

**Чанишева Г. І.,**  
*доктор юридичних наук, професор,  
завідувачка кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»*

## ПРАВОВА ПРИРОДА АКТІВ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

### LEGAL NATURE OF ACTS OF SOCIAL DIALOGUE

У статті аналізуються питання про правову природу, види актів соціального діалогу, їх місце у системі актів трудового законодавства. Обґрунтовується пропозиція щодо виокремлення окремого виду джерел трудового права «акти соціального діалогу», до яких належать не тільки колективні угоди та договори, а й інші акти, що укладаються у вітчизняній практиці соціального діалогу, а також закріплені в законодавчих актах окремих країн Європейського Союзу, що, своєю чергою, представляє інтерес для національного законодавця в умовах кодифікації трудового законодавства, розробки проекту нової редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Враховуючи три рівні правового регулювання трудових відносин – нормативний, договірний і локальний, доводиться правова природа колективних угод і договорів не як «письмового нормативного документу», як це визначено у статті 2 Закону України «Про колективні угоди та договори», а як договірних правових актів, що укладаються в письмовій формі між сторонами соціального діалогу і регулюють трудові, соціальні, економічні відносини на відповідному рівні (національному, галузевому, територіальному, локальному).

Пропонується включити до актів соціального діалогу інші акти (меморандуми, резолюції, соціальні пакти, пакти та інші угоди), що також є договірними правовими актами, якщо ці акти містять норми права.

Запропоновано доповнити частину третю ст. 13 проекту Трудового кодексу України віднесенням актів соціального діалогу до інших актів законодавства, що регулюють трудові відносини, а також включити до проекту нової редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні» окрему статтю «Акти соціального діалогу».

**Ключові слова:** *соціальний діалог, акти соціального діалогу, договірні правові акти, колективні угоди, колективні договори, меморандуми, соціальні пакти, законодавство України, законодавство окремих країн ЄС, проект Трудового кодексу України.*

The article analyzes issues of legal nature, types of acts of social dialogue, their place in the system of acts of labour legislation. The proposal to single out a separate type of sources of labour law «acts of social dialogue» is substantiated, which includes not only collective agreements and contracts, but also other acts concluded in the domestic practice of social dialogue, as well as included in the legislative acts of individual countries of the European Union, which has interest to the national legislator in conditions of the codification of labour legislation, the development of a draft of a new version of the Law of Ukraine «On Social Dialogue in Ukraine».

Taking into account the three levels of legal regulation of labour relations – normative, contractual and local, the legal nature of collective agreements and contracts is proven not as a «written normative document», as defined in Article 2 of the Law of Ukraine «On Collective Agreements and Contracts», but as contractual legal acts, which are concluded in writing form between the parties of social dialogue and regulate labour, social, and economic relations at the appropriate level (national, regional, territorial, local).

It is proposed to include other acts (memorandums, resolutions, social pacts, pacts and other agreements) in the acts of social dialogue, which are also contractual legal acts, if these acts contain legal norms.

It is proposed to add the third part of Art. 13 of the draft Labour Code of Ukraine by assigning acts of social dialogue to other acts of legislation that regulates labour relations, as well as including to the draft of a new version of the Law of Ukraine «On Social Dialogue in Ukraine» a separate article «Acts of social dialogue».

**Key words:** *social dialogue, acts of social dialogue, contractual legal acts, collective agreements, collective contracts, memorandums, social pacts, legislation of Ukraine, legislation of individual EU countries, the draft Labour Code of Ukraine.*

**Постановка проблеми.** В умовах реформування національного трудового законодавства одним із актуальних теоретичних і практич-

них питань теорії трудового права є питання про систему актів галузевого законодавства. Це питання потребує ґрунтовного аналізу як

на підставі чинних законодавчих актів України, так і нових законів, зокрема законів України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року №2937-IX [1], «Про правотворчу діяльність» від 24 серпня 2023 року № 3354-IX [2], а також проекту Трудового кодексу України, проекту нової редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні», інших законопроектів. Особливої уваги потребують питання визначення поняття, видів, правової природи актів соціального діалогу та їх місця у системі актів трудового законодавства.

У чинному Кодексі законів про працю України [3] поняття колективного договору не визначається, а норми про колективні угоди взагалі у Кодексі відсутні. Отже, у Кодексі залишається без змін нелогічна ситуація, коли колективні переговори з укладення колективних угод та договорів, укладення колективного договору та його дія регламентуються нормами КЗпП України, а норми про колективні угоди як складова правового інституту «Колективні угоди та договори» в самому Кодексі відсутні, що не узгоджується з теорією трудового права, законами України «Про колективні договори і угоди» [4], «Про соціальний діалог в Україні» [5] та ін.

Водночас як свідчить національна юридична практика та законодавство і правозастосовна практика зарубіжних країн поняття «акти соціального діалогу» не обмежується тільки включенням до них колективних угод і договорів, перелік цих актів є набагато ширшим, що потребує, своєю чергою, виокремлення цієї правової категорії, включення окремої статті «Акти соціального діалогу» до нової редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У науковій і навчальній літературі приділяється увага тільки дослідженню колективних угод і договорів як джерел трудового права, місця цих актів у системі актів трудового законодавства. Зазначені питання розглядають у своїх наукових працях Д.І. Сіроха, Н.М. Клименчук, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін. Водночас акти соціального діалогу як окремий вид джерел трудового права ще не були предметом спеціального комплексного дослідження у вітчизняній науці трудового права.

**Метою дослідження** є визначення поняття, видів, правової природи актів соціального діалогу та їх місця у системі актів трудового законодавства України.

Виклад матеріалу дослідження. Однією з переваг нового Закону України «Про колективні угоди та договори» порівняно з чинним Законом України «Про колективні договори і угоди» є закріплення в ст. 2 понять колективної угоди та колективного договору. Відповідно до абзацу третього частини першої ст. 2 Закону колективна угода (генеральна, галузева (міжгалузева), галузева обмеженої дії, територіальна, територіальна в окремій галузі) – письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до цього Закону з метою регулювання трудових, соціально-економічних відносин на національному, галузевому, територіальному рівнях. В абзаці четвертому частини першої ст. 2 Закону колективний договір визначається як письмовий нормативний документ, що укладається відповідно до цього Закону з метою регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин між роботодавцем і працівниками, їх представниками.

У літературі висловлювалися заперечення щодо визначення колективної угоди та колективного договору у ст. 2 Закону України «Про колективні угоди та договори» як «письмового нормативного документу» [6; 7]. Цей термін не використовується в актах чинного законодавства України та не узгоджується із Законом України «Про правотворчу діяльність», розділом III якого закріплюється система нормативно-правових актів, зокрема, ст. 9 визначається термін «законодавство», а частиною другою цієї статті передбачений перелік нормативно-правових актів, які включаються до законодавства України. У цьому переліку відсутні акти соціального діалогу, а саме колективні угоди та договори, інші акти соціального діалогу. Термін «письмовий нормативний документ» відсутній у понятійно-категоріальному апараті Закону України «Про правотворчу діяльність», а застосування цього терміну в новому Законі України «Про колективні угоди та договори», своєю чергою, потребує його визначення як родового поняття стосовно колективних угод і договорів.

Таким чином, зазначені акти не належать до нормативно-правових актів, оскільки у час-

тині другій ст. 8 Закону України «Про правотворчу діяльність» нормативно-правовий акт визначається як офіційний документ, прийнятий (виданий) суб'єктом правотворчої діяльності в установленому Конституцією України та (або) законом порядку у письмовій формі (крім випадків, визначених частиною другою статті 47 цього Закону), який містить норму (норми) права і розрахований на неодноразову реалізацію.

Водночас акти соціального діалогу не зазначаються й у ст. 1 Закону України «Про правотворчу діяльність», зокрема, частині четвертій цієї статті, в якій міститься перелік правових актів, що не містять норм права. У зв'язку з цим виникає питання: яка ж правова природа актів соціального діалогу та які з них є складовою системи джерел трудового права? Більше того, чи включаються вони до складу законодавства про працю, якщо виходити із визначення поняття «законодавство» у частині першій ст. 9 Закону України «Про правотворчу діяльність» як «взаємопов'язаної та упорядкованої системи нормативно-правових актів України і чинних міжнародних договорів».

Віднесення колективних угод до джерел трудового права є загальновизнаним у сучасній науковій і навчальній літературі. Так, автори новітнього підручника «Трудове право України» у системі джерел трудового права виділяють джерела трудового права на соціально-партнерському рівні, а саме акти соціального партнерства: генеральна угода; галузева угода; територіальна угода [8, с. 32]. Водночас колективні договори авторами не віднесені до актів соціального партнерства, з чим не можна погодитися. У системі джерел трудового права акти соціального діалогу необхідно виділяти як окрему ланку після підзаконних нормативно-правових актів і включати до них колективні угоди, колективні договори, інші акти соціального діалогу, що містять норми права.

У визначеннях поняття колективної угоди та колективного договору у ст. 2 Закону України «Про колективні угоди та договори» зазначається про регулювання ними відповідних суспільних відносин (трудових, соціально-економічних, а колективним договором – ще й виробничих). У визначенні поняття соціального діалогу в ст. 1 Закону України «Про соці-

альний діалог в Україні» також зазначається про «регулювання трудових, соціальних, економічних відносин», що, вочевидь, має здійснюватися актами соціального діалогу, насамперед, колективними угодами і договорами.

Потрібно відзначити, що до актів соціального діалогу належать не тільки зазначені угоди та договори. На практиці сторони соціального діалогу укладають (схвалюють) також меморандуми, резолюції, угоди, регіональні програми та ін. У зарубіжній практиці соціального діалогу вагому роль в укладенні таких актів відіграють спеціалізовані органи соціального діалогу, як-от Економічна і соціальна рада Республіки Словенія, що займає ключову позицію у переговорах щодо укладення соціальних угод, у тому числі про політику заробітної плати, які останнім часом були ухвалені в рамках її діяльності.

Актуальним питанням сьогодення є укладення соціальних пактів між сторонами соціального діалогу, що є досить поширеним у зарубіжних країнах, у тому числі країнах ЄС. Законодавством окремих країн повноваженнями укладати соціальні пакти наділені органи соціального діалогу на національному рівні. Так, відповідно до п. «е» ст. 85 Закону Румунії «Про соціальний діалог» до основних завдань Національної тристоронньої ради належить ведення переговорів та укладання соціальних угод, пактів та інших угод на національному рівні, а також моніторинг їх виконання [9].

Згідно з частиною дванадцятою ст. 185 Трудового кодексу Литовської Республіки [10] Тристороння Рада Литовської Республіки має право укладати тристоронні угоди у встановлених в частині дев'ятій цієї статті галузях (у частині дев'ятій ідеться про те, що Тристороння рада обговорює питання і надає висновки та пропозиції у сфері трудової, соціальної та економічної політики також і з питань, які необхідно обговорити відповідно до положень Конвенції Міжнародної організації праці №144 «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» – Г.Ч.).

Як видається, у новій редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні» варто врахувати зарубіжний законодавчий досвід

укладання соціальних пактів, угод при визначенні основних завдань і повноважень Національної тристоронньої соціально-економічної ради.

Соціальні пакти та інші тристоронні (двосторонні) угоди на національному рівні відрізняються від генеральної угоди процедурою укладання: перші є результатом тристоронніх політичних переговорів, а генеральна угода укладається внаслідок колективних переговорів у розумінні Конвенції МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року [11] за процедурою, передбаченою чинним Законом України «Про колективні договори і угоди» та новим Законом України «Про колективні угоди та договори».

Відмінності також полягають у структурі та змісті зазначених актів соціального діалогу. Як відзначається в оновленій редакції 2024 року Зеленої книги МОП «На шляху до ефективного, впливового та інклюзивного соціального діалогу в Україні: курс на відновлення та відбудову», «у цілому соціальні пакти спрямовані на погодження коригувальних економічних заходів для протидії зовнішнім потрясінням, як-от глобальна економічна криза, або на досягнення прийняттого компромісу з реформ у галузі політики щодо зростання, конкурентоспроможності та зайнятості, щодо соціального забезпечення, заробітної плати, доходів населення. Соціальні пакти можуть також включати тристоронні декларації більш загального характеру, націлені на підтвердження основоположних принципів і прав у сфері праці» [12, с. 33]. Прикладом соціального пакту є Угода про гарантований мінімальний дохід на 2017 рік (Португалія), Тристороння угода про реформування соціального забезпечення (Уругвай), Тристороння угода про Національну програму гідної праці (Чилі) та ін.

Генеральні угоди, що укладаються на національному рівні за результатами колективних переговорів між суб'єктами соціального діалогу, за своїм змістом є більш конкретними. Так, Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки [13] містить зобов'язання сторін у сферах розвитку економіки і вітчизняного виробництва, зайнятості населення, оплати праці, охорони та умов

праці, соціального захисту працюючих, гуманітарних питань, молодіжної політики, задоволення духовних потреб населення, соціального діалогу.

Норми генеральної угоди на національному рівні можуть встановлювати більш високий рівень норм та гарантій щодо забезпечення умов праці та зайнятості порівняно з чинним законодавством. На жаль, в умовах воєнного стану цей інструмент не використовується сторонами соціального діалогу на національному рівні для вирішення актуальних питань регулювання трудових, соціальних, економічних відносин з урахуванням сучасних викликів.

МОП пропонує в проекті оновленої редакції 2024 року Зеленої книги 2019 року внести до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» зміни про надання Національній тристоронній соціально-економічній раді повноваження укладати соціальні пакти у вище зазначеному сенсі, а не генеральні угоди на національному рівні. МОП пропонує Національній раді розробити «соціальний пакт для відновлення та відбудови «з визначенням спільних цілей та політичних домовленостей, а також різних ролей Уряду, роботодавців і працівників стосовно відновлення та відбудови України» [12, с. 34]. Як видається, реалізація цієї пропозиції підвищила б роль і значення соціального діалогу у повоєнному відновленні України.

Не всі із зазначених вище актів соціального діалогу містять норми права. Отже, складовою системи джерел трудового права є ті акти соціального діалогу, що містять норми права, тобто виконують регулятивну правову функцію.

У науковій літературі прийнято вважати, що правове регулювання здійснюється на двох рівнях: нормативному і договірному [14, с.39]. Договірне регулювання також називають ще «піднормативним» або «ненормативним юридичним». Особливістю механізму правового регулювання трудових відносин є те, що існує ще й третій рівень – локальний. Всі три зазначені рівні правового регулювання трудових відносин є взаємопов'язаними, їх поєднання є однією з особливостей методу трудового права.

Якщо нормативне регулювання здійснюється через систему нормативно-правових актів, яка закріплена в Законі України «Про правотворчу

діяльність», то договірні та локальні правові акти як джерела трудового права мають бути врегульовані актами трудового законодавства: КЗпП України (в перспективі – Трудовим кодексом України), законами України «Про колективні угоди та договори», «Про соціальний діалог в Україні» та ін.

Таким чином, вповні логічним видається виокремлення в системі джерел трудового права трьох видів правових актів (тобто актів, які містять норми права): нормативних (у розумінні Закону України «Про правотворчу діяльність»), договірних і локальних.

Своєю чергою, договірний рівень правового регулювання трудових відносин варто поділяти на колективно-договірний та індивідуально-договірний. Колективні угоди та договори, інші тристоронні (двосторонні) акти соціального діалогу є колективно-договірними актами, що укладаються в результаті колективних переговорів як однієї з форм здійснення соціального діалогу (колективні угоди та договори), переговорів між сторонами соціального діалогу (інші тристоронні (двосторонні) акти соціального діалогу).

У зв'язку з цим видається доцільним доповнити Закон України «Про соціальний діалог в Україні» окремою статтею «Акти соціального діалогу», якою передбачити укладання зазначених вище актів, що закріплюють досягнуті спільні домовленості та узгоджені рішення сторін соціального діалогу.

При цьому колективні угоди та договори є правовими актами, що укладаються в договірному порядку і є складовою системи джерел трудового права (а не тільки колективні угоди, про що зазначалося вище). Колективний договір є актом соціального діалогу і, своєю чергою, належить також до локальних правових актів, які разом із договірними правовими актами включаються до системи актів трудового законодавства (хоча із Закону України «Про правотворчу діяльність» такий висновок не випливає).

Необхідність визнання інших актів, крім нормативно-правових, які регулюють трудові відносини, врахована розробниками проекту Трудового кодексу України [15], про що свідчить включення до законопроекту окремого розділу II «Акти, що регулюють трудові відносини». Зокрема стаття 12 проекту має назву

«Система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини», відповідно до частини другої якої «трудові відносини регулюються актами трудового законодавства, визначеними у статті 13 цього Кодексу». У частині третій ст. 13 законопроекту зазначається, що «трудове законодавство складається з цього Кодексу та інших актів законодавства, що регулюють трудові відносини». Проте посилення на колективні угоди та договори, локальні правові акти в цій статті відсутні, з чим не можна погодитися. І перші, і другі є складовою системи актів трудового законодавства, належать до інших (крім нормативно-правових) актів, які регулюють трудові відносини, а відтак мають бути включені до ст. 13 проекту Трудового кодексу України.

**Висновки.** Таким чином, до актів соціального діалогу належать не тільки колективні угоди та договори, а й меморандуми, резолюції, соціальні угоди, пакти та інші тристоронні (двосторонні) угоди.

У системі актів трудового законодавства акти соціального діалогу займають окреме місце після підзаконних нормативно-правових актів перед локальними правовими актами та включають колективні угоди, колективні договори, інші акти соціального діалогу (меморандуми, резолюції, соціальні пакти тощо, що містять норми права).

Викликає заперечення визначення колективної угоди та колективного договору у ст. 2 Закону України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року № 2937-IX як «письмового нормативного документу». Цей термін не застосовується в актах чинного законодавства України, визначення його відсутнє й в базовому законі в цій сфері, а саме Законі України «Про правотворчу діяльність» від 24 серпня 2023 року № 3354-IX.

Враховуючи три рівні правового регулювання трудових відносин – нормативний, договірний і локальний, видається доцільним визначити колективну угоду як договірний правовий акт у формі письмової угоди, що укладається між сторонами соціального діалогу у межах їх компетенції, визначає зобов'язання сторін та регулює трудові, соціальні, економічні відносини на національному, галузевому, територіальному рівнях.

Своєю чергою, колективний договір – це договірний правовий акт, що укладається в письмовій формі між сторонами соціального діалогу та регулює трудові, соціальні, економічні відносини на локальному рівні. Варто відзначити, що колективний договір належить як до актів соціального діалогу, так і водночас є одним із найбільш важливих локальних правових актів, що діють на підприємстві, в установі, організації, а також у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Розробники проекту Трудового кодексу України цілком правомірно визнали і закріпили у ст. 12 законопроекту систему нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини, проте у частині третій ст. 13 не

включили акти соціального діалогу до інших актів законодавства, що регулюють трудові відносини, що викликає заперечення і потребує внесення відповідних доповнень.

Видається доцільним доповнити проєкт нової редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні» окремою статтею «Акти соціального діалогу» такого змісту: «Результати досягнутих домовленостей і прийнятих рішень сторонами закріплюються в актах соціального діалогу (колективних угодах і договорах, меморандумах, резолюціях, соціальних пактах, пактах та інших угодах), що укладаються в письмовій формі в порядку, визначеному цим Законом, іншими законами України, колективними угодами та договорами».

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23.02.2023 року № 2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20/conv#n120>
2. Про правотворчу діяльність: Закон України від 24 серпня 2023 року № 3354-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2023. № 93. Ст. 364.
3. Кодекс законів про працю України: Затверджено Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
4. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 року № 3356- XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
5. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 року № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>
6. Чанишева Г. І. Колективна угода: письмовий документ чи правовий акт? *Актуальні проблеми приватного та публічного права* : матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої 94-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О. І. (31 березня 2023 року). Харків, 2023. С. 47–49.
7. Чанишева Г. І. Колективні угоди як правові акти соціального діалогу. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 1. С. 600–603.
8. Трудове право України : підручник / за ред. проф. О. М. Ярошенка ; за підтримки координатора проєктів ОБСЄ в Україні. Харків, 2022. 376 с.
9. Legea nr. 367/2022 privind dialogul social. URL: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliuDocument/262989>
10. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas Redakcija: 40–2023-11-16 (nuo 2023-11-30) Aktuali [https://www.infolex.lt/portal/start\\_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=368200&title=LR%20darbo%20kodeksas#](https://www.infolex.lt/portal/start_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=368200&title=LR%20darbo%20kodeksas#)
11. Конвенція МОП №154 про сприяння колективним переговорам 1981 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_006#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text)
12. На шляху до ефективного, впливового та інклюзивного соціального діалогу: курс на відновлення та відбудову. Зелена книга 2019 року – оновлена редакція 2024 року (проєкт для обговорення) / під редакцією Лейо Сіббеля (2024 р.) та Кристини Міхес (2019 р.). Міжнародна організація праці, 2024. 42 с.
13. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019-2021 роки від 14 травня 2029 року. URL: [https://fpsu.org.ua/images/images/2019/June/260619/%D0%93%D0%A3\\_2019-2021.pdf](https://fpsu.org.ua/images/images/2019/June/260619/%D0%93%D0%A3_2019-2021.pdf)
14. Пленюк М. Місце правостановлюючого юридичного факту в механізмі цивільно-правового регулювання зобов'язальних відносин. *Юридична Україна*. 2015. №3. С. 38–42.
15. Проєкт Трудового кодексу України. URL: [https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt\\_trudovogo\\_kodeksu\\_12.01.2024.pdf](https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1proekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf)