

Особливості правового регулювання соціального діалогу в Україні*

Капериз С. І.¹, Бесараба А. Р.², Федус С. А.³

Опубліковано	Секція	УДК
26.01.2026	Право	346

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.18402728>

Анотація. У науковій статті досліджено нормативно-правове регулювання соціального діалогу в Україні як важливого механізму узгодження інтересів працівників, роботодавців та держави. Проаналізовано основні нормативно-правові акти, що визначають засади функціонування соціального діалогу, його рівні та форми реалізації.

Окрему увагу приділено ролі соціальних партнерів у процесі колективних переговорів, укладення колективних договорів та угод. Розглянуто практичні аспекти діяльності Національної ради соціального діалогу та галузевих рад, їхні повноваження та механізми прийняття рішень.

Під час аналізу наголошено на важливості принципів соціального партнерства, механізмів вирішення колективних трудових спорів, а також на необхідності вдосконалення чинного законодавства у контексті євроінтеграційних процесів та сучасних викликів ринку праці.

Ключові слова: соціальний діалог, колективні переговори, колективний договір, тристороння співпраця.

Legal regulation of social dialogue in Ukraine

Abstract. The regulatory framework governing social dialogue in Ukraine as an important mechanism for coordinating the interests of employees, employers and the state has been examined. The main regulatory acts defining the principles of social dialogue functioning, its levels and forms of implementation have been analyzed.

Particular attention is paid to the role of social partners in the process of collective bargaining, conclusion of collective agreements. The practical aspects of the National Social Dialogue Council and sectoral councils, their powers and decision-making mechanisms are considered.

* Науковий керівник: Остапенко Леонід Олексійович, доктор юридичних наук, професор кафедри цивільного права та процесу, навчального Інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»

¹ Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська Політехніка».

² Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська Політехніка».

³ Навчально-науковий інститут права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська Політехніка».

The analysis emphasizes the importance of the principles of social partnership, mechanisms for resolving collective labor disputes, as well as the need to improve current legislation in the context of European integration processes and modern labor market challenges.

Keywords: social dialogue, collective bargaining, collective agreement, tripartite cooperation.

Вступ

Становлення незалежної України супроводжувалося формуванням нової моделі трудових відносин, заснованої на принципах соціального партнерства. Конституція України 1996 року закріпила право громадян на участь в управлінні державними та громадськими справами, право на об'єднання у професійні спілки, а також визнала роль соціального діалогу у врегулюванні трудових і соціально-економічних відносин.

Стаття 46 Конституції України гарантує громадянам право на підприємницьку діяльність та створення професійних спілок для захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів [1]. Стаття 36 Конституції закріплює право на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації, включаючи профспілкові організації та організації роботодавців [1].

Актуальність теми. Соціальний діалог є одним із ключових інструментів демократичного врядування та соціально орієнтованої економіки. В умовах трансформації українського суспільства, євроінтеграційних процесів та викликів, пов'язаних із воєнним станом, питання ефективного функціонування механізмів соціального партнерства набуває особливої актуальності. Соціальний діалог дозволяє збалансувати інтереси найманих працівників, роботодавців та держави, забезпечити стабільність трудових відносин, запобігти соціальним конфліктам та створити умови для гідної праці. Розвиток соціального діалогу є важливою складовою виконання Україною зобов'язань перед Європейським Союзом та Міжнародною організацією праці.

Результати

Поняття соціального діалогу визначається як процес взаємодії між представниками працівників, роботодавців та органами виконавчої влади з метою узгодження інтересів щодо формування та реалізації державної соціальної та економічної політики. Соціальний діалог є формою соціального партнерства, що здійснюється через систему колективних переговорів, консультацій та обміну інформацією між зазначеними сторонами.

Правове регулювання соціального діалогу в Україні здійснюється Конституцією України, Законом України «Про соціальний діалог в Україні», Кодексом законів про працю України, Законом України «Про колективні договори і угоди», Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Законом України «Про організації роботодавців» та іншими нормативно-правовими актами.

Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року визначає правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні [2]. Цей Закон встановлює систему і структуру органів соціального діалогу, їх повноваження, порядок формування та організацію роботи на національному, галузевому, територіальному та виробничому рівнях.

Соціальний діалог в Україні здійснюється на чотирьох рівнях:

- національному – між всеукраїнськими об'єднаннями профспілок, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців та органами виконавчої влади;
- галузевому – між профспілками галузі, об'єднаннями організацій роботодавців галузі та центральним органом виконавчої влади;

- територіальному – між профспілками, організаціями роботодавців та місцевими органами виконавчої влади;
- виробничому – між профспілковою організацією чи іншими представниками найманих працівників і роботодавцем на рівні підприємства, установи, організації [2].

Основним органом соціального діалогу на національному рівні є Національна рада соціального діалогу. До її складу входять представники всеукраїнських об'єднань профспілок, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та представники Кабінету Міністрів України. Національна рада соціального діалогу є консультативно-дорадчим органом, який розглядає питання формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин [2].

До повноважень Національної ради соціального діалогу належать: участь у підготовці проектів законів та інших нормативно-правових актів з питань формування та реалізації державної соціальної і економічної політики; проведення консультацій з питань оплати праці, рівня життя населення, соціального страхування; участь у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів); здійснення контролю за виконанням генеральної угоди [2].

Важливою формою соціального діалогу є колективні переговори, які проводяться між представниками сторін з метою укладення або внесення змін до колективних договорів та угод. Колективний договір – це локальний нормативно-правовий акт, що регулює трудові, соціально-економічні відносини між роботодавцем і найманими працівниками на рівні підприємства, установи, організації.

Згідно зі статтею 13 Закону України «Про колективні договори і угоди», колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи. Сторонами колективного договору є власник або уповноважений ним орган і профспілковий комітет чи інший уповноважений на представництво трудовим колективом орган [3].

Зміст колективного договору визначається сторонами в межах їх компетенції. Колективний договір може передбачати 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 форм, 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; 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 трудящих; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці [3].

На галузевому та територіальному рівнях укладаються угоди – нормативно-правові акти, що регулюють трудові, соціально-економічні відносини між представниками сторін соціального діалогу на відповідному рівні. Генеральна угода укладається на національному рівні між всеукраїнськими об'єднаннями профспілок, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців та Кабінетом Міністрів України. Галузеві (міжгалузеві) угоди укладаються між профспілками чи їх об'єднаннями, організаціями роботодавців та органами виконавчої влади галузі. Територіальні угоди укладаються на регіональному рівні між відповідними сторонами [3].

Генеральна угода має особливе значення для соціального діалогу, оскільки визначає основні принципи та норми реалізації соціальної та економічної політики і трудових відносин в Україні. Вона встановлює мінімальні соціальні стандарти, гарантії та компенсації працівникам, загальні умови оплати праці, соціального забезпечення, які мають застосовуватися на всій території держави [3].

Профспілки відіграють ключову роль у соціальному діалозі як представники інтересів найманих працівників. Згідно із Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», профспілка – це добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності [4]. Профспілки мають право представляти інтереси своїх членів у відносинах з роботодавцями, органами державної влади та місцевого самоврядування, брати участь в розробці державної політики у сфері трудових відносин, соціального захисту працівників.

Організації роботодавців є другою стороною соціального діалогу. Відповідно до Закону України «Про організації роботодавців», організація роботодавців – це неприбуткове об'єднання юридичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності або фізичних осіб – підприємців, що створене з метою представництва законних інтересів своїх членів у відносинах з профспілками, органами державної влади та органами місцевого самоврядування [5]. Організації роботодавців беруть участь у розробці державної політики у сфері економіки та праці, в колективних переговорах з укладення угод на національному, галузевому та територіальному рівнях.

Важливим елементом соціального діалогу є механізм вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціального діалогу, щодо встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту, укладення чи зміни колективного договору, угоди, виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень, невиконання вимог законодавства про працю [6].

Кодекс законів про працю України встановлює порядок розгляду колективних трудових спорів за участю примирної комісії та трудового арбітражу. Якщо примирні процедури не привели до вирішення спору, працівники мають право на страйк – тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками з метою вирішення колективного трудового спору [6].

У період воєнного стану в Україні діють певні обмеження щодо проведення страйків. Відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», на період дії воєнного стану забороняються страйки та інші способи зупинення чи обмеження роботи підприємств, установ та організацій [7]. Це зумовлено необхідністю забезпечення безперервної роботи критично важливих об'єктів інфраструктури та оборонної промисловості.

Однак навіть в умовах воєнного стану соціальний діалог продовжує функціонувати. Національна рада соціального діалогу проводить засідання, розглядає питання соціальної та економічної політики, укладаються колективні договори та угоди. Це свідчить про важливість соціального партнерства як механізму підтримання суспільної злагоди навіть у найскладніших умовах.

Аналіз чинного законодавства дозволяє виділити основні принципи соціального діалогу в Україні: законність; репрезентативність; рівноправність сторін; взаємна повага та врахування інтересів сторін; добровільність прийняття зобов'язань; обов'язковість виконання домовленостей; відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань [2].

Важливо відзначити, що Україна є членом Міжнародної організації праці (МОП) і ратифікувала низку її конвенцій, що стосуються соціального діалогу. Зокрема, ратифіковано Конвенцію МОП №87 «Про свободу асоціації та захист права на

організацію» (1948 р.) та Конвенцію МОП №98 «Про право на організацію і на ведення колективних переговорів» (1949 р.). Ці документи встановлюють міжнародні стандарти захисту прав працівників на об'єднання та колективні переговори.

Незважаючи на сформовану правову базу, на практиці існує низка проблем у функціонуванні соціального діалогу в Україні. Серед них: недостатня репрезентативність деяких організацій роботодавців та профспілок; формальний підхід до укладення колективних договорів на окремих підприємствах; низький рівень виконання прийнятих зобов'язань; недостатня інформованість працівників про свої права та можливості захисту через механізми соціального діалогу; слабкість механізмів контролю за виконанням колективних договорів та угод.

На нашу думку, для вдосконалення системи соціального діалогу в Україні необхідно:

По-перше, посилити механізми відповідальності за невиконання зобов'язань, передбачених колективними договорами та угодами. Доцільно запровадити дієві санкції як для роботодавців, так і для представників працівників у разі порушення досягнутих домовленостей.

По-друге, розширити повноваження Національної ради соціального діалогу, надавши їй не лише консультативно-дорадчі, а й певні контрольні функції щодо виконання генеральної угоди.

По-третє, забезпечити підвищення рівня правової культури всіх учасників соціального діалогу через проведення навчальних програм, семінарів, інформаційних кампаній.

По-четверте, удосконалити механізми вирішення колективних трудових спорів, зробивши їх більш оперативними та ефективними. Доцільно розширити практику застосування медіації у трудових спорах.

По-п'яте, адаптувати українське законодавство про соціальний діалог до стандартів Європейського Союзу, враховуючи досвід країн-членів ЄС у розбудові систем соціального партнерства.

Особливої уваги потребує питання соціального діалогу на виробничому рівні. Саме на рівні підприємства формуються конкретні умови праці, визначається заробітна плата, вирішуються повсякденні питання трудових відносин. Колективний договір на підприємстві має бути реальним інструментом захисту прав працівників, а не формальним документом. Для цього необхідно забезпечити реальну участь працівників у процесі колективних переговорів, підвищити рівень довіри між сторонами соціального діалогу.

Варто також звернути увагу на нові форми трудових відносин, що виникають в умовах цифровізації економіки. Дистанційна робота, фріланс, платформна зайнятість створюють нові виклики для традиційних механізмів соціального діалогу. Працівники, зайняті у цих сферах, часто залишаються поза сферою дії колективних договорів та угод. Необхідно розробити нові підходи до залучення таких працівників до системи соціального партнерства.

Висновки

Отже, соціальний діалог є невід'ємною складовою демократичної та соціально орієнтованої держави. В Україні сформовано достатньо розвинуту правову базу для функціонування системи соціального партнерства на національному, галузевому, територіальному та виробничому рівнях.

Однак, незважаючи на певні досягнення, система соціального діалогу в Україні потребує вдосконалення. Необхідно посилити відповідальність за невиконання колективних договорів та угод, розширити повноваження органів соціального діалогу,

підвищити правову культуру учасників, адаптувати законодавство до європейських стандартів та врахувати нові форми трудових відносин.

Ефективний соціальний діалог є запорукою соціального миру, стабільності трудових відносин та збалансованого соціально-економічного розвитку держави. Його подальший розвиток має стати пріоритетом державної політики у сфері праці та соціального захисту.

Список використаних джерел

1. Конституція України: від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> Дата звернення 05.10. 2025 р.
2. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> Дата звернення 05.10.2025 р.
3. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text> Дата звернення 05.10. 2025 р.
4. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> Дата звернення 07.10. 2025 р.
5. Про організації роботодавців: Закон України від 22.06.2012 р. № 5026-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5026-17#Text> Дата звернення 07.10. 2025 р.
6. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> Дата звернення 07.10. 2025 р.
7. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> Дата звернення 07.10. 2025 р.