

УДК 349.2:331.104

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.06.2.5>

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЗАМІСТЬ КОНФЛІКТУ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ЕФЕКТИВНОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Корнілов Д.С.,

аспірант гуманітарно-правового факультету,

Національний аерокосмічний університет

«Харківський авіаційний інститут»

ORCID: 0000-0002-4595-6271

e-mail: d.s.kornilov@khai.edu

Корнілов Д.С. Соціальний діалог замість конфлікту: зарубіжний досвід ефективного врегулювання трудових відносин.

У статті розглядаються сучасні підходи до розвитку соціального діалогу як ключового інструменту забезпечення балансу інтересів між державою, роботодавцями та працівниками в умовах трансформації ринку праці. Проаналізовано міжнародний досвід Канади та Іспанії, які демонструють різні моделі застосування соціального діалогу для врегулювання трудових відносин і вирішення соціально-економічних проблем.

Встановлено, що канадський проєкт Equi'Vision забезпечив практичну реалізацію принципу рівної оплати за працю рівної цінності, сприяв підвищенню прозорості у сфері оплати праці та виявленню дискримінаційних чинників на ринку праці. Підкреслено, що зазначений проєкт сформував підґрунтя для запровадження системного моніторингу стану гендерної рівності у сфері праці. Доведено, що активна взаємодія держави, профспілок і роботодавців у межах соціального діалогу може ефективно сприяти усуненню нерівності та зміцненню довіри між соціальними партнерами.

Встановлено, що іспанський досвід, представлений так званим «Законом про вершників», підтвердив здатність соціального діалогу впливати на формування національного трудового законодавства з урахуванням викликів цифрової економіки. У результаті тристоронніх переговорів було визнано трудову залежність кур'єрів платформ доставки та забезпечено їм доступ до соціальних гарантій і колективних переговорів. Доведено, що соціальний діалог здатен не лише реагувати на зміни, а й формувати інституційні умови для адаптації ринку праці до цифрових трансформацій.

Обґрунтовано, що для України в умовах воєнного стану, структурної трансформації економіки та діджиталізації ринку праці зазначені моделі мають прикладне значення. Запропоновано використати канадський досвід для підвищення прозорості в оплаті праці та впровадження аналітичного моніторингу, а іспанський – для адаптації законодавства до нових форм зайнятості. Зроблено висновок, що поєднання цих підходів сприятиме формуванню в Україні сучасної системи соціального діалогу, орієнтованої на взаємну відповідальність і стійкий соціально-економічний розвиток.

Ключові слова: соціальний діалог, гендерна рівність, оплата праці, трудові конфлікти, колективні переговори, діджиталізація трудових відносин.

Kornilov D.S. Social dialogue instead of conflict: foreign experience of effective labor relations regulation.

The article examines modern approaches to the development of social dialogue as a key instrument for ensuring a balance of interests between the state, employers, and employees in the context of labor market transformation. The international experience of Canada and Spain is analyzed, demonstrating different models of applying social dialogue to regulate labor relations and address socio-economic challenges.

It has been established that the Canadian project Equi'Vision ensured the practical implementation of the principle of equal pay for work of equal value, contributed to enhancing transparency in remuneration, and helped identify discriminatory factors in the labor market. It is emphasized that this project laid the foundation for introducing a system of monitoring gender equality in the field of labor. It has been proven that active cooperation among the state, trade unions, and employers within the framework of social dialogue can effectively promote the elimination of inequality and strengthen trust among social partners.

It has been found that the Spanish experience, represented by the so-called "Riders' Law," confirmed the capacity of social dialogue to influence the formation of national labor legislation, taking into account the challenges of the digital economy. As a result of tripartite negotiations, the employment dependence of platform delivery couriers was recognized, providing them with access to social protections and collective bargaining rights. It has been demonstrated that social dialogue is capable not only of responding to change but also of shaping institutional conditions for the adaptation of the labor market to digital transformations.

It has been substantiated that for Ukraine, under martial law, structural economic transformation, and labor market digitalization, these models have practical significance. It is proposed to apply the Canadian experience to enhance transparency in remuneration and implement analytical monitoring, and the Spanish experience to adapt legislation to new forms of employment. It has been concluded that combining these approaches will contribute to the formation of a modern system of social dialogue in Ukraine, oriented toward mutual responsibility and sustainable socio-economic development.

Key words: social dialogue, gender equality, pay equity, labor conflicts, collective bargaining, digitalization of labor relations.

Постановка проблеми. Сучасні умови трансформації ринку праці, діджиталізація, зростання нестандартних форм зайнятості тощо призводять до конфліктів та протистоянь між працівниками та роботодавцями. Такі конфлікти мають свою негативні наслідки починаючи з погіршення ефективності праці на підприємстві закінчуючи зростанням соціальної напруги в суспільстві та протестних настроїв в державі. У цих умовах особливої актуальності набуває пошук ефективних механізмів запобігання трудовим конфліктам, а також шляхів вирішення проблем коли такі конфлікти вже розпочались. Позитивний досвід інших країн є надзвичайно цінним для аналізу ефективних підходів у використанні соціального діалогу та адаптації до національних умов.

Мета дослідження: виявлення та аналіз ефективних механізмів реалізації соціального діалогу на прикладі позитивних практик Іспанії та Канади. Виявлення ключових чинників, механізмів і умов, що забезпечують результативність соціального діалогу в цих країнах, а також визначення можливостей і напрямів адаптації кращих міжнародних практик до українських умов.

Стан опрацювання проблематики. Проблеми розвитку соціального діалогу, а також дослідження його переваг були предметом активних наукових дискусій таких науковців, як Громадська Н., Мазярко І., Ченшова Н., Іванюк Н., Арсентьева О., Трюхан О., Юрков М., Петрое О., Чанишева Г. тощо. Проте дослідження зарубіжних позитивних практик відбувається на загальних теоретичних аспектах без достатнього аналізу конкретних кейсів ефективного застосування та аналізу можливостей адаптації для національних умов.

Виклад основного матеріалу. Соціальний діалог в сучасних умовах трансформації ринку праці, діджиталізації, зростання нестандартних форм зайнятості надає працівникам та роботодавцям можливість спільно реагувати на нові соціально-економічні виклики, узгоджувати свої інтереси та знаходити компромісні рішення у регулюванні праці. Він виступає ключовим інструментом досягнення балансу інтересів сторін та забезпечення соціальних гарантій, сприяє зменшенню конфліктів, підвищенню рівня довіри між сторонами.

Кожна країна має свою особливу форму соціального діалогу в залежності від історичних, економічних та соціальних особливостей. В одних державах соціальний діалог може функціонувати в формі трипартизму, в других може бути більш розвинута двостороння комунікація та партнерство, а в третіх може бути змішана система з розподілом на відповідні рівні. Тим не менш, жодна з форм класифікації соціального діалогу не може бути більш ефективною за іншу, адже його ефективність визначається іншими факторами. На нашу думку, ефективність соціального діалогу залежить перш за все від якості взаємодії між сторонами, рівнем довіри, ступенем інституційної зрілості, прозорості процесу переговорів, репрезентативності учасників, здатності сторін йти на компроміси тощо.

В світі не існує жодної країни, яка б не мала соціально-економічних проблем. Кожна держава звикла їх вирішувати по-своєму, виходячи з національних традицій, економічних можливостей тощо. Однак саме рішення прийняті шляхом використання соціального діалогу є найбільш дієвими, адже вони будуються на узгодженні інтересів і спільній відповідальності за результат. Для прикладу, в Канаді протягом тривалого часу існувала проблема нерівності оплати праці між чоловіками та жінками. Така ситуація свідчить, що навіть в країнах з розвинутими демократичними інститутами, соціально-економічні проблеми можуть бути доволі стійкими, які не можливо швидко і легко вирішити. Саме тому важливою умовою їх вирішення є ефективна співпраця між державою, роботодавцями і працівниками побудована на принципах соціального діалогу.

Дослідження гендерного розриву в оплаті праці в Канаді у 1998–2018 роках продемонструвало стійку негативну тенденцію. У 2018 році розрив у погодинній оплаті праці серед працівників віком 25–54 років

становив 13,3%, тоді як у 1998 році він дорівнював 18,8%. Отже, за двадцятирічний період гендерний розрив скоротився лише на 5,5 відсоткових пунктів. Більше половини цього скорочення пояснюється такими факторами, як зміни у професійному розподілі, зростання рівня освіти жінок та зменшення частки чоловіків, охоплених профспілками. Водночас структурні відмінності у зайнятості за галузями, зокрема слабе представництво жінок у високооплачуваних секторах будівництва, виробництва та видобувних промисловостей, залишалися ключовими чинниками, що стримували зменшення розриву. Додатковим негативним фактором виступала вища частка жінок у неповній зайнятості, де рівень оплати є істотно нижчим. Важливо підкреслити, що у 2018 році понад дві третини гендерного розриву не піддавалися поясненню стандартними змінними – рівнем освіти, трудовим досвідом, характеристиками роботи, професійною чи галузевою належністю, а також демографічними показниками [1].

Такі показники гендерного розриву суперечать Конвенції МОП № 100 від 29.06.1951 року. Відповідно до цієї Конвенції, держави-учасниці зобов'язані забезпечувати рівну оплату за працю рівної цінності для чоловіків і жінок, а також вживати заходів для усунення будь-яких форм дискримінації у сфері винагороди [2].

Проте реальна ситуація в Канаді показує, що формальне дотримання цього принципу не гарантує фактичної рівності, оскільки значна частина гендерного розриву в оплаті праці залишається необґрунтованою стандартними економічними та демографічними показниками.

Важливо підкреслити, що проблематика нерівності в оплаті праці стосувалася не лише жінок. Системна дискримінація проявлялася також щодо представників корінних народів (нащадків перших мешканців Канади), осіб з інвалідністю та видимих меншин, тобто працівників, які не належать до «білої» більшості за кольором шкіри. Усі ці групи стабільно заробляли менше навіть у державному секторі, який формально повинен демонструвати зразок дотримання принципів рівності. Дискримінаційні практики проявлялися не лише у базовій заробітній платі, але й у меншому доступі до додаткових форм матеріального заохочення – премій, доплат за понаднормову роботу чи інших різноманітних бонусів. До того ж такі працівники мали суттєво обмежені можливості для кар'єрного зростання та професійної мобільності.

Вирішенням цієї закоренілої проблеми стала реалізація проєкту Equi'Vision, яка стала чудовим прикладом ефективності соціального діалогу в країні. Для цього були проведені масштабні консультації соціальних партнерів – роботодавців, профспілок та асоціацій, що представляють уразливі групи. Консультації проводилися як очно, так і онлайн. Зокрема, з 22 січня по 4 лютого 2019 року відбулося сім очних сесій у великих містах, таких як Ванкувер, Калгарі, Торонто, Гатіно, Монреаль та Монктон. Було запрошено понад 2200 осіб із більш ніж 1000 організацій, а участь взяли 259 учасників. Паралельно з цим було отримано 259 онлайн-відповідей та шість письмових подань. Зібрані дані дозволили врахувати думки стейкхолдерів при формуванні регуляторних змін, розробці онлайн-анкети та методичних посібників для роботодавців. Для уточнення практичного застосування нових правил проводилися цільові робочі сесії з понад 20 організаціями, згрупованими за галузями. Також оновлено платформу Workplace Equity Information Management System (WEIMS), на якій спочатку проведено пілотне тестування з семи роботодавцями для перевірки точності розрахунків. Оновлена система була запущена у жовтні 2021 року та забезпечила надійну основу для звітності про гендерний розрив [3].

Проєкт Equi'Vision, став інноваційним інструментом для подолання системної дискримінації та забезпечення прозорості на ринку праці. Equi'Vision було створено як електронну платформу відкритих даних, що дозволяє відслідковувати рівень представництва жінок, осіб з інвалідністю, корінних народів та видимих меншин у різних секторах економіки. На відміну від попередніх підходів, які базувалися переважно на загальних статистичних показниках, ця платформа робить можливим детальний аналіз:

- як різні групи представлені у державному та приватному секторах;
- який рівень оплати праці вони отримують;
- які мають можливості для кар'єрного зростання та доступу до керівних посад.

Окрім того, такий проєкт забезпечує формування надійних статистичних показників для прийняття відповідних рішень соціальними партнерами в межах соціального діалогу. Роботодавці, профспілки та урядові органи отримують доступ до точних даних про гендерні та інші нерівності в оплаті праці, що дозволяє виявляти проблемні сфери та оперативно оцінювати ефективність вжитих заходів. Такий підхід сприяє прийняттю зважених політичних рішень і розробці цільових програм навчання та підвищення кваліфікації. Водночас, участь всіх учасників соціального діалогу у консультаціях і робочих сесіях дозволяє враховувати різноманітні інтереси, що зміцнює довіру між сторонами і робить співпрацю прозорою та ефективною.

Ще одним прикладом успішного застосування соціального діалогу є так званий «Закон про вершників» ухвалений в Іспанії. У 2010-х роках Іспанія, як і більшість європейських країн, зазнала

стрімкий розвиток цифрової економіки. Одним з найдинамічніших секторів стали онлайн платформи швидкої доставки їжі та інших товарів. Особливої популярності в Іспанії набули такі платформи, як Glovo, Deliveroo, Uber Eats та Stuart, які швидко охопили великі міста та стали невід'ємною частиною міської економіки. Їхня бізнес-модель будувалася на масовому залученні кур'єрів як самозайнятих осіб, що юридично дозволяло компаніям уникати класичних витрат роботодавця таких як сплати соціальних внесків, фінансування лікарняних, оплачуваних відпусток, а також витрат на страхування від нещасних випадків.

Для багатьох кур'єрів така форма співпраці спочатку виглядала привабливою, вона надавала гнучкість графіка, можливість самостійно обирати час роботи та уникати бюрократичних обмежень, властивих традиційній зайнятості. Проте з часом стали очевидними суттєві ризики та недосконалість цієї моделі. Кур'єри залишалися без будь-яких трудових і соціальних гарантій, фактично виконуючи роботу найманих працівників, але без відповідного правового статусу.

Запрограмовані алгоритми мобільних застосунків (сайтів) визначали порядок і черговість розподілу замовлень, активно застосовували штрафні санкції до кур'єрів та могли у будь-який момент відключити його від системи без можливості застосування процедури оскарження. Таким чином, кур'єри перебували в економічній та організаційній залежності у відповідних компаніях, хоча юридично вважалися самозайнятими партнерами, а не працівниками.

Подібна ситуація викликала хвилю невдоволення серед кур'єрів. Вони масово скаржилися на нестабільні доходи, що напряду залежали від кількості замовлень, часу доби чи навіть погоди. До цього додавалися надмірна конкуренція між самими кур'єрами, високі витрати на утримання власного транспорту – велосипедів, мотоциклів чи автомобілів, а також повна відсутність соціального захисту у разі травм або хвороби. Багато хто з них зізнавався, що, працюючи по 10-12 годин на день, часто заробляє лише трохи більше мінімальної зарплати, а іноді навіть менше, якщо врахувати витрати на паливе, ремонт чи обслуговування транспорту. У результаті ситуація набула резонансу. В Мадриді, Барселоні, Сарагосі та Севільї відбулися десятки акцій протесту й страйків, кур'єри вимагали офіційного визнання себе найманими працівниками, доступу до колективних переговорів і гарантій гідних умов праці.

Вже у 2020 році було започатковано круглий стіл в рамках соціального діалогу на національному рівні, до якого увійшли представники Міністерства праці та соціальної економіки, найбільших загальнонаціональних профспілок, а також організацій роботодавців. За результатом тривалого обговорення, у травні 2021 року сторонам вдалося досягти угоди, яка згодом була втілена у законодавство парламентом Іспанії як «Закон про вершників». Нове законодавство запровадило презумпцію трудових відносин у сфері цифрових платформ доставки. В результаті працівники платформ доставки офіційно визнавалися найманими працівниками та отримували всі традиційні права на об'єднання та колективні переговори [4].

Таким чином, ухвалення «Закону про вершників» в Іспанії стало чудовим прикладом того, як за допомогою ефективного соціального діалогу можна вирішувати складні сучасні проблеми ринку праці, що можуть виникати завдяки розвитку цифрової економіки. На нашу думку, цей кейс має декілька ключових елементів, на які варто звернути увагу.

По-перше, ситуація з кур'єрами показала, що невеликі локальні проблеми, якщо їх не врегулювати вчасно, можуть швидко перерости у кризу на національному рівні. Спочатку це були окремі скарги працівників на несправедливі умови, згодом все переросло в масові претензії, страйки у великих містах, а далі почалося загальносуспільне невдоволення. Саме соціальний діалог, організований на найвищому рівні за участю уряду, профспілок і роботодавців, дозволив знайти спільне рішення та зняти напругу.

По-друге, цей кейс показав, що результати соціального діалогу можуть перерости у реальні законодавчі зміни. «Закон про вершників» не був ініціативою лише уряду чи парламенту, він став результатом тристоронніх переговорів між усіма сторонами – державою, профспілками, які представляли кур'єрів, та організаціями роботодавців. Саме завдяки такому формату вдалося зберегти баланс інтересів, досягти компромісу і створити рішення, яке задовольнило всіх учасників процесу.

Висновки. Таким чином, канадський та іспанський досвід демонструє, що соціальний діалог може бути не просто формальним інструментом, а реальною силою, яка здатна змінювати трудові відносини, запобігати конфліктам та формувати спільну відповідальність сторін за прийняті рішення. Канада показала, що через соціальний діалог можна знаходити ефективні рішення, які дозволяють боротися з дискримінацією в оплаті праці та створювати умови рівних можливостей для всіх. Активне залучення соціальних партнерів – держави, профспілок та роботодавців, забезпечує реальну легітимність і ефективність прийнятих рішень.

Іспанський кейс, в свою чергу, показав, як через соціальний діалог можна врегулювати нові проблеми, що виникають у результаті розвитку цифрових технологій. «Закон про вершників» є

прикладом того, як завдяки узгодженим діям уряду, профспілок і роботодавців можна знайти баланс між інтересами сторін щодо складних питань. Водночас потрібно звернути увагу не те, що соціальний діалог в Іспанії не запрацював на своїх нижчих ланках. Це свідчить про наявність певних проблем соціального діалогу на локальному та галузевому рівнях. Механізми врегулювання конфліктів усередині компаній або між окремими групами працівників і роботодавців виявилися недостатньо ефективними.

Для України ці приклади мають практичну цінність. По-перше, вони показують, що дієвий соціальний діалог може стати основним інструментом подолання дискримінаційних практик, забезпечення гендерної рівності та соціальної справедливості. По-друге, в умовах трансформації ринку праці, діджиталізації та поширення нестандартних форм зайнятості, розвиток соціального діалогу на локальному рівні є критично важливим для запобігання соціальним конфліктам. Україна може використати канадський досвід для підвищення прозорості у сфері оплати праці та формування аналітичних інструментів моніторингу нерівності, а іспанський – для розроблення збалансованого правового регулювання нових форм зайнятості. Поєднання цих підходів сприятиме створенню сучасної, стійкої системи соціального діалогу, здатної ефективно реагувати на виклики сучасних соціально-економічних проблем.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Rachelle Pelletier, Martha Patterson and Melissa Moyser. The gender wage gap in Canada: 1998 to 2018. URL: https://publications.gc.ca/collections/collection_2019/statcan/75-004-m/75-004-m2019004-eng.pdf (дата звернення 01.11.2025).
2. Конвенція про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності: Міжнародна організація праці: Міжнародний документ. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text (дата звернення 01.11.2025).
3. Equi'Vision: An employment equity tool to address pay gaps in Canada. Good Practice. URL: <https://www.theglobaldeal.com/en/good-practices/equivision-an-employment-equity-tool-to-address-pay-gaps-in-canada.html> (дата звернення 01.11.2025).
4. Collective bargaining in the platform economy: The impact of Spain's «Riders' Law». Good Practice. URL: <https://www.theglobaldeal.com/content/dam/theglobaldeal/en/good-practice-pdfs/good-practice-case-study-riders-law-spain.pdf> (дата звернення 01.11.2025).