

**ОСОБЛИВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДІЙ
ЯК ФОРМИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У КОНТЕКСТІ
СТ. 8 ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ В УКРАЇНІ»**

Тетяна ЄСИК,

*аспірантка кафедри трудового права та
права соціального забезпечення
Навчально-наукового інституту права
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка*

Частина перша статті 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23 грудня 2010 року № 2862-VI встановлює, що соціальний діалог здійснюється у формах обміну інформацією, консультацій, узгоджувальних процедур і колективних переговорів [1]. Наступні частини цієї статті визначають мету кожної форми через зближення позицій, пошук компромісу та вироблення узгоджених рішень. Спільна ознака всіх чотирьох форм очевидна: кожна діє силою аргументу й передбачає добровільність результату. Конфліктного режиму взаємодії тих самих сторін профільний закон не описує взагалі.

Перелік форм сформульовано як закритий: він не супроводжується ані застереженням «та в інших формах, не заборонених законом», ані відсиланням до іншого акта. Через це колективні дії — страйк, пікетування, попереджувальні акції, а з боку роботодавця локаут — не можуть бути підведені під статтю 8 шляхом розширювального тлумачення. Це не прогалина, яку заповнює аналогія закону, а свідомо звужений предмет регулювання.

Закон № 2862-VI будує завершену конструкцію: рівні та сторони (стаття 4), критерії репрезентативності (статті 5–7), форми (стаття 8), органи соціального діалогу (стаття 9), Національна тристороння соціально-економічна рада (статті 11–14). Проте щойно між тими самими суб'єктами на тих самих рівнях виникає конфлікт інтересів, правовідношення переходить під дію Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР [2], побудованого на іншій основі за трьома параметрами. Не збігається суб'єктний склад: стаття 3 Закону № 137/98-ВР називає стороною на виробничому рівні найманих працівників або уповноважену ними організацію, тоді як Закон № 2862-VI оперує категорією сторони соціального діалогу, склад якої визначається за критеріями репрезентативності. Не збігається інституційний апарат: замість Національної тристоронньої соціально-економічної ради діє Національна служба посередництва і примирення, яка до системи органів за статтею 9 Закону № 2862-VI не належить. Не збігається

юридична підстава: Закон № 137/98-ВР оперує розбіжностями між сторонами соціально-трудових відносин (стаття 2), тобто спором, тоді як міжнародний стандарт пов'язує колективні дії з конфліктом інтересів, який, за слушним зауваженням Г. І. Чанишевої, стосується «інтересів сторін, а не конкретного суб'єктивного права» [3, с. 57]. Отже, два режими єдиного явища врегульовано двома законами з різними суб'єктами, органами й термінологією, між якими немає жодної відсильної норми.

Закон № 137/98-ВР знає одну-єдину форму конфліктної поведінки — страйк як «тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками» (стаття 17) — і лише для сторони працівників. Жодна норма чинного законодавства, включно із Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22 червня 2012 року № 5026-VI, терміна «локаут» не вживає. Уперше цей інститут з'являється лише в проєкті Закону України «Про колективні трудові спори» (реєстр. № 12034 від 16 вересня 2024 року), який станом на серпень 2026 року Верховна Рада України не розглянула навіть у першому читанні [4].

Пункт 4 статті 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої) закріплює «право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на страйк» [5]; Україна взяла на себе зобов'язання за всіма чотирма пунктами статті 6. Стаття 3 Конвенції Міжнародної організації праці № 87 гарантує організаціям працівників і роботодавців право організовувати свою діяльність [6], а консультативним висновком від 21 травня 2026 року Міжнародний Суд ООН десятьма голосами проти чотирьох визнав, що право на страйк захищається цією Конвенцією [7]. Істотним тут є те, що поняття «діяльність» охоплює обидва режими — кооперативний і конфліктний. Розділення, проведене українським законодавцем, цьому не відповідає, і це вже дістало зовнішню оцінку: серед дев'яти висновків про невідповідність, ухвалених Європейським комітетом із соціальних прав щодо України у 2025 році за десятьма оціненими положеннями, є й висновок за пунктом 4 статті 6 Хартії [8].

Викладене дає підстави для пропозицій *de lege ferenda*, які стосуються насамперед статті 8, а не лише законодавства про вирішення спорів: доповнити частину першу статті 8 Закону № 2862-VI п'ятою формою — колективними діями у випадках конфліктів інтересів; визначити в цій статті колективні дії як узгоджені дії сторони соціального діалогу, що правомірно порушують нормальний перебіг трудової чи господарської діяльності протилежної сторони та вживаються у разі конфлікту інтересів після вичерпання інших форм соціального діалогу, із прямою вказівкою на належність цього права обом сторонам і відсиланням щодо порядку здійснення та обмежень до спеціального закону; синхронізувати суб'єктний склад, замінивши в

законодавстві про вирішення колективних трудових спорів категорію найманих працівників на категорію сторони соціального діалогу.

Отже, перелік форм соціального діалогу у статті 8 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» є закритим і вичерпно кооперативним, унаслідок чого конфліктний вимір соціального діалогу опинився поза межами профільного закону. Це породжує інституційний розрив із Законом № 137/98-ВР та асиметрію, за якої нормативно опрацьовано лише одну форму колективних дій і лише для однієї сторони. Усунення дефекту потребує не точкового доповнення законодавства про спори, а введення колективних дій до переліку форм соціального діалогу як самостійної, конфліктної за природою форми реалізації колективної автономії.

Список використаних джерел:

1. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.
2. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. № 34. Ст. 227.
3. Чанишева Г. І. Щодо судового порядку вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). *Juris Europensis Scientia*. 2023. Вип. 1. С. 56–61.
4. Про колективні трудові спори : проект Закону України, реєстр. № 12034 від 16.09.2024. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/44879>
5. Європейська соціальна хартія (переглянута) : міжнародний документ від 03.05.1996 № ETS N 163 ; ратиф. Законом України від 14.09.2006 № 137-V. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062
6. Про свободу асоціації та захист права на організацію : Конвенція Міжнародної організації праці від 09.07.1948 № 87. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125
7. Right to Strike under ILO Convention No. 87 : Advisory Opinion of 21 May 2026. *International Court of Justice*. URL: <https://www.icj-cij.org/case/191>
8. European Social Charter (revised). European Committee of Social Rights. Conclusions 2025 : Ukraine. Strasbourg : Council of Europe, 2026. URL: <https://rm.coe.int/conclusions-2025-ukraine-en/48802a4e71>