

роботу». Це призводить до неправомірних перепон у реалізації права особи на укладання трудового договору на конкретному підприємстві, установі, організації. На нашу думку, за змістом ст. 22 КЗпПУ, під «обґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу» варто розуміти відмову роботодавця особі в укладенні трудового договору на підставі невідповідності працівника віковим, професійно-кваліфікаційним та (або) медичним вимогам, визначеним законами». Таким чином, встановлення можливості визначення вікових, професійно-кваліфікаційних, медичних критеріїв лише законами, вказуватиме на заборону розширення цих вимог в підзаконних нормативно-правових актах.

#### *Література*

1. Кодекс законів про працю України: Закон України № 322-VIII від 10.12.1971 р. ВВР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

2. Процевський О. І. Правові наслідки домовленості сторін про випробування при прийнятті на роботу: URL: [www.nbuv.gov.ua/old\\_jrn/Soc...10/Procevskiy\\_O.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc...10/Procevskiy_O.pdf) (дата звернення: 12.02.2024).

УДК 349.2 (043.2)

**Карпенко О. О.**, здобувач вищої освіти  
третього (освітньо-наукового) рівня,  
Національний університет «Одеська юридична академія»,  
м. Одеса, Україна,  
Науковий керівник: Чанишева Г. І., д.ю.н., професор

### **ЩОДО СТРУКТУРИ МЕХАНІЗМУ ЗДІЙСНЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ**

Нормативно-правова основа механізму здійснення соціального діалогу складається з Конституції України, міжнародно-правових актів, ратифікованих Україною, та актів законодавства України. Правові основи соціального діалогу вперше були закріплені в Законі України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року № 2862-VI [1], який на той час виконав свою функціональну роль рамкового Закону в цій сфері, а зараз потребує нової редакції у зв'язку з необхідністю адаптації національного законодавства до законодавства ЄС та забезпечення доступу до участі в соціальному діалозі всіх зацікавлених сторін.

Так, у лютому 2023 року Європейська комісія презентувала аналітичний звіт щодо відповідності законодавства України до вимог ЄС, в якому було зазначено про необхідність зміцнення консультативних механізмів та спроможності учасників соціального діалогу [2, с. 37].

Елементами механізму здійснення соціального діалогу в Україні є рівні та сторони соціального діалогу. Соціальний діалог в Україні реалізується на принципах біпартизму та трипартизму. Однак превалюючим є саме принцип трипартизму, коли до профспілкової сторони та сторони роботодавців долучається держава. Багаторівневність соціального діалогу встановлено ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», що передбачає здійснення соціального діалогу на національному, галузевому, територіальному рівнях на тристоронній або двосторонній основі, або ж на локальному рівні (на підприємстві, в установі, організації, а також з фізичною особою, яка використовує найману працю) на двосторонній основі.

На національному рівні сторонами соціального діалогу є всеукраїнські об'єднання профспілок, всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців та Кабінет Міністрів України. На галузевому рівні суб'єктами соціального діалогу є: (а) всеукраїнські профспілки та їх об'єднання залежно від виду їх економічної діяльності; (б) роботодавці в особі всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців з урахуванням виду їх економічної діяльності; (в) відповідні центральні органи виконавчої влади. На територіальному рівні: (а) профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території певної адміністративно-територіальної одиниці і виступають від імені найманих працівників; (б) організації роботодавців та їх об'єднання відповідної адміністративно-територіальної одиниці; (в) місцеві органи виконавчої влади або органи місцевого самоврядування, що діють від імені держави і в межах своїх повноважень. На локальному рівні існує біпартизм, оскільки сторонами соціального діалогу є (а) первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; (б) роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

Цікавим є той факт, що в державах ЄС активно використовується «трипартизм з позначкою плюс», що передбачає участь у соціальному діалозі громадських організацій різного спрямування, а не тільки профспілок та об'єднань роботодавців [3, с. 193] Пропозиції щодо реформування українського законодавства у сфері соціального діалогу розвиваються саме в такому напрямку. Так, Законом України «Про колективні угоди та договори», який наразі ще не набрав чинності, доповнено ч. 3 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» нормою, яка передбачає можливість залучення громадських об'єднань, мета (цілі) та напрями статутної діяльності яких відповідають предмету консультацій в межах соціального діалогу [4].

Наступним елементом механізму здійснення соціального діалогу є його форми, перелік яких передбачений частиною першою ст. 8 Закону

України «Про соціальний діалог в Україні». На практиці на національному, галузевому та територіальному рівнях сторони соціального діалогу співпрацюють у таких формах, як: обмін інформацією (на запити соціальних партнерів органи державної влади інформують профспілки та організації роботодавців про стан ринку праці, у тому числі про виплату заробітної плати); участь представників профспілок, їх об'єднань та об'єднань організацій роботодавців у засіданнях Кабінету Міністрів України, урядових комітетів та колегій центральних і місцевих органів виконавчої влади під час розгляду питань, що стосуються трудових, соціальних, економічних відносин; попередні консультації органів державної влади з представниками профспілок, їх об'єднань та об'єднань організацій роботодавців у процесі прийняття рішень; участь соціальних партнерів у розробці та експертизі проектів законодавчих актів і програм соціально-економічного розвитку; колективні переговори з укладення колективних угод та договорів та ін.

Органи соціального діалогу також є складовою механізму здійснення соціального діалогу, проте їх діяльність у теперішній час вирізняється низькою ефективністю.

Таким чином, структуру механізму здійснення соціального діалогу в Україні формують рівні, сторони, форми та органи соціального діалогу. Цей механізм потребує вдосконалення з урахуванням міжнародних та європейських стандартів, кращих законодавчих практик країн ЄС у цій царині.

#### *Література*

1. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text> (дата звернення: 05.02.2024).

2. Analytical Report following the Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council and the Council Commission Opinion on Ukraine's application for membership of the European Union. Brussels, 2023. 66 p. URL: [https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2023-02/SWD\\_2023\\_30\\_Ukraine.pdf](https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2023-02/SWD_2023_30_Ukraine.pdf).

3. Огієнко І.В. Окремі аспекти проблеми ефективності моделі соціального діалогу для України. Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах: матеріали VII Всеукраїнської наук.-практ. конф., м. Харків, 16 листопада 2018 р. Харків, 2018. С. 192–194. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/4e9b82ad-14ff-4c84-96ae-90f5054e3072/content>.

4. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23.02.2023 р. № 2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text> (дата звернення: 05.02.2024).