

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 331.105.44:331.108.2 **DOI:** <https://doi.org/10.32631/v.2025.1.11>

Юрій Дмитрович Древаль,

*доктор наук з державного управління, професор,
Національний університет водного
господарства та природокористування (м. Рівне),
кафедра менеджменту та публічного врядування (професор);*

 <https://orcid.org/0000-0002-7347-9433>,
e-mail: drevaly@ukr.net

МЕХАНІЗМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРИНЦИПІВ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В ДІЯЛЬНОСТІ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

Проаналізовано питання щодо значущості соціального діалогу в програмній та нормотворчій діяльності Міжнародної організації праці. На основі аналізу документів програмного значення цієї організації зауважено, що соціальному діалогу відводиться чільне місце в основоположних принципах і правах у сфері праці. Отже, і соціальний діалог у тлумаченні Міжнародної організації праці включає всі види переговорів, консультацій і обміну інформацією між основними учасниками соціально-трудових відносин. Обґрунтовано положення про можливість застосування категорії комплексного механізму забезпечення та реалізації принципів соціального діалогу, який складається з правового, комунікативного, інституційного та освітньо-правового механізмів.

Ключові слова: Міжнародна організація праці, соціальний діалог, основоположні принципи і права у сфері праці, механізми реалізації принципів соціального діалогу.

Оригінальна стаття

Постановка проблеми

Становлення України як демократичної, правової і соціальної держави значною мірою залежить від сприйняття вже усталених і апробованих часом міжнародних стандартів. У цьому контексті важливу роль мають відігравати міжнародно-правові засади забезпечення соціального діалогу. Саме Міжнародна організація праці є єдиною та універсальною міжнародною організацією, яка вже понад століття розробляє міжнародні стандарти праці на основі повноцінного залучення всіх учасників соціально-трудових відносин. Діяльність цієї організації переконливо свідчить про те, що ефективний соціальний діалог, окрім суто функціонального переговорного значення, відіграє важливу роль і в питанні стабілізації та вдосконалення

суспільних відносин взагалі. Причому результативність соціального діалогу як механізму врегулювання трудових та в більш широкому розумінні соціальних відносин безпосередньо залежить не лише від наявної нормативно-правової бази, а й від зацікавленості та доброї волі всіх учасників переговорного процесу. І саме останній обставині приділяється значна увага в контрольно-ревізійному механізмі, опрацьованому на міжнародному рівні з метою реалізації міжнародно-трудова стандартів на національному рівні.

Стан дослідження проблеми

Різні аспекти забезпечення соціального діалогу традиційно розглядаються представниками багатьох наукових галузей, зокрема економістами, соціологами та фахівцями у сфері трудового права. Все частіше порушується питання і про вдосконалення процедури проведення соціального діалогу на основі міжнародних стандартів. Насамперед у цьому контексті йдеться про концепт гідної праці, який визначається як орієнтир для соціального розвитку та соціального захисту працівників. Як зазначають О. Герасименко та Г. Герасименко, «реалізація принципів гідної праці в умовах євроінтеграційних процесів є домінантною в забезпеченні економічного піднесення та стійкого соціально-економічного розвитку України» [1, с. 142]. У контексті цього дослідження, на що звертає увагу І. Сахарук, «соціальний діалог є однією із чотирьох складових концепції гідної праці, водночас його слід розглядати як засіб для ефективної реалізації інших складових концепції: основоположних принципів і прав на роботі, зайнятості та умов праці, соціального захисту» [2, с. 59]. Принцип соціального діалогу у сфері праці, на думку Г. Чанишевої, «видається можливим визначити як керівну ідею, основоположну засаду, що виражає сутність, основні властивості й загальну спрямованість норм правових інститутів колективного трудового права, а також окремих інститутів індивідуального трудового права» [3, с. 162].

Мета і завдання дослідження

Метою статті визначено обґрунтування механізмів реалізації принципів соціального діалогу в діяльності Міжнародної організації праці (далі – МОП). Досягнення зазначеної мети зумовило необхідність вирішення таких *завдань*: з'ясувати місце трипартизму та соціального діалогу в основоположних принципах і правах у сфері праці; охарактеризувати значущість соціального діалогу в досягненні соціальної справедливості та в процесі реалізації демократичного врядування; на основі наявних конкретно-цілових механізмів дослідити зміст комплексного механізму забезпечення та реалізації принципів соціального діалогу.

Наукова новизна дослідження

Сформульовано й обґрунтовано положення щодо сутності комплексного механізму забезпечення та реалізації принципів соціального діалогу, який складається із сукупності таких конкретно-цільових механізмів: правового (нормативно-правове регулювання соціального діалогу), комунікативного (взаємодія учасників соціально-трудових відносин), інституційного (формування та діяльність спеціально створених відділів і департаментів Міжнародного бюро праці, яке відповідно до ст. 10 Статуту МОП відповідає за низку організаційно-розпорядчих функцій і з повним на це правом може називатися секретаріатом цієї організації) та освітньо-правового (вдосконалення правової освіти, набуття конкретних навичок забезпечення соціального діалогу).

Виклад основного матеріалу

Діяльність МОП від часу створення в 1919 році і дотепер ґрунтується на дотриманні принципів трипартизму та соціального діалогу. Різним аспектам цієї сфери соціально-трудових відносин присвячується значний масив документів цієї організації, який доцільно ґрунтувати відповідно до їхньої юридичної сили та конкретного впливу на соціально-трудові відносини (у питанні щодо співвідношення документів та актів ми погоджуємося із твердженням, що «при вузькому підході правові акти та правові документи практично збігаються, але при цьому документ буде виступати родовим поняттям, тобто більш широкою категорією» [4, с. 19]).

Отже, доцільно виокремити такі групи документів МОП:

- документи програмного значення (Статут і декларації МОП);
- конвенції та рекомендації як основні поточні міжнародні нормативно-правові акти, які в разі належної ратифікації стають частиною національного законодавства (конвенції) чи супроводжують такі конвенції, роз'яснюючи або доповнюючи ухвалені міжнародні правові норми (рекомендації);
- посібники та доповіді МОП, у яких аналізується широкий спектр міжнародно-правового регулювання та пропонуються механізми реалізації правових норм у конкретних сферах соціально-трудових відносин.

Уже у Преамбулі Статуту МОП містяться деякі положення, якими закладалася основа для подальших заходів з метою налагоджування гідних взаємовідносин між усіма учасниками соціально-трудових відносин, зокрема щодо визнання принципу свободи об'єднань. Статутом запроваджувався і принцип трипартизму, тобто участі у Міжнародній (Генеральній) конференції праці національних делегацій у

складі двох урядових делегатів, а також по одному делегату від підприємств та працівників (ст. 3 Статуту)¹.

Також важливо звернути увагу на те, що Статут було ухвалено за декілька місяців до початку роботи МОП. Так, під час роботи Паризької мирної конференції 25 січня 1919 року було створено окрему Комісію з міжнародного трудового законодавства, 11 квітня 1919 року на пленарному засіданні конференції було затверджено представлений Комісією Статут, 28 червня 1919 року Статут було включено як невід'ємну частину до Версальського мирного договору і лише 29 жовтня 1919 року відбулося відкриття першої сесії Міжнародної конференції праці.

Отже, можна говорити про соціальне замовлення МОП неухильно дотримуватися статутних принципів та формувати на їх основі міжнародні трудові стандарти.

У Декларації про цілі та завдання Міжнародної організації праці 1944 року, яка відома під назвою «Філадельфійська декларація» і яка в сукупності норм стала частиною Статуту МОП, вже міститься урочисте зобов'язання сприяти прийняттю країнами світу програм, які мають на меті, серед іншого, «ефективне визнання права на колективні переговори, співробітництво керівництва та працівників у безперервному підвищенні ефективності виробництва, а також співробітництво працівників і роботодавців у підготовці та застосуванні соціальних та економічних заходів» (п. «е» розд. III Декларації)².

До сучасних документів програмного значення належать декларації МОП, зокрема Декларація МОП основних принципів та прав у сфері праці 1998 року (далі – Декларація 1998 року), Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації 2008 року (далі – Декларація 2008 року) та Декларація століття про майбутнє у сфері праці 2019 року.

У Декларації 1998 року сформульовано основні принципи та права у сфері праці, якими визначаються основні напрями вдосконалення міжнародних трудових стандартів, серед яких перше місце посідає свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів (інші принципи і права: скасування всіх форм примусової чи обов'язкової праці, реальна заборона дитячої праці, а також недопущення дискримінації у сфері праці та занять).

¹ ILO Constitution // International Labour Organization : офіц. сайт. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/--ilo-hanoi/documents/publication/wcms_818973.pdf (дата звернення: 10.01.2025).

² ILO Declaration of Philadelphia // International Labour Organization : офіц. сайт. URL: <https://webapps.ilo.org/static/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf> (дата звернення: 10.01.2025).

Сутність наведеного в додатках механізму реалізації основних принципів та прав у сфері праці розкривається у заходах технічної співпраці та глобальних доповідях, що мають на меті досягнення найповнішої результативності від процедур, що здійснюються відповідно до Статуту МОП (пункти 1, 3 Додатку). Окремо вказується, що ці заходи будуть щорічно охоплювати чотири категорії основних принципів і прав у сфері праці¹.

У Глобальній доповіді «Об'єднання в організації у цілях соціальної справедливості» 2004 року, яку розроблено та подано на виконання Декларації 1998 року, конкретизується механізм реалізації права на свободу об'єднання та права на колективні переговори, а також обґрунтовується положення щодо значущості таких прав і цінностей у системі державного владарювання.

Зазначено, що право на свободу об'єднання та дієве визнання права на колективні переговори відіграють подвійну роль: і як основоположне право людини у сфері праці, і як важливий елемент економічних, соціальних і політичних процесів. Разом такі права гарантують працівникам і роботодавцям можливість вступати в організації і діяти спільно з метою захисту не лише власних економічних інтересів, а й таких громадянських свобод, як право на життя і безпеку, недоторканність особи, а також особистої та колективної свободи. Такі права розглядаються і як невід'ємний компонент демократичного врядування (наголошується на тому, що необхідно розрізняти дії з укріплення демократії та формальну демократію, ратифікацію норм та їхню реалізацію)².

У вступі до Декларації 2008 року міститься нагадування про апробовану десятиліттями «міцність методів ... роботи, побудованих на принципах соціального діалогу ...», які розглядаються як основа досягнення консенсусу, що є свідченням надії у світі, у якому стало важко підтримувати діалог³. У розділі I Декларації «Сфера застосування та принципи» сприяння соціальному діалогу і трипартизму визнавалося одним з найбільш важливих стратегічних завдань МОП.

¹ ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work // International Labour Organization : офіц. сайт. URL: <https://www.ilo.org/declaration/lang-en/index.htm> (дата звернення: 10.01.2025).

² Organizing for Social Justice. Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work // International Labour Organization : офіц. сайт. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_publ_9221130304_en.pdf (дата звернення: 10.01.2025).

³ ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization // International Labour Organization : офіц. сайт. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-12/ILO-Declaration-2008_En.pdf (дата звернення: 10.01.2025).

До механізму реалізації положень Декларації 2008 року, який спрямовується на використання різноманітних форм та засобів управлінського впливу, серед іншого, віднесено впровадження системи проведення періодичних обговорень найбільш важливих проблем сьогодення (Додаток до Декларації)¹.

У подальшому поступово напрацьовувався і комплексний механізм подання доповідей, який мав поєднати вимоги обох згаданих декларацій. Причому перевага віддавалася проблемам зайнятості, соціального захисту, соціального діалогу, а також узагальненій проблематиці основних принципів і прав у сфері праці (починаючи з 2022 року, до наведеного переліку стали додаватися і заходи із забезпечення безпеки та здоров'я працівників). Наведений перелік проблем та заходів охоплюється програмою гідної праці, яка, за нашою оцінкою, з повним на це правом може вважатися водночас і комплексним механізмом реалізації основних принципів та прав у сфері праці [5].

У цьому контексті важливе значення належить і Декларації століття про майбутнє у сфері праці 2019 року, у якій на основі аналізу столітнього досвіду визначено основні перспективи забезпечення соціальної справедливості та вдосконалення демократичного врядування у всьому світі. Соціальному діалогу в означених перспективах відводиться одне з чільних місць. Вказується, що «соціальний діалог, зокрема колективні переговори та тристороннє співробітництво, становлять найважливішу основу всіх дій МОП і сприяють ефективному розробленню політики та ухваленню рішень у державах-членах» (п. «В» розд. II Декларації)².

Отже, чітко окреслюється і первинне значення соціального діалогу, порівняно з іншими спорідненими термінами (колективними переговорами і тристороннім співробітництвом). Це ж, очевидно, стосується і співвідношення термінів «соціальний діалог» та «соціальне партнерство». Водночас, як вважає Г. Чанишева, дискусія про відмінності між зазначеними термінами видається невинуватою та безперспективною. Оскільки в національному законодавстві вже понад 10 років застосовується термін «соціальний діалог», то в науці слід також дотримуватися єдиної термінології, навіть якщо деякі вчені вважають термін «соціальне партнерство» більш придатним [6, с. 5].

¹ Там само.

² ILO Centenary Declaration for the Future of Work // International Labour Organization : офіц. сайт. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf (дата звернення: 10.01.2025).

У спеціальній Доповіді МОП «Соціальний діалог», яку було подано у 2024 році і яка стала другою спеціальною доповіддю з цієї проблематики, згруповано основні тенденції світового розвитку, які суперечливо впливають на працівників та на суспільні відносини в цілому (геополітична нестабільність і політична поляризація, інфляційний тиск, зміна клімату та водночас погіршення навколишнього середовища і поряд з цим прискорення технологічного прогресу). З урахуванням зазначених обставин значення соціального діалогу на найвищому рівні (*Peak-Level Social Dialogue*) визначено не лише як важливий інструмент для просування гідної праці та забезпечення справедливого розподілу трудових доходів, а й як один із важливих шляхів досягнення Цілей сталого розвитку ООН та стабілізації суспільних відносин у цілому¹.

Принципи трипартизму та соціального діалогу покладено в основу багатьох конвенцій МОП. Насамперед це Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87 1948 року та Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98 1949 року [7, с. 156]. Слід звернути увагу й на те, що саме на основі реалізації положень цих конвенцій вимірюється й ефективність запровадження принципів соціального діалогу на національному рівні. До того ж вони мають статус фундаментальних конвенцій, що свідчить про їхню значущість у процесі реалізації основоположних принципів і прав у сфері праці.

До зазначеного переліку доцільно додати також Конвенцію про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм № 144 1976 року, Конвенцію про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі № 151 1978 року та Конвенцію про сприяння колективним переговорам № 154 1981 року. Цими конвенціями розширюється сфера охоплення соціального діалогу, а також більш змістовно викладається процедура реалізації принципів трипартизму. Так, відповідно до ст. 8 Конвенції про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі, врегулювання спорів, які виникають у процесі визначення умов зайнятості, досягається відповідно до національних умов шляхом переговорів між сторонами або за допомогою процедур, котрі гарантують незалежність і неупередженість,

¹ Social Dialogue Report 2024: Peak-Level Social Dialogue for Economic Development and Social Progress // International Labour Organization : офіц. сайт. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-12/02_ILO_Social_Dialogue_2024_Full-R8.pdf (дата звернення: 10.01.2025).

таких як посередництво, примирення та арбітраж, запроваджених таким чином, щоб користуватися довірою залучених сторін¹.

На окрему увагу заслуговують рекомендації МОП, які, навіть не маючи юридичної сили, не лише роз'яснюють окремі положення відповідних їм конвенцій, а й можуть водночас вважатися своєрідним керівництвом щодо політики, законодавства та практики затвердження трудових стандартів.

Поглиблене тлумачення механізмів забезпечення соціального діалогу міститься в Рекомендації щодо колективних договорів № 91 1951 року, Рекомендації щодо консультацій та співробітництва між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства № 94 1952 року, Рекомендації щодо сприяння колективним переговорам № 163 1981 року та в деяких інших.

З метою повноцінного забезпечення соціального діалогу створено спеціальний Відділ із питань соціального діалогу і трипартизму (DIALOGUE) Департаменту з питань управління і трипартизму (GOVERNANCE), який співпрацює з Бюро з діяльності роботодавців (ACT/EMP) і Бюро з діяльності працівників (ACTRAV) Міжнародного бюро праці.

Відділом на основі чинних міжнародних норм у 2021 році було розроблено метод самооцінки соціального діалогу, кінцевою метою якого визначається сприяння країнам у досягненні більш соціально справедливих і економічно сталих результатів здійснення політики шляхом посилення внеску інституцій соціального діалогу в національні процеси формування політики. При цьому спеціально зазначається, що обсяг та інтенсивність соціального діалогу залежать від багатьох факторів, зокрема політичних, політико-правових, соціальних та економічних умов, рівня довіри між соціальними партнерами, політичної волі до участі в соціальному діалозі, національної культури та традицій.

До етапів методу самооцінки інституцій соціального діалогу віднесено: етап 0 – прийняття рішення про застосування методу самооцінки, етап 1 – з'ясування контексту, етап 2 – оцінка інклюзивності, етап 3 – оцінка ефективності, етап 4 – розроблення плану дій, етап 5 – реалізація плану дій².

¹ Конвенція про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі № 151 : від 27.06.1978 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_187 (дата звернення: 10.01.2025).

² Метод самооцінки інституцій соціального діалогу // International Labour Organization : офіц. сайт. URL: <https://www.ilo.org/sites/default/files/>

Висновки

Діяльність МОП традиційно ґрунтується на основі дотримання принципів трипартизму та соціального діалогу. Різним аспектам цієї сфери соціально-трудових відносин присвячується значний масив документів МОП: документи програмного значення, конвенції та рекомендації, а також посібники та довідники. Соціальний діалог у тлумаченні МОП включає всі види переговорів, консультацій і обміну інформацією між основними учасниками соціально-трудових відносин. Нормативною основою забезпечення соціального діалогу визнається свобода асоціації та визнання права на ведення колективних переговорів. В останніх напрацюваннях МОП особлива увага звертається на значення соціального діалогу, яке не обмежується виключно тристоронніми комунікаціями та вдосконаленням соціально-трудових відносин. Він є засобом забезпечення соціальної справедливості та зрештою необхідною умовою консолідації інститутів демократії та вдосконалення демократичного врядування.

У діяльності МОП виразно спостерігається і наявність комплексного механізму забезпечення та реалізації принципів соціального діалогу, який складається з сукупності таких конкретно-цільових механізмів: правового (нормативно-правове регулювання соціального діалогу), комунікативного (взаємодія учасників соціально-трудових відносин), інституційного (формування та діяльність спеціально створених відділів і департаментів Міжнародного бюро праці) та освітньо-правового (вдосконалення правової освіти, набуття конкретних навичок забезпечення соціального діалогу). Причому комплексний механізм не зводиться до суми конкретно-цільових механізмів, пов'язуючи в єдине ціле сукупність необхідних засобів та заходів реалізації принципів соціального діалогу.

Список бібліографічних посилань: 1. Герасименко О. О., Герасименко Г. В. Гідна праця в умовах євроінтеграції України: концепт та механізми забезпечення. *Вісник Одеського національного університету імені І. І. Мечникова. Серія: Економіка*. 2016. Т. 21, вип. 2. С. 142–146. 2. Сахарук І. Соціальний діалог як основа реалізації концепції гідної праці. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Юридичні науки*. 2020. Вип. 2 (113). С. 56–61. DOI: <https://doi.org/10.17721/1728-2195/2020/2.113-11>. 3. Чанишева Г. І. Соціальний діалог у сфері праці як один з основних принципів трудового права. *Часопис цивілістики*. 2017. Вип. 27. С. 162–166. 4. Сидоренко О. О. Співвідношення понять правового акта і правового документа. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2021. № 1. С. 18–22. DOI: https://wcmssp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40dialogue/documents/publication/wcms_834982.pdf (дата звернення: 10.01.2025).

doi.org/10.15421/392104. **5.** Древалъ Ю. Д. Участь Міжнародної організації праці у формуванні та вдосконаленні програми гідної праці. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2019. № 3. С. 74–80. DOI: <https://doi.org/10.32886/instzak.2019.03.07>. **6.** Чанишева Г. І. Соціальний діалог як інститут трудового права. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Юриспруденція*. 2015. Вип. 18 (2). С. 4–6. **7.** Давиденко В. Соціальний діалог у формуванні політики Міжнародної організації праці. *Політичний менеджмент*. 2007. № 1. С. 151–164.

Надійшла до редколегії 15.01.2025

Прийнята до опублікування 28.02.2025



Dreval Yu. D. Mechanisms for implementing the principles of social dialogue in the activities of the International Labour Organization

The article analyses the importance of social dialogue in the programme and standard-setting activities of the International Labour Organization. It is the only and universal international organisation that has been developing international labour standards for more than a century on the basis of full involvement of all participants in social and labour relations.

Based on the analysis of the ILO's policy documents, it has been noted that social dialogue is given a prominent place in the fundamental principles and rights at work. Social dialogue also forms the basis for the implementation of other fundamental rights. This includes the prohibition of forced labour, non-discrimination in the workplace and in social and labour relations in general, and the prohibition of the worst forms of child labour. It is emphasised that the right to freedom of association and effective recognition of the right to collective bargaining play a dual role (both as a fundamental human right in the field of labour and as an important component of social and political processes). It is proved that social dialogue as interpreted by the International Labour Organization includes all types of negotiations, consultations and information exchange between the main participants of social and labour relations. Moreover, as emphasised in the latest developments of this organisation, the importance of social dialogue is not limited to tripartite communications and improvement of social and labour relations. It is a means of ensuring social justice and a necessary condition for consolidating democratic institutions and improving democratic governance. The author substantiates the possibility of applying the category of "comprehensive mechanism for ensuring and implementing the principles of social dialogue". Such a mechanism should consist of legal, communicative, institutional and educational and legal mechanisms. Furthermore, a comprehensive mechanism is not reduced to the sum of specific targeted mechanisms, but rather includes a set of necessary means and measures for implementing the principles of social dialogue.

Keywords: International Labour Organization, social dialogue, fundamental principles and rights in the world of work, mechanisms for implementing the principles of social dialogue.

