
УДК 349.222

<https://doi.org/10.34142/23121661.2024.40.29>

orcid.org / 0000-0002-7708-1625

© Гомон О.В., 2024

О.В. Гомон

**ЄВРОПЕЙСЬКІ МОДЕЛІ
СОЦІАЛЬНОГО
ДІАЛОГУ В КОНТЕКСТІ
ФОРМУВАННЯ ОРІЄНТИРІВ ДЛЯ
СТВОРЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ
СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ**

O. Homon

**EUROPEAN MODELS OF SOCIAL
DIALOGUE IN THE CONTEXT OF
FORMATION OF GUIDELINES FOR
THE CREATION OF AN EFFECTIVE
SYSTEM OF SOCIAL DIALOGUE IN
UKRAINE**

Анотація. Метою статті є характеристика європейських моделей соціального діалогу в контексті формування орієнтирів для створення ефективної системи соціального діалогу в Україні. Автор зазначає, що на сьогоднішній день значно актуалізувались питання соціального діалогу в Україні у контексті сталого розвитку. Адже в рамках Угоди про асоціацію Україна прийняла зобов'язання не тільки сприяти виконанню цілей сталого розвитку, але й сприяти виконанню, погоджених на міжнародному рівні, політичних програм у сферах зайнятості та соціальної політики.

Соціальний діалог для України має велике значення, оскільки саме за допомогою ефективної системи соціального діалогу можна вирішувати питання забезпечення та реалізації соціальних гарантій, забезпечення рівності, регулювання нестандартних форм зайнятості, впровадження європейських стандартів тощо. Соціальний діалог залишається важливим і в умовах оголошеного воєнного стану в Україні. Це пояснюється набуттям особливої актуальності проблем захисту прав, в тому числі соціальних та трудових.

Автор звертає увагу на те, що від початку повномасштабного вторгнення росії для України постійно з'являються нові виклики. Євроінтеграційні процеси відбуваються в

умовах формування інших пріоритетних завдань. Проте, соціальний діалог залишається важливим інструментом впровадження європейських стандартів у сфері трудового права, що є одним із ключових завдань на шляху до євроінтеграції України. Ані воєнний стан, ані глобальні виклики не гальмують процеси впровадження ефективної системи соціального діалогу в Україні.

На підставі аналізу європейських моделей соціального діалогу автор робить висновок про необхідність врахування європейського досвіду для впровадження ефективної системи соціального діалогу. При цьому в умовах набуття соціальним діалогом рис транснаціонального характеру важливим є врахування реалій суспільного розвитку у світі та чинників, що здійснюють зовнішній вплив на соціальну та економічну стабільність.

Ключові слова: соціальне партнерство, соціальний діалог, інституційне становлення, соціально-трудова відносина, модернізація соціального діалогу, концепція соціального діалогу, сталий розвиток, цілі сталого розвитку.

Abstract. The purpose of the article is to characterize European models of social dialogue in the context of the formation of guidelines for the creation of an effective system of social dialogue in Ukraine. The author notes that to date the issues of social dialogue in Ukraine in the context of sustainable development have been significantly updated. After all, within the framework of the Association Agreement, Ukraine undertook not only to contribute to the implementation of sustainable development goals, but also to contribute to the implementation of internationally agreed political programs in the fields of employment and social policy.

Social dialogue is of great importance for Ukraine, because it is with the help of an effective system of social dialogue that it is possible to solve the issues of ensuring and implementing social guarantees, ensuring equality, regulating non-standard forms of employment, implementing European standards, etc. Social dialogue remains careful even in the conditions of declared martial law in Ukraine. This is explained by the acquisition of special relevance of the problems of protection of rights, including social and labor rights.

The author draws attention to the fact that since the beginning of the full-scale invasion of Russia, new challenges have constantly appeared for Ukraine. European integration processes take place in the context of the formation of other priority tasks. However, social dialogue remains an important tool for implementing European standards in the field of labor law, which is one of the key tasks on the way to Ukraine's European integration. Neither the state of war nor global challenges are slowing down the processes of implementing an effective system of social dialogue in Ukraine.

Based on the analysis of European models of social dialogue, the author concludes that it is necessary to take into account the European experience for the implementation of an effective system of social dialogue. At the same time, in the conditions of social dialogue acquiring features of a transnational character, it is important to take into account the realities of social development in the world and factors that have an external influence on social and economic stability.

Key words: social partnership, social dialogue, institutional formation, social and labor relations, modernization of social dialogue, concept of social dialogue, sustainable development, goals of sustainable development.

Постановка проблеми. Проблематика ефективного соціального діалогу в Україні завжди була в центрі наукових дискусій. Наразі зазначена проблематика постала особливо гостро в контексті євроінтеграційних процесів та сучасних

соціально-економічних викликів, що стали особливо актуальними з початку повномасштабного вторгнення росії. В умовах, коли перед державою постали нові пріоритети, пов'язані з забезпеченням національної безпеки, розвиток і гармонізація соціально-трудова відносин залишаються важливими аспектами стабільності. Загальновизнаним є відсутність ефективної системи соціального діалогу України, яка б відповідала міжнародним стандартам та сприяла сталому розвитку країни.

Європейський досвід демонструє успішність певних моделей соціального діалогу. Отже, дослідження такого досвіду та позитивних практик є запорукою успішного впровадження системи соціального діалогу.

Аналіз останніх досліджень. До початку повномасштабного вторгнення в Україну питання правового регулювання соціального діалогу, ефективності соціального діалогу розглядалися в працях таких вчених, як: Т. Г. Головань [5], Ю.С. Даниліна [11], М.Д. Ждан [12], М. О. Міщук [13], О. А. Трюхан [14], Г. І. Чанишевої [15], та ін.

Сьогодні вагомість соціального діалогу значно збільшується, а особливого значення набувають праці Кудряшенко А.І. [8], Громадської Н.А. [10], пов'язані із дослідженням європейських моделей соціального діалогу.

Протягом попередніх років суттєво змінились доктринальні підходи до концепції соціального діалогу, значно актуалізувались питання гармонізації трудового законодавства, відбувається орієнтація на міжнародні стандарти, що зумовлює необхідність проведення подальших досліджень у зазначеній сфері.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Метою статті є характеристика європейських моделей соціального діалогу в контексті формування орієнтирів для створення ефективної системи соціального діалогу в Україні.

Виклад основного матеріалу. Результатом Саміту ООН зі сталого розвитку, який відбувся у вересні 2015 року у рамках 70-ї сесії Генеральної Асамблеї ООН, стало прийняття 17 цілей сталого розвитку та 169 його завдань. Цілі та завдання Сталого Розвитку «демонструють масштабність і амбітність цього нового всезагального Порядку денного. Вони орієнтовані на розвиток здобутків, досягнутих у рамках Цілей розвитку тисячоліття, і на завершення реалізації завдань, які не вдалося виконати. Вони спрямовані на реалізацію прав людини для всіх, досягнення гендерної рівності та розширення прав і можливостей всіх жінок і дівчат. Вони мають комплексний та неподільний характер і забезпечують зрівноваження трьох вимірів сталого розвитку: економічного, соціального та екологічного» [1].

З метою забезпечення національних інтересів України щодо сталого розвитку економіки, громадянського суспільства і держави для досягнення зростання рівня та якості життя населення, додержання конституційних прав і свобод людини і громадянина був прийнятий указ Президента України «Про

Цілі сталого розвитку України на період до 2023 року» [2]. Цілі сталого розвитку в Україні «є орієнтирами для розроблення проектів прогностичних і програмних документів, проектів нормативно-правових актів з метою забезпечення збалансованості економічного, соціального та екологічного вимірів сталого розвитку України» [2].

У контексті сталого розвитку значну увагу приділяють питанням соціального діалогу, зокрема, його розвитку. Адже в рамках Угоди про асоціацію Україна прийняла зобов'язання не тільки сприяти виконанню цілей сталого розвитку, але й сприяти виконанню, погоджених на міжнародному рівні, політичних програм у сферах зайнятості та соціальної політики [3].

«Інституції соціального діалогу відіграють ключову роль у прийнятому Організацією Об'єднаних Націй (ООН) Порядку денному у сфері сталого розвитку до 2030 року, зокрема у досягненні Цілі сталого розвитку (ЦСР) 16, яка сприяє розбудові мирного та інклюзивного суспільства задля сталого розвитку, забезпечення всім доступу до правосуддя і створення ефективних, підзвітних та інклюзивних інституцій на всіх рівнях (виділено автором). Завдання 16.7 полягає у забезпеченні відповідального, інклюзивного, партисипативного і представницького прийняття рішень на всіх рівнях. Соціальний діалог, крім того, є невід'ємним компонентом ЦСР 8, яка передбачає сприяння безперервному, всеохопному і сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх, а також ЦСР 5 щодо забезпечення гендерної рівності» [4, с.5].

Досліджуючи значення соціального діалогу для забезпечення сталого розвитку України, Т.Г. Головань зауважила, що «для країн, які зорієнтовані на членство в Європейському Союзі, обов'язковою умовою є сприяння розвитку соціальних та політичних процесів у державі. Тому доречним є широке застосування вже успішно випробуваних на практиці методів і форм здійснення демократичного регулювання, направленою на розвиток економічних відносин. Адже в основі добробуту мають бути такі механізми регуляції, які сприяли б ефективному розв'язанню економічних питань в інтересах усього суспільства. У сфері соціально-трудова відносин такою формою демократичного регулювання став соціальний діалог» [5, с. 54–55].

Варто погодитись з тим, що «в умовах загальносвітової кризи вирішення соціальних та економічних проблем вимагає об'єднання зусиль усіх учасників соціально-трудова відносин, вимагає соціального діалогу. Тільки баланс між економічними інтересами бізнесу та соціальними правами громадян може стати основою для сталого розвитку як окремої країни, так і всього світу. Це розуміють і в Європейському Союзі, це розуміють і в ООН. Саме тому питання розвитку соціального діалогу та питання забезпечення сталого розвитку лунають і в рішеннях генасамблеї ООН, і в рішеннях Міжнародної

організації праці, і в документах Європейського Союзу. Важливою складовою успішної євроінтеграції країн Східного партнерства також є забезпечення сталого розвитку і підвищення ефективності соціального діалогу, до якого, крім традиційних соціальних партнерів, – профспілок та організацій роботодавців, долучаються ще й організації громадянського суспільства» [6].

Соціальний діалог для України має велике значення, оскільки саме за допомогою ефективної системи соціального діалогу можна вирішувати питання забезпечення та реалізації соціальних гарантій, забезпечення рівності, регулювання нестандартних форм зайнятості, впровадження європейських стандартів тощо. Соціальний діалог залишається важливим і в умовах оголошеного воєнного стану в Україні. Це пояснюється набуттям особливої актуальності проблем захисту прав, в тому числі соціальних та трудових.

Від початку повномасштабного вторгнення росії для України постійно з'являються нові виклики. На жаль євроінтеграційні процеси відбуваються в умовах формування інших пріоритетних завдань, пов'язаних, в першу чергу, із забезпеченням державної безпеки. На тлі цих нових викликів соціальний діалог дозволяє стабілізувати трудові відносини, дозволяє збалансувати інтереси різних сторін – держави, роботодавців та працівників, сприяє економічній та соціальній стійкості України. Крім того, соціальний діалог залишається важливим інструментом впровадження європейських стандартів у сфері трудового права, що є одним із ключових завдань на шляху до євроінтеграції України.

Проте ані воєнний стан, ані глобальні виклики не гальмують процеси впровадження ефективної системи соціального діалогу в Україні. Голова НСПП Дмитро Кухнюк відзначає, що «соціальний діалог в Україні демонструє сталий розвиток. Успішна взаємодія сторін соціального діалогу може стати прикладом для наслідування іншими державами, які знаходяться в складних умовах війни» [7].

Однак для впровадження ефективної системи соціального діалогу України важливим є врахування міжнародних стандартів соціального діалогу, кращих юридичних практик країн Європейського Союзу.

Існуючі в Європі моделі соціального партнерства відрізняються одна від одної організаційним механізмом, нормами і правилами регулювання соціально-трудова відносин, ступенем централізації і децентралізації, процедурами участі у соціальному діалозі, результативністю переговорного процесу та впливом соціального партнерства на соціально-економічний розвиток, але мають і спільні принципи партнерства як альтернативи конфронтації, диктатури будь-якого класу чи особи, засіб подолання ризиків і суперечностей [4].

Європейські моделі соціального партнерства відрізняються між собою за організаційною структурою, нормами регулювання соціально-трудова відносин, рівнем централізації чи децентралізації, процедурами участі у соціальному

діалозі, а також за ефективністю переговорного процесу та впливом на соціально-економічний розвиток. Однак, незважаючи на ці відмінності, їм притаманні спільні принципи, такі як партнерство, що виступає альтернативою конфронтації та диктатурі, незалежно від того, йдеться про клас чи особу. Соціальне партнерство також є інструментом для подолання ризиків і суперечностей.

Загально визнаними є дві моделі соціального партнерства – трипартизм і біпартизм. «У тих країнах, де роль держави у регулюванні трудових відносин невелика (США, Канада, Великобританія), практикується двостороння співпраця між об'єднаннями роботодавців і організаціями трудящих. Держава за такої соціальної моделі є лише арбітром або посередником у разі виникнення соціальних конфліктів. Нині найбільш розвинена система соціального партнерства трипартизму існує у таких європейських країнах, як Німеччина, Швеція, Австрія та інших. Тобто, за такої системи, у врегулюванні соціально-трудова відносин беруть однаково важливу участь три сторони: організації, що представляють інтереси найманих працівників; об'єднання роботодавців; держава. У слаборозвинених країнах системи соціального партнерства немає взагалі. Оскільки система соціального партнерства існує не в усіх країнах, то її формування можливе лише за певних передумов» [8, с. 133].

Трипартизм визнаний найбільш розвинутою системою соціального партнерства. У межах трипартизму на паритетних засадах відбувається врегулювання соціально-трудова відносин за участю трьох сторін: найманих працівників та організацій, що представляють їхні інтереси, роботодавців і об'єднань роботодавців, а також держави.

Ця модель відрізняється високим рівнем централізації договірної процесу та передбачає активну участь держави в регулюванні соціально-трудова відносин. Вона функціонує на трьох рівнях соціального діалогу: національному, галузевому і виробничому.

Біпартизм, тобто співпраця між об'єднаннями роботодавців і працівників без активної участі держави, поширений у країнах, де роль держави в регулюванні соціально-трудова відносин є менш значущою. У таких країнах постійні органи для соціального діалогу на національному рівні не створюються, а консультації між урядом і профспілками та роботодавцями проводяться періодично, без укладення спільних рішень. Держава, як правило, виступає в ролі арбітра чи посередника під час виникнення конфліктів.

«В практику трудових відносин у більшості європейських країн широко втілювалась система індивідуальних трудових контрактів, у випадку порушення яких найманий працівник може сам звернутися до суду і захистити себе. Особливу роль у цьому процесі грають профспілки, які готові адекватно реагувати на соціально-економічні та політичні зміни. Вони займають позицію, що надає трудовим відносинам гнучкість, а відносинам з підприємцями – характер погоджених дій» [9, с. 28].

Позитивною практикою для Бельгії є створення консультативного урядового органу – Національної ради з праці, до складу якої входить однакове число учасників від кожного з трьох партнерів. Цей орган наділений повноваженнями ведення переговорів на загальнодержавному рівні. На галузевому рівні діють паритетні комісії, а на рівні окремих підприємств питання вирішуються двосторонньо, за участю представників працівників в управлінні компанією.

«Інша модель характеризується створенням спеціальних служб, що здійснюють процедури примирення і трудового арбітражу. Такі структури створюються за участю владних структур та діють в основному при міністерствах праці й зайнятості. Так, законодавством Норвегії, Данії передбачається примусовий трудовий арбітраж. У цьому випадку розвиток соціального діалогу передбачає активну роль владних структур, законодавче забезпечення порядку формування органів соціального діалогу, визначення повноважень соціальних партнерів, процедури вирішення колективних спорів та конфліктів» [10].

Особливістю системи соціального діалогу в Естонії є залучення не тільки офіційних сторін, але й добровільних – громадських організацій, представників судових органів, інспекцій праці.

Німецька модель соціального партнерства відзначається прагненням до створення системи соціального миру, що сприяє сталому соціально-економічному розвитку країни. В Німеччині створена централізована структура професійних спілок, а одним з основних досягнень – стабільність переговорних процесів. Зазначена модель є характерною й для Австрії.

У Франції ключову роль в соціальному партнерстві відіграє держава, яка прагне самостійно контролювати економічний, технологічний і соціальний розвиток. На національному рівні функціонує Економічна та соціальна рада, що об'єднує підприємців, профспілки, соціальні служби та сільськогосподарські кредитні спілки. Також до складу Ради входять експерти, призначені президентом. Основним завданням цієї системи є або запобігання конфліктам, або своєчасне ведення переговорів для їх вирішення.

«Для вирішення питання реформування моделі соціального діалогу в Україні важливим є детальне вивчення та критичне осмислення досвіду європейських країн, який накопичено за останні 60 років. В результаті проведеного аналізу можна стверджувати, що діалог між соціальними партнерами може бути цивілізованим за умови не лише узгодження їх інтересів, але й створення системи державного управління соціальним партнерством» [9, с. 30].

Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. На сьогоднішній день систему соціального діалогу в Україні не можна визнати ефективною. Науковці та практики наголошують на необхідності підвищення ефективності результатів соціального діалогу. Проте, як свідчать реформаційні процеси, Україна усвідомлює проблеми, що постали перед нею в умовах війни

та має чіткий план дій щодо подолання викликів, що виникають. При цьому євроінтеграційні процеси виступають каталізаторами позитивних змін.

Наразі маємо активно долучатись до проведення наукових розвідок задля якнайскорішого визначення дієвої концепції, яка дозволить вибудувати ефективну систему соціального діалогу. При цьому важливим є врахування реалій суспільного розвитку у світі. В умовах глобалізаційних процесів соціальний діалог набуває транснаціонального характеру. Саме тому для України актуальним є врахування позитивного європейського досвіду та чинників, що здійснюють зовнішній вплив на соціальну та економічну стабільність.

Література

1. Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2023 року. URL: <https://www.undp.org/>
2. Про Цілі сталого розвитку України на період до 2023 року. Указ Президента України №722/2019 від 30.09.2019р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/722/2019#Text>
3. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії та їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text.
4. Метод самооцінки інституцій соціального діалогу – МСО ІСД Міжнародне бюро праці. Женева: МОП, 2021.
5. Головань Т.Г. Значення соціального діалогу для забезпечення сталого розвитку України. URL: https://er.dduvs.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/13492/1/80_11.04.pdf#page=54
6. Соціальний діалог як елемент забезпечення сталого розвитку. URL: <https://bureau.in.ua/index.php/news-archive-2014/news-archive-2014-12/79-blog/126-sotsialnij-dialog-yak-instrument-zabezpechennya-stalogo-rozvitku>
7. На базі Комітету з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів відбулося обговорення стану та розвитку соціального діалогу в Україні в умовах війни. URL: https://komspip.rada.gov.ua/news/main_news/75926.html?fbclid=IwAR2t2MShEqhyBPiL5otD19zanUCd4j5PvZCP5fzbJdxo0sXEXTaeeXfGYhg
8. Кудряченко А.І. Соціальне партнерство: європейський досвід і Україна. URL: <https://elibrary. ivinas. gov.ua/5/1.pdf>
9. Іваницька С.Б., Галайда Т.О. Європейські моделі соціального діалогу та передумови їх запровадження в Україні. URL: <https://www.researchgate.net/publication/294733396>
10. Громадська Н. А. Соціальний діалог: навч. пос. Миколаїв: ЧДУ ім. П. Могили, 2012.
11. Даниліна Ю.С. Правове регулювання соціального діалогу в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 - Трудове право; право соціального забезпечення / Даниліна Ю.С. Донецький юридичний інститут МВС України. – Кривий Ріг, 2018. – 20 с.
12. Ждан М.Д. Щодо правового регулювання соціального діалогу в Україні. Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах : матеріали VII Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 16 листопада 2018 р.) ; за заг. ред. К.Ю. Мельника. – Х.: ХНУВС, 2018. – С.143-145.
13. Міщук М.О. Проблеми правового регулювання соціального партнерства у трудовому праві України: дис. ... д-ра юрид. наук 12.00.05 / Київський національний ун-т імені Тараса Шевченка. Київ, 2015. 428 с.
14. Трюхан О.А. Організаційно-правові форми соціального діалогу у сфері праці: дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Одеська національна юридична академія. Одеса, 2006. 200 с.
15. Чанишева Г.І. Соціальний діалог у сфері праці як один з основних принципів трудового права: Часопис цивілістики. 2017. Вип. 27. С. 162–166.