

## СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ ТА ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ

Гришина Ю. М., Чанишева Г. І.

### ВСТУП

МОП визнає соціальний діалог як ключовий інструмент просування і забезпечення гідної праці, інклюзивного розвитку та соціальної згуртованості, а також сприяння ефективному управлінню. Соціальний діалог варто розглядати й як інструмент забезпечення економічного зростання, оскільки йдеться про досягнення спільних домовленостей, прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу з питань формування та реалізації державної економічної та соціальної політики, що є тісно пов'язаними, оскільки без вирішення соціальних питань неможливе економічне зростання.

Соціальний діалог сприяє демократизації процесу формування державної політики і програм з урахуванням інтересів сторін. Обмін інформацією, консультації, колективні переговори і сумісне прийняття рішень є важливими складовими ефективного державного управління та демократії. Своєю чергою, ефективне управління сприяє соціальній стабільності та згуртованості, що є необхідними умовами сталого економічного і соціального розвитку.

Соціальний діалог дозволяє не тільки досягнути спільних домовленостей при формуванні державної соціальної та економічної політики, а й забезпечити баланс інтересів і рівність сторін при їх реалізації. З метою підтримки сторін країнам-членам і соціальним партнерам у досягненні зазначеної мети МОП була розроблена Програма гідної праці, що передбачає чотири взаємопов'язані та взаємодоповнюючі завдання: створення робочих місць; дотримання прав на робочому місці; розширення соціального захисту та просування соціального діалогу.

Розвиток соціального діалогу як інструмент досягнення мети забезпечення гідної праці сприятиме ефективному управлінню та економічному зростанню.

Соціальний діалог відіграє важливу роль у вирішенні таких актуальних питань, як забезпечення соціальних гарантій, просування міжнародних трудових норм, регулювання нестандартних форм зайнятості, забезпечення рівності у сфері праці, а також поступовий перехід до екологічно чистої економіки. Крім цього, процеси соціального діалогу допомагають пом'якшити ризики від здійснення політичних і

економічних реформ та знизити негативний вплив криз, таких, як, наприклад, пандемія коронавірусної хвороби (COVID-19).

Міжнародні стандарти соціального діалогу, кращі юридичні практики країн ЄС у цій царині мають важливе значення для національного законодавця, оскільки в Україні працює робоча група з підготовки нової редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року № 2862-VI<sup>1</sup>. Чимало концептуальних положень чинного Закону потребують переосмислення, зокрема, ті, що стосуються поняття, мети та принципів соціального діалогу, форм його здійснення, статусу та повноважень органів соціального діалогу.

### **1. Поняття, мета та принципи соціального діалогу**

Варто відзначити, що визначення поняття соціального діалогу на законодавчому рівні є досить складним завданням. МОП зазначає, що не існує єдиного загальновизнаного визначення соціального діалогу. Соціальний діалог може здійснюватися на різних рівнях і в різних формах залежно від національного контексту.

Комплексним робочим визначенням поняття соціального діалогу МОП, що відображує широке коло процесів і методів, є таке: «Соціальний діалог охоплює всі види переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками органів влади, роботодавцями та працівниками або між представниками роботодавців і працівників із питань стосовно економічної та соціальної політики, які становлять обопільний інтерес<sup>2</sup>.

При цьому це визначення МОП залишається незмінним уже протягом досить тривалого часу. МОП також розглядає соціальний діалог і як засіб забезпечення соціально-економічного прогресу, і як мету саму по собі, оскільки соціальний діалог дозволяє людям виражати свої думки та відстоювати їх у спільнотах і на робочих місцях.

Робоче визначення соціального діалогу МОП отримало законодавче закріплення в окремих країнах ЄС. Так, у частині другій ст. 1 нового Закону Румунії «Про соціальний діалог» № 367/2022<sup>3</sup>, який набрав

---

<sup>1</sup> Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 25.

<sup>2</sup> На шляху до ефективного, впливового та інклюзивного соціального діалогу в Україні: Зелена Книга / Загальна редакція Крістіни Міхес. Проект МОП «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні». За фінансування Уряду Данії. Женева: Міжнародне бюро праці, 2020. С. 17.

<sup>3</sup> Legea nr. 367/2022 privind dialogul social. URL: <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/262989>.

чинності 25 грудня 2022 року, соціальний діалог визначається «як всі форми переговорів, консультацій або обміну інформацією між представниками уряду, роботодавців і працівників із питань економічної та соціальної політики, що становлять обоюсторонній інтерес». Водночас це поняття є більш розгорнутим порівняно з робочим визначенням МОП, оскільки далі в частині другій ст. 1 Закону визначаються поняття обміну інформацією, консультацій та колективних переговорів: а) обмін інформацією – передача даних представниками урядів, роботодавців/організацій роботодавців, профспілки/профспілковим організаціям або, залежно від обставин, обраним представниками працівників, а також передача даних профспілкою/профспілковими організаціями роботодавцю/організаціям роботодавців, щоб дати їм можливість ознайомитися з питанням, яке обговорюється, та вивчити його інформованим чином; б) консультації – це обмін думками та інформацією і встановлення діалогу між соціальними партнерами; в) колективні переговори – всі форми переговорів, які відбуваються між роботодавцем/організацією роботодавців, з одного боку, та профспілкою/профспілковою організацією або обраними представниками працівників, залежно від обставин, з іншого боку, які намагаються врегулювати трудові відносини або службу між сторонами, встановлюючи умови праці, а також будь-які інші угоди з питань, що становлять обоюсторонній інтерес.

У наступних третій і четвертій частинах ст. 1 Закону Румунії «Про соціальний діалог» № 367/2022 визначені поняття двостороннього та тристороннього соціального діалогу. Двосторонній соціальний діалог – це діалог тільки між профспілками/профспілковими організаціями та роботодавцями/організаціями роботодавців. Своєю чергою, тристоронній соціальний діалог – це діалог між профспілками/профспілковими організаціями, роботодавцями/організаціями роботодавців і органами центрального/місцевого управління. Отже, в Законі закріплені та визначені традиційні моделі двопартизму та трипартизму в розумінні МОП.

Водночас, визнаючи традиційними трьома ключовими учасниками національного тристороннього соціального діалогу соціальних партнерів і уряди, оскільки соціальний діалог своїми коріннями пов'язаний з питаннями сфери трудових відносин, МОП звертає увагу на те, що все більш популярним стає таке поняття, як трипартизм-плюс. Ідеться про ситуації, коли традиційні трьохсторонні партнери приймають рішення зробити діалог відкритим і запрошують до участі в ньому інші організації громадянського суспільства з метою досягнення спільних домовленостей з питань, які виходять за рамки сфери трудових відносин, зокрема, таких питань, як охорона навколишнього

природного середовища або захист інтересів вразливих чи інших категорій населення.

Така модель існує у багатьох країнах ЄС на національному рівні соціального діалогу. Найбільш повно вона реалізована в Європейському економічному і соціальному комітеті, який є консультативним органом Європейського Союзу. До складу комітету входять три групи:

1) роботодавці;

2) працівники;

3) різні зацікавлені сторони (наприклад, об'єднання, що виступають за гендерну рівність, об'єднання, які представляють інтереси сімей, жінок, молоді, меншин, вразливих категорій населення, осіб з обмеженими можливостями здоров'я, організації фермерів, малі підприємства, об'єднання споживачів, природоохоронні організації).

Крім того, окремими актами МОП прямо передбачається участь у соціальному діалозі тих або інших об'єднань громадянського суспільства, крім соціальних партнерів. Наприклад, Конвенцією № 159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів 1983 року, Рекомендацією № 200 про ВІЛ/СНІД та сферу праці 2010 року. Так, статтею 5 Конвенції № 159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів 1983 року<sup>4</sup> передбачається, що «проводяться консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників щодо здійснення національної політики в галузі професійної реабілітації та зайнятості інвалідів, в тому числі заходів, яких слід вжити з метою сприяння співробітництву та координації державних і приватних органів, що займаються професійною реабілітацією. Проводяться також консультації з представницькими організаціями інвалідів і у справах інвалідів».

Як видається, соціальний діалог доцільно визначити як взаємодію його сторін у процесі формування і реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Потрібно відзначити, що у деяких країнах ЄС поняття соціального діалогу не визначене на законодавчому рівні. Так, у Трудовому кодексі Литовської Республіки від 14 вересня 2016 року<sup>5</sup> норми про соціальне партнерство закріплені у Частині III (розділи I «Загальні положення, II «Сторони соціального партнерства», III «Форми соціального

---

<sup>4</sup> Конвенція МОП № 159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів 1983 року. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_065#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_065#Text)

<sup>5</sup> 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#)

партнерства»). Відповідно до частини першої ст. 161 «Мета і принципи соціального партнерства у трудових відносинах» сторони трудового договору та їх представники узгоджують і реалізують свої інтереси за допомогою форм соціального партнерства. Саме ж поняття соціального партнерства в цій статті відсутнє.

На нашу думку, метою соціального діалогу є досягнення консенсусу, компромісу між його сторонами щодо визначення та реалізації соціальних і економічних прав та інтересів сторін.

У Трудовому кодексі Болгарії<sup>6</sup> також відсутнє визначення поняття соціального діалогу, хоча ст. 2 Кодексу має назву «Соціальний діалог», відповідно до якої держава регулює трудові і безпосередньо пов'язані з ними відносини, відносини в сфері соціального забезпечення і питання рівня життя після консультацій і діалогу з працівниками, службовцями, роботодавцями та їх організаціями в дусі співпраці, взаємних поступок і поваги інтересів кожної сторони.

При цьому норми про соціальний діалог містяться в главі першій «Загальні положення» Трудового кодексу Болгарії. У наступних статтях Кодексу закріплені норми про двостороннє і тристороннє співробітництво, Національну раду з тристороннього співробітництва, інші ради із тристороннього співробітництва, функції зазначених рад, порядок проведення засідань, прийняття рішень тощо. Включення цих норм до глави першої Кодексу свідчить про їх важливість з точки зору болгарського законодавця.

Принципи соціального діалогу – це основоположні ідеї, вихідні положення, на яких базується соціальний діалог. Це передбачені міжнародно-правовими актами, законами основні засади, яким у своїй практичній діяльності мають слідувати сторони соціального діалогу для досягнення його мети.

Основні принципи соціального діалогу закріплені в актах ООН, МОП, Ради Європи, Європейського Союзу. Ідеться про такі принципи, як: принцип свободи об'єднання та захисту прав представників працівників і роботодавців; принципи тристороннього і двостороннього співробітництва (трипартизм і біпартизм), багаторівневого співробітництва; принцип рівноправності сторін соціального діалогу; принцип повноважності представників працівників, роботодавців, органів державної влади; принцип забезпечення права на колективні переговори; принцип добровільного прийняття зобов'язань; принцип обов'язкового та належного виконання досягнутих домовленостей і прийнятих рішень; пріоритет примирних процедур при виникненні розбіжностей.

---

<sup>6</sup> Кодекс на труда. <https://lex.bg/laws/ldoc/1594373121>

У частині другій ст. 161 Трудового кодексу Литовської Республіки передбачені такі принципи соціального партнерства у трудових відносинах, як принципи рівноправності сторін, доброзичливості та поваги законних інтересів один одного, добровільності та самостійності при прийнятті сторонами взаємних зобов'язань, реального виконання зобов'язань. Далі в цій частині міститься посилання на інші принципи, що встановлюються нормами трудового права, міжнародними договорами Литовської Республіки і стандартами прав людини.

Досвід литовського законодавця є корисним з тієї точки зору, що в частині другій ст. 161 Кодексу відсутній вичерпний перелік принципів соціального діалогу, адже повний їх перелік неможливо закріпити в одній статті.

Що стосується Закону Румунії «Про соціальний діалог», то в ньому відсутні спеціальні норми про зазначені принципи.

Законодавче закріплення основних принципів соціального діалогу має велике значення, оскільки їх дотримання на практиці дозволяє реалізувати цілі соціального діалогу, досягнути спільних домовленостей, прийняти узгоджені рішення та забезпечити їх належне виконання. Принципи соціального діалогу як основоположні засади мають надзвичайно важливе значення для ефективного функціонування механізму соціального діалогу в цілому.

Характеризуючи нормативну основу соціального діалогу в країнах ЄС, потрібно дійти висновку, що у більшості країн соціальний діалог ґрунтується на законодавстві, а в деяких країнах закріплений на конституційному рівні. Так, у преамбулі Конституції Польщі 1997 року<sup>7</sup> згадується громадський діалог, а відповідно до ст. 20 Конституції «соціальне ринкове господарство, що ґрунтується на вільній господарській діяльності, приватній власності, а також солідарності, діалозі та співробітництві соціальних партнерів, є основою економічного устрою Республіки Польща». У законодавстві країн ЄС норми про соціальний діалог закріплені або у трудових кодексах (наприклад, Кодексі про працю Франції<sup>8</sup>, Трудовому кодексі Литовської Республіки та ін.), або у спеціальних законах (наприклад, Законі Румунії «Про соціальний діалог»). Є й третій варіант, коли норми про соціальний діалог закріплені як у трудовому кодексі, так і у спеціальному законі (наприклад, розділ 8 «Соціальний діалог»

---

<sup>7</sup> The Constitution of the Republic of Poland of 2nd april, 1997. <http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>

<sup>8</sup> Code du travail. [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006072050/2020-01-01/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2020-01-01/)

Трудового кодексу Румунії<sup>9</sup> та вже згаданий вище спеціальний Закон). Водночас у деяких країнах ЄС відсутні спеціальні законодавчі акти про соціальний діалог. Відповідні норми закріплені в інших законах, наприклад, законах про правовий статус профспілок. Так, у Великій Британії діє Закон «Про професійні спілки і трудові правовідносини»<sup>10</sup>, який регулює порядок укладання колективних договорів і проведення консультацій.

## 2. Форми здійснення соціального діалогу

Форми здійснення соціального діалогу – це конкретні види взаємодії його сторін, що здійснюються у порядку, передбаченому чинним законодавством, колективними угодами та договорами.

Форми соціального діалогу повинні відповідати трьом основним умовам: 1) мають бути передбачені міжнародно-правовими актами, чинним трудовим законодавством, колективними угодами та договорами; 2) мати за мету – узгодження взаємних інтересів сторін соціального діалогу та усунення розбіжностей між ними з питань державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин; 3) здійснюватися в порядку, передбаченому міжнародно-правовими актами, чинним законодавством, колективними угодами та договорами сторін.

МОП виходить із того, що соціальний діалог, як і будь-який складний процес, може бути реалізований у різних формах. Неможливо переносити з однієї країни до іншої який-небудь універсальний зразок або готову схему реалізації такого діалогу. Тому важливим є, щоб система національного тристороннього діалогу розроблялася відповідно до умов кожної країни та на підставі її потреб.

У конвенціях і рекомендаціях МОП містяться основні положення про такі форми соціального діалогу, як обмін інформацією, консультації та колективні переговори.

Обмін інформацією є найбільш простою формою здійснення соціального діалогу, що не передбачає обговорення тих чи інших питань або будь-яких дій з метою їх вирішення. Обмін інформацією може стати поштовхом для подальших консультацій та переговорів, але це не є обов'язковим.

---

<sup>9</sup> Labor Code of Romania on 2003. *Official Gazette of Romania*. 2003. № 72.

<sup>10</sup> Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act of The United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland of 1992. <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/contents>

Рекомендацією МОП № 129 про зв'язки між адміністрацією і працівниками на підприємстві 1967 року<sup>11</sup> встановлено важливе правило про те, що ефективна політика зв'язків між адміністрацією і працівниками та їхніми представниками має забезпечувати таке становище, щоб до прийняття адміністрацією рішення з важливих питань про це надавалась інформація і між зацікавленими сторонами відбувалися консультації, оскільки передача такої інформації не завдає шкоди жодній із сторін. Рекомендацією № 129 установлений перелік питань, з яких адміністрація повинна надавати інформацію працівникам та їх представникам. Пунктом 14 передбачається, що інформація, яку надає адміністрація повинна, залежно від свого типу, бути адресована або представникам працівників, або працівникам, і повинна в міру можливості охоплювати всі питання, що цікавлять працівників і стосуються роботи підприємства та його перспектив, а також становища працівників у теперішній час і в майбутньому, оскільки передача такої інформації не завдасть шкоди сторонам.

Консультації є найбільш поширеною формою здійснення соціального діалогу, за якої сторони не тільки обмінюються інформацією, а й відкрито обговорюють конкретні питання. Консультації дозволяють досягнути взаєморозуміння між сторонами, вони можуть призвести до розробки ними декларацій, сумісних заяв, висновків і т. ін., які не мають сили колективних угод або договорів.

Проведення спільних консультацій на відповідному рівні між сторонами соціального діалогу з метою з'ясування своїх позицій, виявлення суперечностей та пошуку компромісних рішень визнається МОП дійовою формою соціального діалогу. Коло питань, з яких проводяться консультації, не може обмежуватись. Це відповідає положенням Рекомендації МОП № 94 про консультації та співробітництво між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства 1952 року<sup>12</sup>, якою передбачена необхідність вжиття заходів щодо проведення консультацій і розвитку співробітництва з тих питань, які цікавлять роботодавців і працівників, але не охоплюються процедурою колективних переговорів.

Рекомендацією МОП № 113 про консультації та співробітництво між державною владою та організаціями підприємців і працівників у

---

<sup>11</sup> Рекомендація МОП № 129 про зв'язки між адміністрацією і працівниками на підприємстві 1967 року. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_074#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_074#Text)

<sup>12</sup> Рекомендація МОП № 94 щодо консультацій та співробітництва між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства 1952 року. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_235#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_235#Text)

галузовому та в національному масштабі 1960 року<sup>13</sup> передбачається вжиття заходів, котрі відповідають національним умовам, для сприяння у галузовому та в національному масштабі ефективним консультаціям і співробітництву між державними органами влади та організаціями роботодавців і працівників, а також між цими організаціями. Загальною метою таких консультацій має бути сприяння взаєморозумінню та добрим відносинам між державними органами влади й організаціями роботодавців і працівників, а також між цими організаціями, з метою розвитку економіки в цілому або її окремих галузей, поліпшення умов праці та підвищення життєвого рівня.

Конвенцією МОП № 144 «Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм» 1976 року<sup>14</sup> підкреслюється важливість вжиття заходів для підвищення ефективності консультацій на національному рівні між державними владами та організаціями роботодавців і працівників щодо дотримання положень численних міжнародних конвенцій і рекомендацій в сфері праці, які передбачають проведення консультацій з організаціями роботодавців і працівників для застосування цих конвенцій і рекомендацій. Відповідно до параграфу першого ст. 2 Конвенції «кожний член Міжнародної організації праці, який ратифікував цю Конвенцію, здійснює процедури, які забезпечують ефективні консультації між представниками уряду, роботодавців і працівників з питань, що стосуються діяльності Міжнародної організації праці, згаданих нижче у параграфі 1 Статті 5».

МОП визнає головною формою соціального діалогу колективні переговори з укладення колективних договорів. Відповідні норми містяться в Конвенції МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року<sup>15</sup> та Рекомендації МОП № 163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 року<sup>16</sup>. У ст. 2 Конвенції МОП № 154 зазначається, що відповідно до мети цієї Конвенції термін «колективні переговори» означає всі переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями

---

<sup>13</sup> Рекомендація МОП № 113 про консультації та співробітництво між державною владою та організаціями підприємств і працівників у галузовому та в національному масштабі 1960 року. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_243#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_243#Text)

<sup>14</sup> Конвенція МОП № 144 «Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм 1976 року. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_175#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_175#Text)

<sup>15</sup> Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_006#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text)

<sup>16</sup> Рекомендація МОП № 163 щодо сприяння колективним переговорам 1981 року. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_274#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_274#Text)

роботодавців з одного боку, та однією чи кількома організаціями працівників – з другого, з метою:

- а) визначення умов праці й зайнятості; та (або)
- б) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; та/або
- с) регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників.

МОП розглядає колективні переговори як процес переговорної взаємодії між роботодавцем або організаціями роботодавців та організаціями працівників. Такий процес має бути спрямований на встановлення правил, які визначають умови праці, політики ринку праці, взаємовідносини між працівниками і роботодавцями, а також їх представниками. По суті колективні переговори розглядаються як дія або процес, які ведуть до укладення колективного договору.

Регулюванню форм соціального діалогу присвячені й інші конвенції та рекомендації МОП.

Законодавче регулювання форм соціального діалогу відрізняється у країнах ЄС. Так, у Законі Румунії «Про соціальний діалог» відсутні спеціальні норми про форми соціального діалогу. Виходячи з визначення соціального діалогу у частині другій ст. 1 Закону, його формами слід вважати обмін інформацією, консультації та колективні переговори. Регулюванню останніх присвячено окремий розділ IV «Колективні трудові переговори», нормами якого відповідно до ст. 95 Закону регулюються організація та проведення колективних переговорів, а також укладення колективних трудових договорів або колективних трудових угод залежно від обставин.

В інших країнах у більшості випадків закріплюється така форма соціального діалогу, як колективні переговори з укладення колективних договорів або угод. Законодавче закріплення інших форм соціального діалогу деякою мірою відрізняється. Відповідно до ст. 164 Трудового кодексу Литовської Республіки соціальне партнерство здійснюється:

- 1) шляхом створення двосторонніх, тресторонніх рад, участі в їх діяльності та укладення угод із трудових, соціальних і економічних питань;
- 2) шляхом ініціювання, ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів;
- 3) за допомогою процедури, пов'язаних з інформуванням, консультуванням і участю в управлінні роботодавцем-юридичною особою.

У Трудовому кодексі Словачької Республіки 2004 року<sup>17</sup> встановлені форми участі працівників у колективних трудових відносинах.

---

<sup>17</sup> Labor Code of Slovak Republic-Slovakia. [http://www.employment.gov.sk/get\\_file.php?SMC=1&id=21464](http://www.employment.gov.sk/get_file.php?SMC=1&id=21464)

У частині четвертій параграфу 229 Кодексу зазначається про спільне прийняття рішень, переговори, обмін інформацією та контрольну діяльність.

У Трудовому кодексі Болгарії закріплені чотири форми соціального діалогу: колективні переговори з укладення колективних договорів і угод; обмін інформацією; консультації; участь працівників в управлінні підприємством, установою, організацією.

Не всі з названих форм соціального діалогу регулюються нормами трудових кодексів або спеціальних законів. Найбільш повно врегульованими на законодавчому рівні є колективні переговори з укладення колективних угод і договорів. Що стосується законодавчого регулювання інших форм, то їм присвячені, як правило, окремі статті у розділах (главах) про соціальне партнерство. Так, наприклад, надання інформації регулюється спеціальними нормами, що містяться в окремих главах, присвячених цій формі соціального партнерства.

У деяких країнах ЄС на законодавчому рівні не тільки закріплюються форми соціального діалогу, але й передбачається порядок їх здійснення. В цьому плані заслуговує на увагу досвід литовського законодавця. До Частини III «Колективні трудові відносини» Трудового кодексу Литовської Республіки включено окремих розділ III «Форми соціального партнерства», до структури якого включено такі глави: глава перша «Ради з праці та соціальних справ» (ст.ст. 184–185); глава друга «Колективні переговори і укладення колективних договорів» (ст.ст. 186–202); глава третя «Інформування та консультування» (ст.ст. 203–209); глава четверта «Участь в управлінні юридичною особою» (ст.ст. 210–212).

У Трудовому кодексі Болгарії досить докладно врегульований порядок проведення консультацій та обміну інформацією як окремих форм соціального діалогу.

Таким чином, закріплення на законодавчому рівні не тільки форм соціального партнерства, але й порядку їх здійснення має важливе значення для ефективного здійснення співробітництва між сторонами на різних рівнях. Такий законодавчий підхід доцільно врахувати при підготовці нової редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні», оскільки в чинному Законі формам здійснення соціального діалогу присвячено тільки одну статтю 8, в якій закріплені чотири форми соціального діалогу – обмін інформацією, консультації, узгоджувальні процедури та колективні переговори з укладення колективних договорів і угод.

Передбачені ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» форми здійснення соціального діалогу відрізняються за метою, способами регулювання, строками, порядком здійснення,

правовими наслідками. При цьому у зазначеній статті закріплюється тільки мета зазначених форм без врегулювання порядку їх здійснення.

Заслуговує на увагу також структура Трудового кодексу Литовської Республіки в аспекті врегулювання соціального партнерства. Відповідні норми закріплені в Частині III «Колективні трудові відносини» Кодексу, яка має таку структуру: розділ I «Загальні положення»; розділ II «Сторони соціального партнерства» (глава перша «Представники працівників», глава друга «Робоча рада», глава третя «Довірена особа працівників», глава четверта «Професійні спілки», глава п'ята «Представники роботодавців»); розділ III, до якого включені зазначені вище чотири глави. Також норми про соціальний діалог містяться у частині десятій «Колективні трудові правовідносини» Трудового кодексу Словацької Республіки.

Наведена структура свідчить про тісний взаємозв'язок соціального діалогу з колективними трудовими відносинами. Висновок про взаємозв'язок останніх із відносинами із соціального діалогу у сфері праці є одним із головних у теорії колективних трудових відносин. Правовідносини із соціального діалогу у сфері праці реально існують як конкретні види колективних трудових відносин.

У зв'язку з цим законодавче врегулювання форм соціального діалогу має адекватно відображати колективні трудові відносини, що виникають у зв'язку з їх здійсненням. В основі ж кожного виду колективних трудових відносин, а відповідно і форми соціального діалогу лежить те або інше колективне трудове право: право на колективні переговори з укладення колективних угод та договорів; право на участь в управлінні роботодавцем-юридичною особою; право на інформування та консультування та ін.

### **3. Органи соціального діалогу: статус і повноваження**

Важливим елементом механізму здійснення соціального діалогу є спеціально створені органи, які у практиці країн ЄС мають різні назви – ради, комісії із соціального діалогу, ради із праці та соціальних справ тощо.

Органи соціального діалогу у сфері праці – постійно діючі або тимчасові тристоронні чи двосторонні органи, які утворюються на паритетних засадах сторонами соціального діалогу для його здійснення на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях.

У більшості країн ЄС створення і діяльність органів соціального діалогу регулюються нормами, закріпленими в трудових кодексах або законах про соціальний діалог. Так, Закон Румунії «Про соціальний діалог» містить окремі розділи про органи соціального діалогу: розділ IV «Національна тристороння рада із соціального діалогу» і розділ V

«Створення і діяльність комісій із соціального діалогу на рівні центрального публічного управління та на територіальному рівні».

Створення і діяльність рад із праці та соціальних справ регулюються главою першою «Ради із праці та соціальних справ» розділу III «Форми соціального партнерства» Частини III «Колективні трудові відносини» Трудового кодексу Литовської Республіки.

Законом Словацької Республіки «Про тристоронні консультації на національному рівні та внесення змін до деяких законів» (Закон про трипартизм)<sup>18</sup> передбачено створення Економічної та соціальної ради Словацької Республіки як дорадчого і консультативного органу уряду та соціальних партнерів.

Питання про правовий статус органів соціального діалогу, порядок їх утворення та функціонування, завдань, функцій та прав є особливо актуальними для національної юридичної практики. Річ у тім, що в національній практиці соціального діалогу такі органи соціального діалогу, як Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради до цього часу так і не стали впливовими суб'єктами соціального діалогу та ефективними платформами для його здійснення. Національна тристороння соціально-економічна рада з початку 2018 року повноцінно не працює.

У Програмі гідної праці для України на 2020–2024 роки зазначається, що національна та територіальні соціально-економічні ради не виконують своєї консультативно-дорадчої функції стосовно питань праці, соціальних та економічних питань. Слабка прихильність до соціального діалогу з боку певних представників влади, обмежена інституційна підтримка та недостатня технічна спроможність інституцій проводити якісні консультації з складних економічних та соціальних питань негативно позначаються на впливі та довірі до соціального діалогу та його учасників на національному та місцевому рівнях. У цілому, потенціал НТСЕР та територіальних рад щодо сприяння досягненню консенсусу стосовно шляхів вирішення ключових економічних та соціальних проблем використовується урядом в недостатній мірі<sup>19</sup>.

У цій багаторівневій організаційній системі соціального діалогу існує низка проблем стосовно координації та дублювання діяльності.

---

<sup>18</sup> Zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite). [https://www.employment.gov.sk/get\\_file.php?SMC=1&id=10682](https://www.employment.gov.sk/get_file.php?SMC=1&id=10682)

<sup>19</sup> Програма гідної праці 2020-2024. Україна. Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи, 2020. С. 15. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms\\_774455.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_774455.pdf)

У Програмі гідної праці для України визначено три основні пріоритетні напрями:

1. Покращений соціальний діалог.
2. Інклюзивна та продуктивна зайнятість.
3. Поліпшені умови праці та соціальний захист.

Серед кінцевих результатів пріоритету «Покращений соціальний діалог» першими називаються «реформовані Національна та територіальні соціально-економічні ради як ефективні платформи для діалогу».

Кризовий стан діяльності НТСЕР спричинений факторами не тільки законодавчого, а й організаційного характеру. МОП вважає, що відновлення повноцінної роботи НТСЕР та територіальних рад в якості платформи для діалогу буде важливим для просування інклюзивних реформ у трудовій, соціальній та економічній сферах. МОП сприятиме подальшому зміцненню інституційної спроможності рад.

Відповідно до ст. 82 Закону Румунії «Про соціальний діалог» Тристороння рада соціального діалогу, що надалі іменується Тристороння національна рада, є національним консультативним органом партнерів із соціального діалогу.

Згідно зі ст. 83 Закону Румунії «Про соціальний діалог» Тристороння національна рада має такий склад:

- а) президенти представницьких конфедерацій роботодавців на національному рівні;
- б) президенти представницьких конфедерацій профспілок на національному рівні;
- в) від кожного міністерства, а також від інших державних структур, за погодженням з партнерами із соціального діалогу, призначаються за рішенням Прем'єр-міністра представники Уряду не нижче рівня Державного секретаря;
- г) президент Економічної та Соціальної Ради за згодою партнерів із соціального діалогу.

Нормами розділу V Закону Румунії «Про соціальний діалог» регулюються створення та діяльність комісій соціального діалогу на рівні центрального публічного управління і на територіальному рівні. Також варто звернути увагу на те, що в Законі закріплюється консультативний характер їх діяльності. Відповідно до ст. 90 Закону комісії соціального діалогу носять консультативний характер та їх діяльність спрямована, зокрема, на таке: а) забезпечення відносин соціального партнерства між адміністрацією, організаціями роботодавців і організаціями профспілок, що дозволяють здійснювати постійне взаємне інформування з питань, які перебувають у сфері інтересів адміністрації або соціальних партнерів, у цілях забезпечення клімату миру та

соціальної стабільності; 2) обов'язкове консультування соціальних партнерів із законодавчих або інших ініціатив економічного та соціального характеру; 3) інші проблеми у сфері діяльності центральної публічної адміністрації або округів муніципалітету Бухареста, які соціальні партнери погодилися обговорити.

Частиною першою ст. 184 Трудового кодексу Литовської Республіки передбачена можливість утворення на підставі угод між соціальними партнерами двосторонніх і тристоронніх рад із праці та соціальних справ для розгляду і вирішення питань зайнятості, безпеки і здоров'я працівників, а також інших трудових і пов'язаних з ними питань на підставі рівноправного соціального співробітництва.

Відповідно до частини другої ст. 184 Кодексу двосторонні та тристоронні ради із праці та соціальних справ можуть створюватися на галузевому і територіальному рівнях соціального партнерства. З урахуванням того, на якому рівні соціального партнерства створюється відповідна рада із праці та соціальних справ, його сторонами можуть бути діючі на цьому рівні організації працівників і роботодавців, державні органи та органи самоуправління.

Своєю чергою, створення Тристоронньої ради Литовської Республіки є обов'язковим. Згідно з частиною першою ст. 185 Кодексу Тристороння рада Литовської Республіки створюється на чотирирічний строк повноважень у складі двадцяти одного члена: семи делегованих представників діючих на національному рівні професійних спілок, семи делегованих представників діючих на національному рівні організацій роботодавців і семи делегованих представників Уряду Литовської Республіки. Склад Тристоронньої ради оформлюється постановою Уряду Литовської Республіки.

У наступній другій частині цієї статті передбачені 9 критеріїв, яким мають відповідати організації професійних спілок і організації роботодавців, які мають намір делегувати свого представника до Тристоронньої ради.

Повноваження Тристоронньої ради є чітко визначеними у частині дев'ятій ст. 185 Кодексу, згідно з якою Тристороння рада обговорює питання і надає висновки та пропозиції у сфері трудової, соціальної та економічної політики і з питань, які необхідно обговорити відповідно до положень Конвенції Міжнародної організації праці № 144 «Про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм».

Згідно із Законом Словацької Республіки «Про тристоронні консультації на національному рівні та внесення змін до деяких законів» (Закон про трипартизм) до складу Економічної та соціальної ради Словацької Республіки входять 21 член, які за принципом

трипартизму є представниками профспілок, організацій роботодавців і уряду. До повноважень цього органу віднесено вироблення рекомендацій з економічного та соціального розвитку і зайнятості, щодо формування державного бюджету, щодо законопроектів, які стосуються інтересів працівників і роботодавців, укладення угод про економічний та соціальний розвиток, сприяння всім формам колективних переговорів, проведення консультацій та створення консультаційних органів.

Хоча кількісний склад національних тристоронніх органів соціального діалогу відрізняється. Так, Трудовим кодексом Болгарії передбачено створення Національної ради з трохсторонньої співпраці, до складу якої входять тільки по 2 представники від кожної сторони соціального діалогу.

Актуальним для практики соціального діалогу є питання про обов'язковість врахування урядами рекомендацій і пропозицій органів соціального діалогу, створених на національному рівні. Досить гнучкою є відповідна процедура у Нідерландах, де уряд не зобов'язаний просити рекомендацій Економічної та соціальної ради з усіх важливих соціальних і економічних питань. Це зобов'язання було скасоване у 1995 році, однак його скасування не призвело до скорочення чисельності запитів, які отримуються Радою. Якщо уряд не запитує думку Ради з того чи іншого питання, що на думку Ради є важливим, Рада може прийняти рішення про видання відповідних рекомендацій за своєю власною ініціативою. Тоді уряд може на власний розсуд вирішувати чи слідувати рекомендаціям Економічної та соціальної ради. Однак у разі одностайної підтримки тієї чи іншої рекомендації членами Ради уряд робить відповідні висновки. Рамковим законом 1997 року, що регламентує роботу консультативних органів, передбачається, що уряд повинен дати відповідь на рекомендацію Ради протягом трьох місяців з дня її видання. Якщо ж уряд вирішить не слідувати рекомендаціям Ради, то він має надати відповідні пояснення<sup>20</sup>.

У процесі розробки нової редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні» лунала пропозиція про надання Національній тристоронній соціально-економічній раді повноваження укладати соціальні пакти. У зв'язку з цим видається доцільним проаналізувати досвід європейських країн у цій царині.

Соціальні пакти визнаються одним із найбільш успішних результатів національного тристороннього соціального діалогу. У вузькому

---

<sup>20</sup> Economic and Social Council of the Netherlands: <http://www.ser.nl>

розумінні соціальні пакти існують у формі тристоронніх угод між урядом і соціальними партнерами у сфері зайнятості і доходів, ринку праці, економічної та соціальної політики. Вони містять конкретні зобов'язання кожної із сторін, конкретні цілі та точні часові рамки їх виконання. В цілому соціальні пакти укладаються з метою адаптації національної економіки до зовнішніх потрясінь (наприклад, утрата конкурентоспроможності або економічна/валютна інтеграція). При укладанні таких угод їх сторони повинні бути здатні виконувати свої зобов'язання.

У багатьох європейських країнах соціальні пакти у вузькому розумінні стали важливим інструментом вирішення економічних і соціальних проблем, пов'язаних з глобалізацією, структурною перебудовою економіки і валютною інтеграцією.

У широкому розумінні соціальні пакти можуть включати тристоронні декларації більш загального характеру, прийняті на національному рівні, у більшості випадків з метою повторного утвердження основоположних трудових прав і принципів, таких, як свобода об'єднань, право на колективні переговори, а також зобов'язань, наприклад, щодо важливості сприяння соціальному діалогу як інструменту досягнення балансу між економічним розвитком і соціальним прогресом. У соціальних пактах закріплюються домовленості, досягнуті між сторонами трипартизму або трипартизму-плюс у результаті національного соціального діалогу<sup>21</sup>.

Зазначені вище норми про статус органів соціального діалогу, порядок їх утворення, склад і повноваження доцільно врахувати при підготовці нової редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

## **ВИСНОВКИ**

У сучасному світі соціальний діалог виступає важливим інструментом забезпечення гідної праці та економічного зростання. Він є ключовим інструментом просування і забезпечення гідної праці, інклюзивного розвитку та соціальної згуртованості, а також сприяння ефективному управлінню, досягненню балансу між економічним розвитком і соціальним прогресом.

---

<sup>21</sup> Avdagic, S.; Rhodes, M.; Visser, J. (eds): *Social Pacts in Europe: Emergence, Evolution and Institutionalisation* (Oxford: Oxford University Press); Ishikawa, J. 2003. *Key Features of National Social Dialogue: a Social Dialogue Resource Book* (Geneva, ILO); Pochet, P. et al. (eds). 2010. *After the euro and enlargement: social pacts in the EU* (Brussels, European Trade Union Institute).

У більшості країн ЄС соціальний діалог ґрунтується на законодавстві, а в деяких країнах закріплений на конституційному рівні. У законодавстві країн ЄС норми про соціальний діалог закріплені або у трудових кодексах, або у спеціальних законах. Є й третій варіант, коли норми про соціальний діалог закріплені як у трудовому кодексі, так і у спеціальному законі. Водночас у деяких країнах ЄС відсутні спеціальні законодавчі акти про соціальний діалог. Відповідні норми закріплені в інших законах, наприклад, законах про правовий статус профспілок.

Законодавче визначення поняття соціального діалогу, його принципів, форм здійснення певною мірою відрізняється у законодавчих актах окремих країн ЄС. Є приклади закріплення у спеціальних законах поняття соціального діалогу, виробленого МОП, яке самою Організацією визнається робочим визначенням (наприклад, у частині другій ст. 1 Закону Румунії «Про соціальний діалог»). Корисними для національного законодавця є визначення понять тристороннього діалогу та двостороннього діалогу, а також запровадження на національному рівні такої моделі соціального діалогу, як трипартизм плюс.

Соціальний діалог видається доцільним визначити як взаємодію його сторін у процесі формування і реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Метою соціального діалогу є досягнення консенсусу, компромісу між його сторонами щодо визначення та реалізації соціальних і економічних прав та інтересів сторін.

Принципи соціального діалогу – це основоположні ідеї, вихідні положення, на яких базується соціальний діалог. Це передбачені міжнародно-правовими актами, законами основні засади, яким у своїй практичній діяльності мають слідувати сторони соціального діалогу для досягнення його мети. Аналіз законодавчих актів країн ЄС дозволяє дійти висновку, що, як правило, у них відсутній вичерпний перелік принципів соціального діалогу. З таким підходом варто погодитися, адже неможливо в одній статті закріпити їх повний перелік. До уваги можна було б взяти норми про принципи соціального діалогу, закріплені в частині другій ст. 161 Трудового кодексу Литовської Республіки.

Форми здійснення соціального діалогу – це конкретні види взаємодії його сторін, що здійснюються у порядку, передбаченому міжнародно-правовими актами, чинним законодавством, колективними угодами та договорами.

Аналіз положень про форми здійснення соціального діалогу законодавчих актів окремих країн ЄС свідчить про те, що в них, як правило, закріплюються такі форми соціального діалогу, як обмін

інформацією, консультації та колективні переговори. Водночас позитивним є законодавчий досвід тих країн ЄС, в актах яких передбачені й інші форми соціального діалогу (спільне прийняття рішень, участь працівників в управлінні підприємством, установою, організацією, контрольна діяльність та ін.), а також порядок їх здійснення.

Органи соціального діалогу у сфері праці – постійно діючі або тимчасові тристоронні чи двосторонні органи, які утворюються на паритетних засадах сторонами соціального діалогу для його здійснення на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях.

У більшості країн ЄС створення і діяльність органів соціального діалогу регулюються нормами, що закріплені в трудових кодексах або законах про соціальний діалог. Діяльність цих органів носить консультативний і дорадчий характер. У зв'язку з кризовим станом діяльності Національної тристоронньої соціально-економічної ради, спричиненого факторами як законодавчого, так і організаційного характеру, заслуговує на увагу законодавчий досвід окремих країн ЄС у регулюванні правового статусу органів соціального діалогу, порядку їх створення, завдань, функцій та прав.

## **АНОТАЦІЯ**

У статті аналізуються роль і значення соціального діалогу як важливого інструменту забезпечення гідної праці та економічного зростання. Встановлено, що правове регулювання соціального діалогу в окремих країнах ЄС здійснюється на законодавчому рівні нормами, закріпленими у трудових кодексах або у спеціальних законах. Зроблено висновок про доцільність імплементації у національне законодавство законодавчого досвіду тих країн ЄС, у трудових кодексах яких норми про соціальний діалог містяться в частинах (розділах) про колективні трудові відносини.

Розглядаються підходи МОП до визначення поняття соціального діалогу, його принципів і форм здійснення. Аналізуються законодавчі акти окремих країн ЄС на предмет визначення поняття, цілей і принципів соціального діалогу, форм його здійснення, статусу і повноважень спеціалізованих органів соціального діалогу. Формулюються авторські визначення понять соціального діалогу, його принципів, форм здійснення та органів соціального діалогу.

Акцентується увага на положеннях законодавчих актів окремих країн ЄС, які доцільно врахувати при підготовці нової редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні», а також розробці проекту Трудового кодексу України.

## Література

1. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 25.
2. На шляху до ефективного, впливового та інклюзивного соціального діалогу в Україні: Зелена Книга / Загальна редакція Кристини Міхес. Проект МОП «Інклюзивний ринок праці для створення робочих місць в Україні». За фінансування Уряду Данії. Женева : Міжнародне бюро праці, 2020. 35 с.
3. Legea nr. 367/2022 privind dialogul social. <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/262989>.
4. Конвенція МОП № 159 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів 1983 року. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_065#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_065#Text)
5. 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#)
6. Кодекс на труда. <https://lex.bg/laws/ldoc/1594373121>
7. The Constitution of the Republic of Poland of 2nd april, 1997. <http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/angielski/kon1.htm>
8. Code du travail. [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006072050/2020-01-01/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/2020-01-01/)
9. Labor Code of Romania on 2003. Official Gazette of Romania. 2003. № 72.
10. Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act of The United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland of 1992. <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/contents>
11. Рекомендація МОП № 129 про зв'язки між адміністрацією і працівниками на підприємстві 1967 року. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_074#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_074#Text)
12. Рекомендація МОП № 94 щодо консультацій та співробітництво між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства 1952 року. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_235#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_235#Text)
13. Рекомендація МОП № 113 про консультації та співробітництво між державною владою та організаціями підприємців і працівників у галузевому та в національному масштабі 1960 року. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_243#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_243#Text)
14. Конвенція МОП № 144 «Тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм 1976 року. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_175#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_175#Text)
15. Конвенція МОП № 154 про сприяння колективним переговорам 1981 року. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_006#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text)

16. Рекомендація МОП №163 щодо сприяння колективних переговорів 1981 року. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_274#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_274#Text)
17. Labor Code of Slovak Republic-Slovakia. [http://www.employment.gov.sk/get\\_file.php?SMC=1&id=21464](http://www.employment.gov.sk/get_file.php?SMC=1&id=21464)
18. Zákon č. 103/2007 Z. z. o trojstranných konzultáciách na celoštátnej úrovni a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o tripartite). [https://www.employment.gov.sk/get\\_file.php?SMC=1&id=10682](https://www.employment.gov.sk/get_file.php?SMC=1&id=10682)
19. Програма гідної праці 2020–2024. Україна. Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи, 2020. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms\\_774455.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_774455.pdf)
20. Economic and Social Council of the Netherlands: <http://www.ser.nl>
21. Avdagic, S.; Rhodes, M.; Visser, J. (eds): Social Pacts in Europe: Emergence, Evolution and Institutionalisation (Oxford: Oxford University Press).
22. Ishikawa, J. 2003. Key Features of National Social Dialogue: a Social Dialogue Resource Book (Geneva, ILO).
23. Pochet, P. et al. (eds). 2010. After the euro and enlargement: social pacts in the EU (Brussels, European Trade Union Institute).

**Information about the authors:**

**Hryshyna Yuliia Mykolaivna,**

Doctor of Law, Professor, People’s Deputy of Ukraine,  
Verkhovna Rada of Ukraine,  
People’s Deputy of Ukraine,  
5, Hrushevsky str., Kyiv, 01008, Ukraine

**Chanysheva Haliia Insafovna,**

Doctor of Law, Professor,  
Head of the Department of Labour Law and Social Security Law,  
National University “Odesa Law Academy”  
23, Fontanska Doroga, Odesa, 65009, Ukraine