому законі формалізованої примирної процедури та попереднього обговорення проєкту договору у трудовому колективі звужує механізми досягнення компромісу і може негативно вплинути на рівень довіри працівників до колективно-договірного процесу.

Акцентовано, що новий підхід до зупинення та призупинення дії окремих положень колективного договору у разі настання форс-мажорних обставин розширює сферу застосування цього механізму та формально надає відповідні можливості обом сторонам договору, однак фактична нерівність їх ресурсного та організаційного становища зберігає ризик домінування роботодавця при реалізації таких процедур. Встановлено, що наближення механізмів зупинення дії положень колективного договору до цивільно-правової моделі звільнення від відповідальності у зв'язку з дією непереборної сили є дискусійним з огляду на соціально-партнерську природу цього акту.

Запропоновано внести зміни до частини 1 статті 26 Закону України «Про колективні угоди та договори» та викласти в такій редакції: «Дія окремих положень колективного договору може бути призупинена за рішенням загальних зборів (конференцією) трудового колективу на строк не більше одного року у випадках і порядку, передбачених цим договором». Така редакція не тільки не порушуватиме становище працівників, а й суттєво його покращує, оскільки забезпечує дієві механізми захисту від потенційних зловживань та зміцнює позиції трудового колективу у відносинах із роботодавцем.

9. Дослідження зарубіжного досвіду колективно-договірного регулювання трудових відносин дало підстави встановити, що його ефективність зумовлюється не стільки моделлю соціального діалогу (двосторонньою чи тристоронньою), скільки рівнем інституційної зрілості сторін, якістю їх взаємодії, взаємною довірою, репрезентативністю та здатністю досягати компромісу. Доведено, що соціальний діалог у розвинених країнах виступає не формальною процедурою, а реальним механізмом вироблення узгоджених

рішень, які трансформуються у нормативні акти, колективні договори, державні програми підтримки зайнятості та інструменти подолання дискримінації на ринку праці.

Встановлено, що канадський досвід використання цифрових платформ відкритих даних для моніторингу нерівності в оплаті праці демонструє нову якість колективно-договірного регулювання, за якої переговорний процес ґрунтується на об'єктивній статистичній інформації та прозорості. Такий підхід забезпечує обґрунтованість управлінських рішень соціальних партнерів та створює передумови для розроблення цільових програм у сфері оплати праці й професійного розвитку. Визначено, що впровадження подібних цифрових інструментів в Україні дозволило б підвищити рівень довіри між сторонами соціального діалогу, забезпечити доказовість колективних переговорів і посилити контроль за дотриманням принципу рівної оплати за працю рівної цінності.

З'ясовано, що іспанський досвід правового врегулювання праці працівників цифрових платформ засвідчив ключову роль національного тристороннього соціального діалогу у трансформації нових форм зайнятості у сферу трудового права. Встановлено, що саме узгоджена позиція держави, профспілок і роботодавців дала змогу запровадити презумпцію трудових відносин та поширити на працівників платформ повний обсяг трудових і колективних прав. Водночас виявлено недостатню ефективність соціального діалогу на локальному та галузевому рівнях, що спричинило ескалацію конфлікту до загальнонаціонального масштабу. Це дозволяє зробити висновок про необхідність розвитку в Україні саме первинного рівня колективно-договірного регулювання як механізму запобігання трудовим конфліктам.

Дослідження успішного прикладу застосування соціального діалогу в Данії підтвердило, що колективні угоди можуть виступати оперативним інструментом стабілізації ринку праці у періоди економічних потрясінь. Завдяки тристоронній угоді щодо компенсації заробітної плати було збережено зайнятість, забезпечено баланс інтересів сторін та недопущено масового звільнення. Обґрунтовано, що

для України, з урахуванням умов воєнного стану та післявоєнного відновлення, такий механізм може стати ефективною альтернативою адміністративного регулювання соціально-трудових відносин.

Виявлено, що німецька практика укладення інноваційних колективних договорів на рівні підприємств і галузей засвідчує розширення предмета колективно-договірного регулювання за межі традиційних питань оплати праці. До нього включаються питання гнучкого робочого часу, поєднання професійного та особистого життя, професійного розвитку, запобігання професійному вигоранню та підвищення конкурентоспроможності роботодавця. Доведено, що ключовою передумовою таких домовленостей є високий рівень соціальної довіри між сторонами, що забезпечує перехід від конфронтаційної до партнерської моделі колективних переговорів.

Узагальнено, що зарубіжний досвід підтверджує: ефективне колективно-договірне регулювання є не лише інструментом врегулювання трудових відносин, а й важливим фактором соціальної стабільності, економічної стійкості та демократичного розвитку держави, що обумовлює необхідність його системного розвитку та реального, а не формального застосування в Україні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Руссо Жан-Жак. Про суспільну угоду або принципи політичного права / пер. з фр. та ком. О. Хома. Київ : Port-Royal, 2001. 349 с. URL: <http://litopys.org.ua/rousseau/rous01.htm> (дата звернення: 06.12.2023).
2. Кудряченко А. І. Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна. *Стратегічні пріоритети*. № 3 (8). 2008. С. 132–141.
3. Webb S., Webb B. The history of the trade-unionis. London ; New York ; Bombay, 1920. URL: <https://www.gutenberg.org/files/66887/66887-h/66887-h.htm> (дата звернення: 11.12.2023).
4. Давиденко В. Імперативи формування і розвитку інституту соціального діалогу. *Політичний менеджмент*. 2005. № 6. С. 89–102.
5. Спіцина Г. О., Гордеюк А. О. Закордонний досвід розвитку інституту соціального партнерства у сфері трудових відносин. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2022. № 4. С. 168–177. DOI: 10.31733/2078-3566-2022-4-168-177.
6. Гетьманцева Н. Д. Соціальне партнерство як спосіб інтеграції інтересів суб'єктів соціально-трудових відносин. *Підприємство. Господарство. Право*. 2013. № 3. С. 83–86.
7. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87 від 09.07.1948 / Міжнародна організація праці. *Офіційний портал Верховної Ради України* : вебсайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_125 (дата звернення: 02.02.2024).
8. Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98 від 01.07.1949 / Міжнародна організація праці. *Офіційний портал Верховної Ради України* : вебсайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_004 (дата звернення: 15.02.2024).
9. Рекомендація щодо колективних договорів № 91 від 29.06.1951 / Міжнародна організація праці. *Офіційний портал Верховної Ради України* : вебсайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_231 (дата звернення: 24.02.2024).

10. Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення № 102 від 28.06.1952 / Міжнародна організація праці. *Офіційний портал Верховної Ради України* : вебсайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_011 (дата звернення: 03.03.2024).

11. Європейська соціальна хартія (ETS N 35) від 18.10.1961 / Рада Європи. *Офіційний портал Верховної Ради України* : вебсайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/994_300 (дата звернення: 05.03.2024).

12. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : прийнято 16 грудня 1966 р. / Організація Об'єднаних Націй. *Офіційний портал Верховної Ради України* : вебсайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/995_042 (дата звернення: 10.03.2024).

13. Конвенція про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються № 135 від 23.06.1971 / Міжнародна організація праці. *Офіційний портал Верховної Ради України* : вебсайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_186 (дата звернення: 14.03.2024).

14. Decent work / International Labour Organization : website. 9 Aug. 2004. URL: <https://www.ilo.org/es/resource/news/que-es-el-trabajo-decente> (дата звернення: 14.03.2024).

15. Давиденко В. Соціальний діалог у формуванні політики Міжнародної організації праці. *Політичний менеджмент*. 2007. № 1. С. 151–164. URL: https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2018/07/davydenko_sotsialnyi-1.pdf (дата звернення: 18.03.2024).

16. Григор'єва О. В., Лавріненко І. О. Впровадження європейських стандартів охорони праці в діяльність українських підприємств. *Ефективна економіка*. 2016. № 6. С. 13–16. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=5043> (дата звернення: 29.03.2024).

17. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці : 18.06.1998 / Міжнародна організація праці. *Офіційний портал Верховної Ради України* : вебсайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_260 (дата звернення: 05.04.2024).

18. Глобальний пакт про робочі місця від 19.06.2009 / Міжнародна організація праці. *Zakon online* : вебсайт. URL: https://zakononline.ua/documents/show/297854_297919 (дата звернення: 18.04.2024).

19. About the Global Deal Partnership. Global Deal : website. URL: <https://www.theglobaldeal.com/en/about.html> (дата звернення: 18.04.2024).

20. Резолюція № 70/1 «Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року» від 25.09.2015 / Організація об'єднаних націй. *LIGA 360* : website. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU15167> (дата звернення: 25.04.2024).

21. Про майбутнє праці / Міжнародна організація праці. *International Labour Organization* : website. 26 June 2019. 4 p. URL: <https://www.ilo.org/resource/ilc/108/ilo-centenary-declaration-future-work> (дата звернення: 01.05.2024).

22. Директива (ЄС) 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі від 20.06.2019 / Європейський парламент і Рада Європейського Союзу. *EUR-Lex Access to European Union law* : website. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1152> (дата звернення: 05.05.2024).

23. Про Національну раду соціального партнерства : Указ Президента України від 27.04.1993 № 151/93. *Офіційний портал Верховної Ради України* : вебсайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/151/93> (дата звернення: 18.05.2024).

24. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII. *Офіційний портал Верховної Ради України* : вебсайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/3356-12> (дата звернення: 10.02.2025).

25. Про розвиток соціального діалогу в Україні : Указ Президента України від 29.12.2005 № 1871/2005. *Офіційний портал Верховної Ради України* : вебсайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1871/2005> (дата звернення: 01.06.2024).

26. Про Національну тристоронню соціально-економічну раду : Указ Президента України від 02.04.2011 № 347/2011. *Офіційний портал Верховної*

Ради України : вебсайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/347/2011> (дата звернення: 01.06.2024).

27. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. *Офіційний портал Верховної Ради України* : вебсайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2862-17> (дата звернення: 02.06.2024).

28. Гомон О. В. Інституційне становлення соціального діалогу в Україні. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. Право.* Харків, 2023. Вип. 38. С. 146–151. URL: <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/law/article/view/14108> (дата звернення: 05.06.2024).

29. Про колективні угоди та договори : Закон України від 23.02.2023 № 2937-IX. *Офіційний портал Верховної Ради України* : вебсайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2937-20> (дата звернення: 18.06.2024).

30. Осовий Г. Профспілковий рух в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму* : зб. наук. пр. Київ, 2018. Вип. 1. С. 76–85.

31. Кримінальний кодекс України : Закон Української РСР від 28.12.1960. *Ліга-Закон* : вебсайт. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/KD0006?an=485381> (дата звернення: 25.08.2025).

32. Кримінальний кодекс України : Закон України від 05.04.2001 № 2341-III. *Офіційний портал Верховної Ради України* : вебсайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2341-14> (дата звернення: 25.06.2024).

33. Павликівський В. І. Кримінальна відповідальність за порушення законодавства про працю, не пов'язані з посяганням на життя та здоров'я : автореф. ... канд. юрид. наук. / Нац. ун-т внутр. справ. Харків, 2004. 20 с.

34. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98 ВР. *Офіційний портал Верховної Ради України* : вебсайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 02.08.2024).

35. Про утворення Національної служби посередництва і примирення : Указ Президента України від 17.11.1998 № 1258/98. *Офіційний портал Верховної Ради України* : вебсайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1258/98> (дата звернення: 02.08.2024).

36. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення ефективності правового захисту працівників : Закон України від 05.04.2007 № 291-VI. *Офіційний портал Верховної Ради України* : вебсайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/291/2007> (дата звернення: 05.08.2024).

37. Національна служба посередництва і примирення : вебсайт. URL: <https://nmcs.gov.ua/about-us/history> (дата звернення: 15.08.2024).

38. Меморандум про взаєморозуміння між Міністерством праці та соціальної політики України та Міжнародною організацією праці щодо Програми гідної праці на 2008–2011 рр. від 09.06.2008 / Міжнародна організація праці, Мінпраці України. *Офіційний портал Верховної Ради України* : вебсайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/993_520 (дата звернення: 04.09.2024).

39. Сахарук І. С. Доктринальні підходи до розуміння змісту концепції гідної праці в Україні. *Юридичний електронний журнал*. 2021. № 10. С. 236–239. DOI: 10.32782/2524-0374/2021-10/59.

40. Програма гідної праці для України на 2012–2015 роки / Міжнародна організація праці. 2012. 25 р. URL: <https://www.ilo.org/uk/media/271641/download> (дата звернення: 10.10.2024).

41. Програма гідної праці для України на 2016–2019 роки / Міжнародна організація праці. 2016. 28 р. RL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf (дата звернення: 10.10.2024).

42. Програма гідної праці для України на 2020-2024 роки / Міжнародна організація праці. 2020. 44 р. URL: <https://www.ilo.org/uk/media/90191/download> (дата звернення: 10.10.2024).

43. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 27.06.2014. *Офіційний портал Верховної Ради України* : вебсайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/984_011 (дата звернення: 01.11.2024).

44. Сапожник Г. В., Васильків Н. М. Конспект лекцій з дисципліни «Охорона праці в галузі» спеціальність «Управління проектами» освітньо-кваліфікаційний рівень Магістр. Тернопіль : Економ. думка, 2012. 76 с.

45. Петроє О. М. Теорія соціального партнерства та її вплив на розвиток концепції соціального діалогу. *Вісник Національної академії державного управління при Президентові України*. 2012. № 4. С. 234–243.

46. Каплін С. М. Соціальне партнерство в демократичній державі: конституційно правовий аспект. *Прикарпатський юридичний вісник* : зб. наук. пр. / Нац. ун-т «Одес. юрид. акад.». Івано-Франківськ, 2018. Вип. 4 (1). С. 54–58.

47. Арсентьева О. С. Щодо співвідношення понять «соціальний діалог» і «соціальне партнерство» в умовах реформування трудового права України. *Актуальні питання теорії та права* : зб. наук. пр. / Одес. нац. юрид. акад. – Одеса, 2009. Вип. 15. С. 219–228.

48. Добрянська О. М. Тенденції розвитку соціального партнерства в Україні. *Вісник Дніпровської академії неперервної освіти. Серія: Публічне управління та митне адміністрування*. 2021. № 1. С. 6–10.

49. Сорочишин М. В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2012. 20 с. URL: <http://hdl.handle.net/11300/1718> (дата звернення 05.11.2024).

50. Коленда Н. В. Соціальний діалог: сутність, оцінка дієвості та напрями активізації. Луцьк : Терен, 2014. 192 с. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/249343182.pdf> (дата звернення 05.11.2024).

51. Громадська Н. А. Соціальний діалог : навч. посіб. Миколаїв, 2012. URL: <https://lib.chmnu.edu.ua/pdf/posibnuku/337/2.pdf> (дата звернення 01.12.2024).

52. Чанишева Г. І. Трудове право України : навч.-метод. посіб. Одеса : Фенікс, 2022. 282 с. URL: https://fpk.in.ua/images/biblioteka/4bac_pravo/Trudove-pravo-chanysheva.pdf (дата звернення 10.12.2024).

53. Трюхан О. А. Організаційно-правові форми соціального діалогу в сфері праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2006. 20 с.

54. Сорочишин М. В. Правові аспекти соціального діалогу у сфері праці : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2012. 22 с.

55. Трунова Г. А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2008. 20 с.

56. Гришина Ю. М., Чанишева Г. І. Поняття і мета соціального діалогу за законодавством України та окремих країни ЄС. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 1. С. 244–247. DOI: 10.32782/2524-0374/2024-1/53.

57. Система. *Універсальний словник-енциклопедія*. URL: <https://slovnyk.me/dict/use/система> (дата звернення 28.04.2026).

58. Privind dialogul social : LEGE nr. 367 din 19 dec. 2022 / Parlamentul României. *Portal Legislativ* : website. URL: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/267727> (дата звернення: 20.12.2024).

59. Ченшова Н. В., Іванюк Н. В. Особливості соціального діалогу в країнах Європейського союзу. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція* : зб. наук. пр. Одеса, 2015. Вип. 16 (2). С. 116–119.

60. Social Dialogue: all partners for decent work / International Labor Office. Geneva, 2007. 12 p. URL: <https://webapps.ilo.org/public/english/dialogue/download/brochure2007.pdf> (дата звернення 25.12.2024).

61. Загальна теорія права : підручник / за заг. ред. М. І. Козюбри. Київ : Ваіте, 2015. 392 с.

62. Теорія держави і права : навч. посіб. / Н. М. Крестовська, Л. Г. Матвеева, Я. О. Тицька, Н. В. Атаманова, Н. Б. Арабаджи. Одеса, 2021. 193 с.

63. Голубева Н. Ю. Поняття та система принципів цивільного процесуального права. *Актуальні проблеми держави і права* : зб. наук. пр. / Одес. нац. юрид. акад. Одеса, 2010. Вип. 53. С. 103–114.
64. Трудове право України : навч. посіб. / за ред. В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с.
65. Мельник В. П., Солонинка Н. Г. Поняття і класифікація принципів трудового права. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2017. № 44 (1). С. 134–138.
66. Чанишева Г. І. Соціальний діалог у сфері праці як один з основних принципів трудового права. *Часопис цивілістики*. 2018. № 27. С. 162–166.
67. Яцишин В. В. Принципи соціального діалогу у сфері праці : дис. ... докт. філософії : 081 Право / Нац. ун-т «Одес. юрид. акад.». Одеса, 2021.
68. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045 XIV. *Офіційний портал Верховної Ради України* : вебсайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення 10.01.2025).
69. Сорочишин М. В. Правове регулювання діяльності виробничих рад у Німеччині: досвід для України. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 3. С. 98–101.
70. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 № 5026 VI. *Офіційний портал Верховної Ради України* : вебсайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/5026-17> (дата звернення: 15.01.2025).
71. Об'єднання організацій роботодавців України : вебсайт. URL: <https://oorgu.org.ua/pro-obiednannia/about-oorgu> (дата звернення: 15.01.2025).
72. Федерація роботодавців України : вебсайт. URL: https://fru.ua/images/doc/fru-ua_WEB.pdf (дата звернення: 15.01.2025).
73. СПО роботодавців: спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні. *Федерація роботодавців України* : вебсайт. URL: <https://fru.ua/ua/social/spo> (дата звернення: 15.01.2025).

74. Чанишева Г. І. Колективні угоди та договори як правові акти соціального діалогу. *Актуальні проблеми соціального права* : матеріали круглого столу «Сучасні стандарти соціального діалогу: новели Закону «Про колективні угоди та договори», 23 трав. 2023. / Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. Львів : 2023. Вип. 11. 80 с.

75. Гордеюк А. О. Колективний договір як правове забезпечення у регулюванні трудових відносин на локальному рівні. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2026. Т. 2, № 1. С. 54–58. DOI: 10.24144/2788-6018.2026.01.2.8.

76. Гуцу С. Ф. До питання правового регулювання штучного інтелекту в трудових відносинах. *Науковий вісник Дніпровського державного університету внутрішніх справ*. 2025. № 1. С. 92–98. DOI: 10.32782/2078-3566-2025-1-13.

77. Соціально-правові та морально-етичні проблеми застосування штучного інтелекту та інформаційно-комунікаційних технологій / Н. Є. Філіпенко, С. Ю. Лукашевич, О. О. Андрєєва, К. А. Салаєва. *Вісник пенітенціарної асоціації України*. 2023. № 4. С. 95–103. DOI: 10.34015/2523-4552.2023.4.10.

78. Бойко Д. Штучний інтелект і трансформація ринку праці: тенденції та виклики. *Центр [Станіслава] Дністрянського* : вебсайт. 3 верес. 2025. URL: <https://dc.org.ua/news/shtuchnyy-intelekt-i-transformaciya-rynku-praci-tendenciyi-ta-vyuky> (дата звернення: 10.02.2026).

79. The Bletchley Declaration by Countries Attending the AI Safety Summit, 1–2 Nov. 2023. *GOV.UK* : website. 13 Febr. 2025. URL: <https://www.gov.uk/government/publications/ai-safety-summit-2023-the-bletchley-declaration/the-bletchley-declaration-by-countries-attending-the-ai-safety-summit-1-2-november-2023> (дата звернення: 10.02.2026).

80. Рекомендація CM/Rec(2020)1 Комітету міністрів державам-членам щодо впливів алгоритмічних систем на права людини : ухвалено Комітетом міністрів 8 квітня 2020 р. на 1373-му засід. заст. міністрів. 13 с. URL: <https://www.ppl.org.ua/wp-content/uploads/2020-05/додаток-Rec-20201.pdf> (дата звернення: 11.02.2026).

81. Up-to-date developments and analyses of the EU AI Act. *EU Artificial Intelligence ACT* : website / Future of Life Institute. URL: <https://artificialintelligenceact.eu/ai-act-explorer/> (дата звернення: 12.02.2026).

82. Забокрицький І. І. Акт про штучний інтелект (Artificial Intelligence ACT, AI Act) як основа правового регулювання штучного інтелекту в ЄС: огляд основних положень. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. № 3. С. 283–286. URL: <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2025/06/46-2.pdf> (дата звернення: 12.02.2026).

83. Council of Europe Framework Convention on Artificial Intelligence and Human Rights, Democracy and the Rule of Law. Vilnius, 05.09.2024. *Council of Europe Treaty Series*. № 225. 12 p. URL: <https://rm.coe.int/1680afae3c> (дата звернення: 03.04.2026).

84. Берназюк І. М. Рамкова Конвенція Ради Європи про штучний інтелект у контексті захисту прав людини: виклики та значення для України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право : зб. наук. пр. 2026. Вип. 93, ч. 3. С. 18–30. DOI: 10.24144/2307-3322.2026.93.3.2.

85. Гуцу С. Ф., Павликівський В. І. Алгоритмічне управління працею: інтеграція ШІ у трудове законодавство та практику соціального діалогу. *Наукові перспективи*. 2026. № 3 (69). С. 909–918. DOI: 10.52058/2708-7530-2026-3(69)-909-918.

86. Social dialogue and collective bargaining in the age of artificial intelligence. In *OECD Employment Outlook 2023: Towards More Inclusive Labour Markets*. *Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD)* : website. URL: https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2023_08785bba-en/full-report/social-dialogue-and-collective-bargaining-in-the-age-of-artificial-intelligence_5828691a.html (дата звернення: 10.04.2026).

87. Global case studies of social dialogue on AI and algorithmic management: ILO Working Paper 144 / V. Doellgast, S. Appalla, D. Ginzburg, J. Kim, W. L. Thian. Geneva : International Labour Office, 2025. 90 p.

звернення: 10.04.2026).

88. Тищенко О. В., Артюх Ю. І. Теоретико-правові проблеми сутності колективного договору як локального нормативного акту. *Юридичний вісник. Повітряне і космічне право*. 2012. № 1. С. 87–90.

89. Даниліна Ю. С. Колективний договір як акт соціального діалогу та його роль у регулюванні умов праці. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. Серія: Право*. Харків, 2011. Вип. 15. С. 44–49.

90. Пилипенко П. Д. Проблеми регулювання соціального партнерства у проєкті трудового кодексу України. *Кодифікація трудового законодавства України: стан та перспективи*. Харків, 2004. С. 28–30.

91. Гетьманцева Н. Д. Колективний договір як інструмент соціального управління. *Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. Хмельницький, 2016. С. 101–107.

92. Венедіктов В. С., Мельник К. Ю. Централізоване і локальне правове регулювання трудових відносин: проблеми співвідношення та розвитку. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. Харків, 2023. Вип. 2. ч. 1. С 52-66. DOI: 10.32631/v.2023.2.05.

93. Арсентьева О. С., Соболев С. Ю. Колективні договори та угоди як основа соціального партнерства. *Актуальні проблеми права: теорія і практика* : зб. наук. пр. / Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. Луганськ, 2014. Вип. 29. С. 34–40.

94. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України : підручник. Харків : ФІНН, 2009. 728 с.

95. Трудове право України : навч.-метод. посіб. для студентів денної та заочної форми навчання з спеціальності «Правознавство». Ч. 1. Харків, 2015. 38 с.

96. Трудове право України : підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ : Центр учбової літ., 2016. 472 с.

97. Трудове право : підручник / за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2012. 496 с.

98. Лазор І. В. Поняття і правова природа колективного договору. *Актуальні проблеми права: теорія і практика* : зб. нак. пр. / Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. Луганськ, 2012. Вип. 5. С. 95–105.

99. Колективний договір державного спеціалізованого господарського підприємства «Ліси України». Київ, 2023. 136 с. URL: <https://e-forest.gov.ua/wp-content/uploads/2025/05/Kolektyvnyj-dohovir-DP-Lisy-Ukrainy-z-pravkamy-14.03.2025.pdf> (дата звернення:15.04.2025).

100. Колективний договір Державного університету економіки і технологій на 2021–2025 роки. Кривий Ріг, 2021. 98 с. URL: https://www.duet.edu.ua/uploads/normbase/259/col_dog.pdf (дата звернення: 15.02.2025).

101. Колективний договір на 2023–2025 роки між адміністрацією та трудовим колективом Сьомачького ліцею Хмільницької міської ради. 2023. 46 с. URL: <https://rada.ekhmilnyk.gov.ua/upload/editor/fhoSEG5Y2otF3Uz.pdf> (дата звернення: 15.02.2025).

102. Колективний договір між адміністрацією та профспілковою стороною / ТОВ «Нова Пошта». Київ, 2026. 67 с. URL: <https://profspilka.org/bc/files/koldogovor.pdf> (дата звернення:18.04.2026).

103. Колективний договір : введений в дію рішенням конференції трудового колективу 11 квітня 2024 . / ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг». Кривий Ріг, 2024. 36 с. URL: <https://amkrprof.org.ua/sites/default/files/docsfiles/kolektivniy-dogovir-redakcii-2024-roku.pdf> (дата звернення: 20.04.2026).

104. Колективний договір на 2024–2026 роки : схвалено на конференції трудового колективу / ПАТ «Миколаївська ТЕЦ». Миколаїв, 2023. 94 с.

URL: <https://ntec.mk.ua/wp-content/uploads/2024/10/kolektyvnyj-dogovir-2024-2026.pdf> (дата звернення: 20.04.2026).

105. Колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом Сумського обласного комунального агролісогосподарського підприємства «Сумиоблагроліс» на 2025–2029 роки. Суми, 2025. 31 с.
URL: https://dszn.smr.gov.ua/wp-content/uploads/2025/01/Koldogovir-2025-2029_removed.pdf (дата звернення: 20.04.2026).

106. Колективний договір між роботодавцем і трудовим колективом : схвалено 26 лют. 2025 р. / ТОВ «Енера Суми». Суми, 2025. 48 с.
URL: <https://dszn.smr.gov.ua/wp-content/uploads/2025/03/Kolektyvnyj-dogovir-ES-2025.pdf> (дата звернення: 20.04.2026).

107. Колективний договір комунального підприємства «Ринково-побутові послуги» Кропивницької міської ради на 2023–2029 роки : ухвалено 2 трав. 2025 р. Кропивницький, 2025. 8 с. URL: https://kr-rada.gov.ua/site/uploads/ckfinder/1415/kol-dogovir_kprpp.pdf (дата звернення: 20.04.2026).

108. Філіпенко Н. Є. Поняття, сутність та значення експертної превенції *Вісник Кримінологічної асоціації України* : зб. наук. пр. / Харків. нац. ун-т внутрішніх справ. Харків, 2019. Вип. 2 (21). С. 172–185.
URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/aa0905b8-d49f-43c1-ae62-98fa247dcf9d/content> (дата звернення: 28.04.2026).

109. Колич О. І., Сесюк Ю. Соціологічна теорія злочинності Р. Мертона. *Захист прав і свобод людини та громадянина в умовах формування правової держави* : зб. тез ІХ Всеукр. наук.-практ. конф., Львів, 30 трав. 2020 р. Львів, 2020. С. 54–56. URL: <https://ena.lpnu.ua/bitstreams/57cf1325-0735-438a-a33c-46c0736afbae/download> (дата звернення: 28.04.2026).

110. Nickerson C. Differential Association Theory. *Simply Psychology* : website. 10 Oct. 2025. URL: <https://www.simplypsychology.org/differential-association-theory.html> (дата звернення: 28.04.2026).

111. Європейська соціальна хартія (переглянута). Хартія Ради Європи від 03.05.1996. *Офіційний портал Верховної Ради України* : вебсайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 01.03.2025).

112. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Офіційний портал Верховної Ради України* : вебсайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 01.03.2025).

113. Сердюк О. І., Шупта І. М. Мобінг як деструктивне явище в креативному колективі, що гальмує інноваційний розвиток підприємства. *Наукові праці Полтавської державної аграрної академії* : зб. наук. пр. Полтава, 2013. Вип. 1 (6), т. 2. С. 269–278.

114. Фединець Н. І. Мобінг персоналу як негативне соціальне явище в організації. *Сучасні напрями розвитку економіки, підприємництва, технологій та їх правового забезпечення* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 1–2 черв. 2022 р. Львів, 2022. С. 302–304.

115. Гірняк К. М. Вплив мобінгу на формування системи управління персоналом. *Науковий вісник Львівського національного університету ветеринарної медицини та біотехнологій імені С. З. Гжицького. Серія: Харчові технології*. 2016. № 1 (4). С. 167–174.

116. Корабльова О. О. Причини виникнення мобінгу як соціально-педагогічної проблеми школярів підліткового віку. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. Хмельницький, 2011. Вип. 4. С. 66–69.

117. Кравченко О. Мобінг у трудовому праві. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму* : зб. наук. пр. Київ, 2018. Вип. 3. С. 90–91. URL: https://www.socosvita.kiev.ua/sites/default/files/Visnyk_3_2018-90-91.pdf (дата звернення: 10.03.2025).

118. Колективні переговори: стратегічний посібник / Міжнародне бюро праці, Департамент управління і трипартизму (GOVERNANCE), Департамент умов праці та рівності (WORKQUALITY) – Женева: МБП, 2015.

119. Постанова Верховного Суду від 1 жовтня 2019 року у справі № 916/2721/18. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/84788861> (дата звернення 18.04.2026).

120. Огляд судової практики Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду щодо застосування законодавства України про колективні договори і угоди. Рішення, внесені до ЄДРСР, з 2018 року до травня 2024 року Київ, 2024. 49 с. URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/ogliady/Oglyad_KCS_kolekt_dogov_ygodu_2018_05_2024.pdf (дата звернення 18.04.2026).

121. Постанова Верховного Суду від 5 липня 2023 року у справі № 306/2061/21. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/112315101> (дата звернення 18.04.2026).

122. Постанова Верховного Суду від 20 травня 2024 року у справі № 487/294/22. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119134331> (дата звернення 18.04.2026).

123. Постанова Верховного Суду від 1 червня 2020 року у справі № 389/1782/17. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/89621053> (дата звернення 18.04.2026).

124. Постанова Верховного Суду від 15 серпня 2022 року у справі № 749/116/20. *Єдиний державний реєстр судових рішень*. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105726243> (дата звернення 18.04.2026).

125. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. *Офіційний портал Верховної Ради України* : вебсайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 01.04.2025).

126. Коментар Мінекономіки до Закону України від 15.03.2022 № 2136-ix «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» / Міністерство

економіки України : вебсайт. URL: <https://me.gov.ua/documents/detail?lang=uk-ua&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=komentarminekonomikidozakonuukrainivid15-bereznia2022-r-2136-ikhproorganizatsiiutrudovikhvidnosinvumovakhvonnogostanu> (дата звернення 01.04.2025).

127. Про внесення зміни до статті 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» : Закон України від 21.08.2025 № 4582-IX. *Офіційний портал Верховної Ради України* : вебсайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4582-20> (дата звернення: 02.04.2025).

128. Цивільний кодекс України : Кодекс України від 16.01.2003 № 435-IV. *Офіційний портал Верховної Ради України* : вебсайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15> (дата звернення: 10.04.2025).

129. Financial performance indicators for Canadian business. Ottawa : Statistics Canada, 2019. URL: https://publications.gc.ca/collections/collection_2019/statcan/75-004-m/75-004-m2019004-eng.pdf (дата звернення: 02.10.2025).

130. Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 : Конвенція Міжнародної організації праці від 29.06.1951. *Офіційний портал Верховної Ради України* : вебсайт. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text (дата звернення: 05.10.2025).

131. Equi'Vision: an employment equity tool to address pay gaps in Canada. *Global Deal* : website. URL: <https://www.theglobaldeal.com/en/good-practices/equivision-an-employment-equity-tool-to-address-pay-gaps-in-canada.html> (дата звернення: 18.10.2025).

132. Riders' Law in Spain: Addressing the Challenges of Platform Work. Good Practice Case Study / The Global Deal. 2023. 17 p. URL: <https://www.theglobaldeal.com/content/dam/theglobaldeal/en/good-practice-pdfs/good-practice-case-study-riders-law-spain.pdf> (дата звернення: 18.10.2025).

133. Social dialogue, skills and COVID 19 : ILO ACT/EMP working paper. *International Labour Organization* : website. 2020.

URL: <https://www.ilo.org/publications/social-dialogue-skills-and-covid-19> (дата звернення: 24.10.2025).

134. Verdi: ING Diba Tarifvertrag setzt Maßstäbe. *WELT* : website. 11 Febr. 2017. URL: https://www.welt.de/newsticker/dpa_nt/infoline_nt/wirtschaft_nt/article162760728/ING-Diba-Tarifvertrag-setzt-Masstaebe.html (дата звернення: 10.11.2025).

135. The Business Case for Social Dialogue. *Global Deal* : website. 2022. URL: https://www.theglobaldeal.com/content/dam/theglobaldeal/en/resources/The%20Business%20Case%20for%20Social%20Dialogue_FINAL.pdf (дата звернення: 15.11.2025).

136. Mehr Geld und mehr Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit. *IG Metall* : website. 6 Febr. 2018. URL: <https://www.igmetall.de/tarif/tarifunden/metall-und-elektro/mehr-geld-und-mehr-selbstbestimmung-bei-der-arbeitszeit> (дата звернення: 25.11.2025).

137. Reifenscheid M., Möhring K. Towards a new working time paradigm? Public support for trade union demands for working time reduction. *Industrielle Beziehungen*. 2022. Vol. 29, № 3/4. P. 186–210. DOI: 10.3224/indbez.v29i3.02.

138. Швець Н. М. Правове забезпечення захисту трудових прав працівника за умов глобалізації. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2025. № 90, том 2. С. 441-445. DOI: 10.32631/v.2023.2.05.

139. Social dialogue for the use of AI in the workplace / *The Global Deal*. 2022. 22 p. URL: <https://www.theglobaldeal.com/content/dam/theglobaldeal/en/resources/social-dialogue-for-the-use-of-AI-in-the-workplace.pdf> (дата звернення: 10.12.2025).

140. Artificial intelligence. *International Labour Organization* : website. URL: <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/artificial-intelligence> (дата звернення: 12.12.2025).

141. Гуцу С. Ф. Трудове законодавство в епоху штучного інтелекту. *Пропілеї права та безпеки*. 2023. № 2/3. С. 41–51. DOI: 10.32620/pls.2023.2-3.06.

142. Shaping the advancement of Artificial Intelligence through social dialogue : Joint statement of the Labour 7 and the Business 7. 2 p.
URL: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/17_b7_joint_statement_ai_1109.pdf (дата звернення: 15.12.2025).

ЗАТВЕРДЖУЮ

Декан гуманітарно-правового факультету
доктор філософії з права, доцент

Ірина ТУР

« 07 » квітня 2026



АКТ

впровадження результатів дисертаційного дослідження здобувача вищої освіти ступеня доктора філософії Корнілова Дмитра Сергійовича «Колективно-договірне регулювання трудових відносин на локальному рівні в системі соціального діалогу» зі спеціальності 081 Право в освітній процес Національного аерокосмічного університету «Харківський авіаційний інститут»

Комісія у складі:

- 1) завідувача кафедри, д.ю.н., проф. Павликівського Віталія Івановича;**
- 2) професора кафедри, к.ю.н., проф. Лукашевича Сергія Юрійовича;**
- 3) доцентки кафедри, к.ю.н., доц. Федосенко Наталії Анатоліївни**

цим актом засвідчує, що результати дисертаційного дослідження здобувача Корнілова Дмитра Сергійовича на тему «Колективно-договірне регулювання трудових відносин на локальному рівні в системі соціального діалогу» використовуються співробітниками кафедри права гуманітарно-правового факультету Національного аерокосмічного університету «Харківський авіаційний інститут» для підготовки до лекційних семінарських і практичних занять з навчальних дисциплін «Трудове право», «Право соціального забезпечення», «Основи права Європейського Союзу та Ради Європи», «Сучасні тенденції правового регулювання праці», «Актуальні проблеми правозастосування та правової професії», а також в контексті підготовки до окремих тем з дисциплін «Адміністративне право», «Кримінальне право» стосовно правопорушень трудових прав.

Дисертація Корнілова Дмитра Сергійовича присвячена вивченню сучасних проблем колективно-договірного регулювання праці на локальному рівні у системі соціального діалогу. У кваліфікаційній роботі досліджується соціальний діалог як фундаментальний механізм узгодження інтересів працівників, роботодавців та держави, запобігання трудовим конфліктам та формування справедливих умов праці. Як ключовий інструмент реалізації соціального діалогу вивчається колективно-договірне регулювання трудових відносин на локальному рівні, де колективний договір як результат соціального діалогу між роботодавцями та працівниками через представництво профспілки (або обраних представників), дозволяє адаптувати норми трудового законодавства до конкретних умов діяльності підприємства та забезпечувати реальний захист працівників.

Дисертаційне дослідження у відповідному напрямку обумовлено тим, що попри значний науковий доробок про соціальний діалог та колективний договір як його результату на локальному рівні, у сучасній правовій науці залишаються невирішеними низка важливих проблем. Зокрема, формалізація колективних договорів, недостатній рівень участі працівників у договірному процесі, а також відсутність чітких і узгоджених підходів до визначення правової природи, суб'єктного складу та механізмів реалізації і призупинення дії окремих положень колективного договору. Це негативно впливає на ефективність соціального діалогу та знижує його потенціал. Особливої актуальності зазначена проблематика набуває в умовах європейської інтеграції України, що передбачає необхідність гармонізації національного трудового законодавства із європейськими стандартами, де соціальний діалог розглядається як ключовий інструмент забезпечення балансу між гнучкістю ринку праці та соціальним захистом працівників.

Дисертантом на підставі проведеного аналізу наукових доробків фахівців за темою «Колективно-договірне регулювання трудових відносин на локальному рівні в системі соціального діалогу», норм міжнародного та національного трудового законодавства про колективні договори та соціальний діалог, сформульовано у роботі низку нових концептуальних наукових положень та

висновків зокрема: запропоновані авторські визначення соціального діалогу та колективного договору; запропоновано концепцію закріплення у колективних договорах положення «Правила трьох П» (профілактика, перевірка та притягнення до відповідальності) як комплексного універсального механізму протидії мобінгу; досліджено конкретні міжнародні кейси застосування соціального діалогу (проєкт Equi'Vision у Канаді (подолання гендерного та етнічного розриву в оплаті праці), «Ley Rider» в Іспанії (визнання працівників цифрових платформ), тристороння угода у Данії під час пандемії COVID-19, колективний договір ING-DiBa та угода IG Metall у Німеччині).

В науковій роботі зокрема, удосконалено концептуальний підхід до співвідношення понять «соціальний діалог» і «соціальне партнерство», що є важливим для розуміння необхідності трансформації інституту соціального партнерства в інститут соціального діалогу на міжнародному та національному рівнях, обґрунтовано необхідність інтеграції соціального діалогу на локальному рівні (тобто через визначення у колективному договорі) у процесі впровадження штучного інтелекту в трудові відносини, що дозволить мінімізувати ризики дискримінації та забезпечує контроль людини над технологіями. Також дістало подальшого розвитку положення про вплив глобальних соціально-економічних криз, воєнних конфліктів та процесів глобалізації на еволюцію колективного договору в системі соціального діалогу, що дало змогу обґрунтувати його трансформацію з інструменту врегулювання трудових конфліктів на універсальний механізм забезпечення гідної праці та сталого розвитку на локальному рівні.

Таким чином, отримані під час проведення дисертаційного дослідження наукові результати вирішують наукові завдання, що мають істотне значення для подальшого розвитку теоретико-правових засад у галузі трудового права зокрема, стосовно колективно-договірного регулювання трудових відносин на локальному рівні.

Комісія дійшла висновків, що сформульовані в кваліфікаційній роботі Корнілова Дмитра Сергійовича наукові висновки, теоретичні і практичні пропозиції можуть бути використані при підготовці навчальної, навчально-

методичної, науково-практичної літератури з трудового права, а також в межах спеціальних курсів, присвячених трансформації трудових відносин з урахуванням євроінтеграційних процесів в Україні та активного використання технологій штучного інтелекту у сфері праці.

Голова:



Віталій ПАВЛИКІВСЬКИЙ

Члени комісії:



Сергій ЛУКАШЕВИЧ



Наталія ФЕДОСЕНКО

« 07 » квітня 2026 р.

Проректору з наукової роботи
Національного аерокосмічного університету
«Харківський авіаційний інститут»
д-ру наук з держ. управління, професору
Світлані ДОМБРОВСЬКІЙ
м. Харків, вул. Вадима Манька, 17
61000, khai@khai.edu

ДОВІДКА

Про впровадження результатів дисертаційного дослідження Корнілова Дмитра Сергійовича «Колективно-договірне регулювання трудових відносин на локальному рівні в системі соціального діалогу»

Повідомляємо, що результати дисертаційного дослідження Корнілова Дмитра Сергійовича на тему «Колективно-договірне регулювання трудових відносин на локальному рівні в системі соціального діалогу», поданого на здобуття наукового ступеня доктора філософії зі спеціальності 081 «Право», впроваджено у практичну діяльність Українського ордена «Знак Пошани» науково-дослідного інституту лісового господарства та агролісомеліорації Державного агентства лісових ресурсів України та Національної академії наук України (УкрНДІЛГА).

Зокрема, висновки та рекомендації дисертаційного дослідження щодо протидії мобінгу були впроваджені у колективний договір УкрНДІЛГА, прийнятий на загальних зборах трудового колективу. Розроблені положення та практичні напрацювання слугують ефективним превентивним механізмом у сфері запобігання та протидії мобінгу та сприяють формуванню безпечного психологічного клімату в колективі.

Окремі положення дисертаційного дослідження враховувались в організації проведення колективних переговорів при укладанні колективного договору УкрНДІЛГА, а також при внесенні змін і доповнень до нього.

**Т.в.о. директора
член-кореспондент НАН України
і НААН, доктор с.-г. Наук, професор**



Віктор ТКАЧ