

КОНСТИТУЦІЙНЕ ПРАВО

УДК 349.2:331.104:351.77

DOI 10.31558/2786-5835.2025.2.6

Гуцуляк Олена Ігорівна,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри конституційного,

міжнародного і кримінального права

Донецького національного університету імені Василя Стуса

ORCID: 0000-0002-7639-9551

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА БЕЗПЕЧНІ Й ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ

Статтю присвячено дослідженню соціального діалогу як ключового правового інструменту реалізації конституційного права працівників на безпечні й здорові умови праці. У роботі показано, що безпека праці є складником права на охорону здоров'я та однією з фундаментальних конституційних цінностей, від якої залежить стан здоров'я нації, стійкість суспільства та спроможність держави виконувати свою соціальну функцію, особливо в умовах пандемії, воєнного стану та збройної агресії проти України. Проаналізовано міжнародні стандарти МОП та європейські підходи до формування політики охорони праці, а також сучасний стан національного законодавства, включаючи правове регулювання соціального діалогу, зміст колективно-договірних механізмів та діяльність тристоронніх соціально-економічних рад. Доведено, що ефективність реалізації права на безпечні умови праці значною мірою залежить від реального функціонування діалогу між державою, роботодавцями та працівниками, який забезпечує баланс інтересів, сприяє зниженню професійних ризиків і створює засади сталого розвитку. Зроблено висновок, що модернізація системи соціального діалогу є необхідною передумовою зміцнення гарантій охорони праці та підвищення рівня захищеності працівників у сучасних кризових умовах.

Ключові слова: соціальний діалог, соціальні партнери, соціальна правова держава, європейська соціальна модель, конституційно-правові засади, право на безпечні і здорові умови праці, право на охорону здоров'я, права людини, сталий розвиток, соціальна політика, адаптація законодавства України.

Постановка проблеми. Право працівника на безпечні й здорові умови праці належить до фундаментальних прав людини, що має конституційне підґрунтя та комплексний міжгалузевий характер. У сучасних умовах трансформації трудового законодавства, воєнного стану та євроінтеграційних процесів саме забезпечення цього права дедалі частіше розглядається не лише як елемент охорони праці, а як складова частина ширшої гарантії – права кожної особи на охорону здоров'я. Відповідно до ст. 6 Основ законодавства України про охорону здоров'я [1], держава зобов'язана забезпечувати населенню безпечні і здорові умови праці, що інтегрує сферу трудового права у площину публічної політики охорони здоров'я.

У науковій доктрині відзначається, що досягнення реальних гарантій охорони праці є неможливим без ефективної взаємодії між державою, роботодавцями та працівниками. Саме тому в Україні, як і в європейській практиці, центральне місце у формуванні політики охорони праці займає соціальний діалог – інституціоналізований процес узгодження інтересів сторін соціально-трудових відносин. На відміну від раніше вживаного поняття «соціальне партнерство», термін «соціальний діалог» ширше охоплює механізми представництва, переговорів, укладення колективних договорів та угод, а також моніторинг і контроль за їх виконанням. Українське законодавство, зокрема Закон «Про соціальний діалог в Україні», визнає профспілки, їх організації та об'єднання репрезентативною стороною соціального діалогу від працівників, що визначає їх ключову роль у підтриманні стандартів безпеки та гігієни праці.

У цьому контексті особливої значущості набуває аналіз механізмів, через які соціальний діалог впливає на забезпечення права на безпечні й здорові умови праці. До таких механізмів належать: укладення колективних договорів і угод відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» (у чинній редакції та з урахуванням оновленого закону, що набуде чинності після завершення воєнного стану), реалізація положень Генеральної угоди, галузевих угод, а також імплементація міжнародних норм, зокрема Конвенції МОП № 155 (1981 р.) про безпеку та гігієну праці і виробниче середовище та Рекомендації МОП № 112.

Актуальність теми підсилюється тим, що у звіті Європейської комісії «Ukraine 2023 Report» наголошено: розвиток соціального діалогу є ключовою умовою інтеграції України до європейського соціального простору та важливою складовою адаптації трудового законодавства до стандартів ЄС [2]. Водночас емпіричні дослідження (зокрема, дисертаційні роботи українських науковців та міжнародні соціологічні опитування) свідчать про низький рівень довіри до інституцій соціального діалогу, обмежену участь працівників у процесах переговорів, а також недостатню ефективність профспілкового захисту, що безпосередньо впливає на стан охорони праці та здоров'я працівників.

Отже, актуальність цього дослідження зумовлена необхідністю теоретичного та нормативного переосмислення соціального діалогу як інструменту реалізації права на безпечні й здорові умови праці. У центрі наукової уваги – взаємозв'язок між конституційними зобов'язаннями щодо охорони здоров'я та правовими механізмами участі сторін соціального діалогу у формуванні й контролі стандартів безпеки праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання забезпечення права на безпечні й здорові умови праці займає помітне місце в сучасній українській правовій доктрині. Л. П. Амелічева підкреслює, що недосконалість державного управління у сфері охорони праці зумовлена фрагментарністю регулювання, слаб-

кістю інституційних механізмів та впливом цифровізації на гарантії гідної праці у мирний і воєнний час. На думку дослідниці, саме ці чинники посилюють ризики порушення права працівника на якісні та безпечні умови праці [3]. У роботах О. О. Коваленка аналізуються новели трудового законодавства воєнного періоду, які розширюють зміст права на безпечні й здорові умови праці, зокрема через зростання вимог до організаційної і фізичної безпеки працівників в умовах збройної агресії [4]. Значний внесок у дослідження механізмів захисту цього права зробили Н. В. Ільків та О. В. Ільницький, які акцентують на позитивних зобов'язаннях держави щодо забезпечення безпеки праці, сформульованих у практиці ЄСПЛ [5]. Вони підкреслюють, що ефективний захист можливий лише за наявності реальних превентивних і процедурних механізмів на національному рівні. Узагальнення наукових підходів засвідчує: проблема безпечних умов праці має системний характер і потребує комплексного правового оновлення у поєднанні з міжнародними стандартами.

Науковці Л. Амелічева, З. Козак, М. Сорочишин, О. Трюхан, Г. Чанишева та інші зробили значний внесок у розвиток теорії соціального діалогу. Водночас соціальний діалог у контексті реалізації права на безпечні й здорові умови праці потребує подальшого доктринального осмислення, оскільки його специфіка та практичні механізми досі залишаються недостатньо дослідженими, що ускладнює, зокрема, реалізацію соціальної функції держави у забезпеченні здоров'я населення.

Постановка завдання. Метою статті є узагальнення сучасних правових підходів до соціального діалогу у сфері забезпечення безпечних і здорових умов праці та обґрунтування його значення для реалізації конституційного права людини на охорону здоров'я. Наукова гіпотеза полягає у тому, що ефективність реалізації права на безпечні й здорові умови праці прямо залежить від розвиненості правових механізмів соціального діалогу, а слабкість цих механізмів (низька довіра, недостатня участь, правова невизначеність) спричиняє погіршення стану здоров'я працівників, зниження ефективності реформ, невиконання соціальної функції держави.

Виклад основного матеріалу

Конституційно-правові засади права на безпечні й здорові умови праці та їх значення для формування інституту соціального діалогу

Питання безпеки праці в сучасному правовому полі України виходить далеко за межі технічного забезпечення виробничих процесів та має виразний конституційний вимір, який визначає його як одну з основоположних соціальних цінностей. Як справедливо підкреслює Л. П. Амелічева, безпека праці є елементом конституційної ціннісної системи держави, адже безпечні умови праці прямо пов'язані з охороною життя та здоров'я людини як найвищої соціальної цінності, закріпленої у ст. 3 Конституції України [6, с. 8].

О. І. Кисельова абсолютно справедливо зазначає: «Право на здоров'я має складну структуру та зміст. У той же час воно має певні юридичні ознаки: первинність, універсальність, фундаментальність, невід'ємність, не відчужуваність, абсолютність ... Закріплення у національних нормативних правових актах права на здоров'я передбачає не лише констатацію цього явища, а й певні обов'язки держави та роботодавця щодо вжиття ефективних заходів його охорони» [7, с. 175]. Здається, право на безпечні й здорові умови праці є одним із найбільш виразних проявів такого державного механізму, оскільки саме через нього держава реалізує свої позитивні конституційні зобов'язання щодо захисту життя та здоров'я працівників у процесі трудової діяльності.

Із наявністю зв'язку права на безпечні й здорові умови праці зі статтею 3 Конституції України [8] погоджується Л. Руснак і зауважує: «держава зобов'язана забезпечити всім працівникам захист здоров'я і життя у процесі трудової діяльності, що полягає в законодавчому закріпленні правових норм, які визначають умови і порядок реалізації конституційного права громадян на здорові й безпечні умови праці» [9, с. 127].

Право на безпечні й здорові умови праці, гарантоване ст. 43 Конституції, виступає не лише індивідуальним трудовим правом, а й індикатором ефективності виконання державою своєї соціальної функції. Це право охоплює комплекс взаємопов'язаних юридичних та організаційних механізмів, які покликані мінімізувати професійні ризики, забезпечити збереження здоров'я працівника та створити умови для відтворення його працездатності.

З огляду на це конституційна гарантія безпечних умов праці набуває особливого значення в умовах, коли Україна демонструє вкрай низькі показники у сфері охорони праці, що проявляється у високому рівні виробничого травматизму, недостатній превентивній культурі та нерозвинених механізмах управління професійними ризиками. Як слушно зазначає Л. Амелічева, саме недостатність системного та сучасного правового забезпечення у сфері охорони праці посилює потребу у вдосконаленні відповідних інструментів і механізмів захисту працівників [6, с. 71].

У такому контексті соціальний діалог постає як ключовий правовий інструмент реалізації конституційного права на безпечні умови праці. Оскільки система гарантій безпеки праці є багаторівневою та передбачає співвідповідальність держави, роботодавця і працівника, саме механізми колективних переговорів, угод, участі працівників та їхніх представників у прийнятті рішень дають змогу забезпечити реальне, а не декларативне втілення конституційних норм.

Соціальний діалог у цій площині виконує кілька функцій:

- нормотворчу, оскільки дає можливість формувати локальні стандарти охорони праці через колективні договори та галузеві угоди (відповідно до чинного

Закону «Про колективні договори і угоди» та нового закону, який вступить у дію після завершення воєнного стану);

- гарантійну, бо забезпечує участь працівників у плануванні заходів із безпеки праці, моніторингу ризиків та контролі за виконанням роботодавцем своїх обов'язків;

- превентивну, адже моделі участі працівників у питаннях охорони праці зменшують кількість нещасних випадків та порушень норм безпеки;

- соціально-ціннісну, оскільки сприяє формуванню людиноцентричної системи трудових відносин, де життя та здоров'я працівника є беззаперечним пріоритетом.

Відтак конституційний вимір безпеки праці задає парадигму розвитку соціального діалогу, перетворюючи його на необхідну передумову реалізації соціальної функції держави та адаптації трудового законодавства до європейських стандартів, включно з вимогами Конвенції МОП № 155 про безпеку і гігієну праці та виробниче середовище [10] та Конвенції № 187 (яка хоча й не ратифікована Україною, але задає сучасний вектор превентивної політики) [11].

Отже, конституційний вимір права на безпечні й здорові умови праці формує не лише юридичні рамки, а й концептуальний зміст подальшого аналізу соціального діалогу як інструменту реалізації цього права.

Соціальний діалог як інструмент реалізації соціальної функції держави

Реалізація права на безпечні й здорові умови праці неможлива без ефективного соціального діалогу, який за своєю природою є одним із ключових механізмів соціальної функції держави. М. Дученко, А. Жук важливою передумовою переходу до соціально орієнтованої економіки вважають соціальне партнерство, у якому суспільство розглядається як головний чинник соціального прогресу та економічного розвитку. Соціальне партнерство є інструментом генерації нових форм взаємодії бізнесу, суспільства та держави. В Україні найбільш реалізованим соціальним партнерством у сфері соціально-трудових відносин є партнерство «працівники – роботодавці» [12, с. 19–20].

У моделі «держави – роботодавці – працівники» саме соціальний діалог забезпечує узгодження приватних економічних інтересів і публічного блага, створюючи простір для формування справедливих і безпечних умов праці. У доктрині це розглядається як необхідний елемент сучасної людиноцентричної трудової політики, де безпека праці постає не лише технічним, а й соціальним та правовим явищем.

О. Г. Серeda вказує, що «з метою забезпечення права працівника на безпечні і здорові умови праці, безпека і гігієна праці, а не охорона праці як система заходів повинні бути складовими елементами змісту трудового правовідношення, де працівник і роботодавець мають такий правовий зв'язок, який дозволяє праців-

нику вимагати від роботодавця створення та підтримання необхідних умов праці» [13, с. 163].

Водночас результати сучасних досліджень виявляють істотні дисфункції у функціонуванні інституту соціального діалогу. За даними дисертаційного дослідження Д. Тарасенко, лише 6 % респондентів оцінюють діяльність професійних спілок як високоефективну, тоді як значна частина працівників не довіряє інституціям, покликаним їх представляти. Це свідчить про недостатню реалізацію потенціалу профспілок як повноцінних учасників соціального діалогу та ослаблений зв'язок між працівниками й механізмами захисту їхнього права на безпечні умови праці. Для підвищення ефективності діяльності, стверджує авторка, «необхідним є розроблення та впровадження дієвих моделей управління і регулювання соціально-трудова відносин» [14, с. 148]. Також доведено, що соціальний, економічний захист і соціальний діалог є предметом занепокоєння у 78 %, 55 % та 67 % респондентів відповідно [14, с. 156].

Помітна кількість порушень прав на робочому місці підкреслює необхідність глибокого розуміння основних причин цих випадків. Найбільш критичними потребами в підтримці були фінансова допомога і допомога, пов'язана з охороною здоров'я, що висвітлює основні сфери, в яких працівники потребують допомоги [15].

Існують дослідження, які розглядають якість соціального діалогу в якості корелянта погіршення стану здоров'я, як соматичного, так і ментального. Наприклад, опитування, проведене *Jacques Wels, Natasia Hamarat, Vanessa De Greef*, показало зв'язок між низькою якістю соціального діалогу та поганим фізичним і психічним здоров'ям під час пандемії COVID-19, який потребує подальшого вивчення в постпандемічному контексті [16].

Соціальний діалог у сфері охорони праці виконує низку функцій, важливих для забезпечення балансу між економічними інтересами роботодавця та соціальними гарантіями працівника. Він дає змогу залучати працівників до оцінювання професійних ризиків, формувати локальні стандарти безпеки праці через колективні договори та угоди, а також забезпечує прозорість управлінських рішень у сфері охорони праці. Такий підхід відповідає сучасним міжнародним концепціям сталого розвитку, у яких безпека праці є структурним складником поєднання економічної життєздатності, соціальної справедливості та високого рівня здоров'я населення («економічна життєздатність + соціальна справедливість + здоров'я нації»).

Отже, соціальний діалог потрібно розглядати як правовий механізм імплементації цілей сталого розвитку. Він забезпечує баланс інтересів суб'єктів правовідносин, сприяє підвищенню якості медичної допомоги та узгоджується з глобальною стратегією сталого розвитку (SDG 3) [17].

Отже, соціальний діалог не є факультативним елементом трудової політики, а виступає необхідним інструментом практичної реалізації права на безпечні й здорові умови праці та ефективного втілення соціальної функції держави.

Міжнародні стандарти безпеки і здоров'я на роботі як основа національної політики та соціального діалогу

Міжнародно-правові стандарти відіграють ключову роль у формуванні національної політики з охорони праці та визначають рамкові зобов'язання держав щодо гарантування безпечних і здорових умов праці. Центральне місце серед них займає Конвенція МОП № 155 «Про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище» (1981), ратифікована Україною, яка закріплює обов'язок держави розробляти узгоджену національну політику у сфері охорони праці, спрямовану на запобігання виробничим ризикам і зменшення небезпечних факторів. Важливо, що Конвенція № 155 визнає необхідність системного соціального діалогу між державою, роботодавцями та працівниками під час формування політики безпеки праці, включно з участю працівників у питаннях оцінювання ризиків, розробленням заходів із профілактики та контролем за умовами праці.

Змістовним доповненням до неї є Конвенція МОП № 187 (2006) «Про основи, що сприяють безпеці та здоров'ю на роботі», яка, хоч і не ратифікована Україною, проте визначає сучасну модель політики охорони праці, засновану на принципах сталості, превентивності та партнерства. Конвенція пропонує державам створювати національну систему безпеки та здоров'я на роботі, що охоплює законодавство, інституції, механізми контролю та участь соціальних партнерів. Попри відсутність формальної ратифікації, її положення активно використовуються під час адаптації української політики до європейських стандартів.

Значно поглиблює правове розуміння обов'язків держави й Рекомендація МОП № 112 щодо служб охорони здоров'я на підприємствах, яка підкреслює необхідність створення внутрішніх систем моніторингу, профілактики й медико-санітарної підтримки працівників [18]. У контексті українських реалій цей документ є важливим орієнтиром для модернізації локальних систем управління охороною праці та формування вимог до роботодавців щодо створення здорового робочого середовища.

У межах європейського правового простору ключовими є акти ЄС, які формують рамкову модель безпеки праці, зокрема Директива 89/391/ЄЕС, що встановлює загальні принципи профілактики, оцінювання професійних ризиків, інформування і навчання працівників [19]. Директива прямо наголошує на необхідності консультацій із працівниками та їхніми представниками, що кореспондує з національною моделлю соціального діалогу та зобов'язаннями України в межах Угоди про асоціацію з ЄС. Саме ці стандарти визначають вектор адаптації українського трудового законодавства у сфері безпеки праці.

Отже, міжнародні документи формують комплексний підхід до охорони праці як до сфери, де превентивні стратегії, участь працівників і партнерська взаємодія держави та роботодавців становлять основу ефективної моделі. Для України вони виконують не лише орієнтаційну, а й трансформаційну функцію, адже визначають напрями оновлення законодавства, механізмів соціального діалогу та практик забезпечення безпечних і здорових умов праці.

Національне законодавство України: сучасний стан та перспективи розвитку у сфері забезпечення безпечних і здорових умов праці через соціальний діалог

Національна модель забезпечення безпеки праці в Україні значною мірою залежить від ефективності соціального діалогу та здатності його суб'єктів формувати реальний зміст трудових гарантій через колективно-договірне регулювання. У цьому контексті основоположним є Закон України «Про соціальний діалог в Україні» [20], який визначає суб'єктів та механізми взаємодії у трикутнику «держави – роботодавці – працівники». Відповідно до закону, репрезентативність профспілок є ключовою умовою їх участі у переговорах, укладенні угод і впливі на політику охорони праці. Однак багато малих профспілок та низький рівень довіри працівників, засвідчений соціологічними дослідженнями, часто знижують ефективність цього інституту, що безпосередньо позначається на якості колективних договорів та угод.

Зміст чинного Закону України «Про колективні договори і угоди» [21] свідчить, що стаття 7 прямо відносить питання охорони праці, безпеки, гігієни праці та забезпечення працівників засобами індивідуального захисту до обов'язкових положень колективних договорів. Закон закріплює також вимоги щодо участі працівників у визначенні заходів із покращення умов праці та механізми контролю за їх виконанням. Це формує нормативні рамки для практичної реалізації права на безпечні й здорові умови праці, проте їх ефективність залежить від реальності переговорного процесу та здатності профспілок фіксувати дієві гарантії у локальних актах.

Новий Закон України «Про колективні угоди і договори» [22], ухвалений з метою імплементації європейських стандартів, набуде чинності після завершення воєнного стану. Він істотно оновлює підходи до колективно-договірного регулювання, пропонуючи чіткішу структуру угод, розширення повноважень сторін та інструменти моніторингу виконання зобов'язань. Очікується, що нова редакція закону сприятиме посиленню правових механізмів запобігання професійним ризикам та підвищенню відповідальності роботодавців за умови праці.

Особливу увагу привертає зміст Генеральної угоди на 2019–2021 роки [23], чинні положення якої продовжують впливати на сферу охорони праці. Угода містить окремий розділ, присвячений забезпеченню безпечних і здорових умов праці,

де сторони домовляються про гарантії профілактики виробничих ризиків, розвиток систем управління охороною праці та контроль за виконанням роботодавцями своїх обов'язків. Генеральна угода формує базові орієнтири для галузевих і локальних договорів, що підсилює її значення як інструменту соціальної політики держави.

Показовим прикладом галузевого регулювання є Галузева угода у вугільній промисловості [24], яка продовжує діяти, попри її ухвалення понад два десятиліття тому. Вона містить один із найбільш детальних національних комплексів гарантій охорони праці: регламентацію умов роботи у шахтах, вимоги щодо засобів індивідуального та колективного захисту, особливі норми щодо ризиків, пов'язаних із підземними роботами. Попри її застарілість, саме ця угода демонструє потенціал соціального діалогу як інструменту деталізації державних стандартів у специфічних, високоризикових галузях.

Отже, колективні договори та угоди виступають ключовим інструментом забезпечення безпечних умов праці, оскільки саме на локальному рівні можливе конкретизування загальних норм і впровадження превентивних механізмів захисту працівників. Проте ефективність цього інструменту залежить від реальної участі працівників у переговорах, репрезентативності профспілок та якості соціального діалогу загалом. Розвиток законодавства та оновлення переговорних структур мають на меті посилити практичну спроможність соціального діалогу формувати безпечне, здорове і справедливе трудове середовище.

Тристоронні соціально-економічні ради та їх спроможність у формуванні політики безпечних і здорових умов праці

Важливим елементом інституційного механізму соціального діалогу в Україні, який має потенціал впливати на формування політики у сфері безпечних і здорових умов праці, є Національна тристороння соціально-економічна рада (НТСЕР) та галузеві й територіальні соціально-економічні ради. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» визначає їх як майданчики для інформаційного обміну, консультацій та узгоджувальних процедур між державою, роботодавцями та працівниками (ст. 15). Саме ці органи мають відігравати ключову роль у виробленні спільних рішень щодо запобігання виробничим ризикам, підвищення стандартів охорони праці та формування державної політики у сфері безпеки праці.

Фактично в Україні сьогодні функціонують лише кілька галузевих рад, а саме: при Міністерстві енергетики, Міністерстві оборони та Міністерстві освіти і науки, а також формується двостороння рада при Міністерстві культури та інформаційної політики. Недостатньо розвинена й мережа територіальних рад, хоча саме вони здатні найкраще реагувати на локальні проблеми охорони праці, зокрема у сферах із підвищеним ризиком. Така інституційна фрагментарність значно знижує потенціал соціального діалогу як інструменту впливу на умови праці.

Проблемним є також те, що, попри визначені у Законі повноваження, соціально-економічні ради фактично не інтегровані у систему вироблення нормативних рішень. Не встановлено обов'язковості врахування їх рекомендацій органами влади, механізмів імплементації узгоджених пропозицій чи відповідальності за невиконання напрацьованих рішень. Систематична змінюваність представників уряду, відсутність стабільності складу рад та брак організаційної підтримки призводять до паралічу їх реальної діяльності.

Цю тенденцію підтверджують дослідження МОП та Міжнародного фонду «Відродження»: приблизно 70 % учасників оцінюють чинну нормативну й організаційну базу соціального діалогу як лише частково придатну для забезпечення його ефективності [25, с. 17]. У Звіті Європейської комісії «Україна 2024» зазначено, що НТСЕР у звітному періоді не провела жодного очного засідання, а систематичні консультації уряду з соціальними партнерами відсутні [26]. Це свідчить про низьку інституційну спроможність ключового національного органу соціального діалогу.

Відсутність ефективної роботи рад прямо впливає на здатність системи соціального діалогу реалізовувати критично важливі функції, як-от моніторинг стану охорони праці, оцінка професійних ризиків, участь у підготовці програм профілактики виробничого травматизму та переговори щодо підвищення стандартів безпеки. За умов глибокої трансформації ринку праці, децентралізації, воєнного стану та зростання небезпечності багатьох видів діяльності така неефективність стає загрозою для конституційного права працівників на безпечні й здорові умови праці.

Ю. Маршавін, Т. Кицак, А. Василенко зауважують, що попри всі складнощі у формуванні оновлених підходів до організації та проведення якісно нового соціального діалогу, Україна має довести власну спроможність до послідовного втілення і дотримання цивілізаційних принципів входження у глобальний світовий устрій. Головний висновок, якого дійшли автори, – що «тим, хто стоїть при владі, доведеться переглянути соціально-економічні пріоритети» [27].

Для відновлення реальної дієздатності інституцій соціального діалогу необхідні комплексні зміни:

- оновлення Закону «Про соціальний діалог в Україні» із чітким визначенням правового статусу НТСЕР та порядку виконання її рішень;
- закріплення обов'язковості розгляду органами виконавчої влади рекомендацій соціально-економічних рад;
- створення прозорих процедур консультацій та звітності;
- посилення кадрової та фінансової спроможності рад;
- забезпечення стабільності складу сторін соціального діалогу;
- формування цифрових інструментів участі та прозорості (електронні кабінети учасників, реєстр репрезентативності).

Отже, хоч тристоронні соціально-економічні ради формально існують і мають значний потенціал для участі у сфері охорони праці, їх реальна спроможність сьогодні залишається низькою. Подолання цих недоліків є необхідною передумовою перетворення соціального діалогу на дієвий механізм реалізації конституційного права працівників на безпечні й здорові умови праці.

Висновки. Право на безпечні й здорові умови праці є одним із ключових складників конституційного права людини на охорону здоров'я та фундаментальною передумовою збереження здоров'я нації. Його реалізація набуває особливої ваги в умовах пандемії, воєнного стану та збройної агресії проти України, коли ризики для життя і здоров'я працівників зростають у рази, а система захисту прав людини зазнає безпрецедентних викликів. Саме тому забезпечення безпеки праці треба розглядати не лише як елемент трудових прав, а як пріоритет публічної політики, що безпосередньо впливає на соціальну стабільність, економічну відновлюваність та демографічну перспективу держави.

Соціальний діалог у моделі «державна – роботодавці – працівники» виступає центральним правовим інструментом реалізації цього конституційного права. Він забезпечує баланс приватних і публічних інтересів, формує узгоджені механізми оцінки професійних ризиків, встановлення стандартів охорони праці та створює умови для ефективного колективного регулювання трудових відносин. В умовах трансформації ринку праці, реформування адміністративної системи та воєнних викликів соціальний діалог стає передумовою сталого розвитку, адже поєднує економічну життєздатність, соціальну справедливість і захист людського потенціалу.

Аналіз міжнародних стандартів МОП та європейських рамок підходів засвідчує, що сучасні системи охорони праці функціонують ефективно лише за умови реальної участі представників працівників у формуванні політики безпеки праці, виробленні профілактичних заходів та моніторингу їх виконання. Україна поступово наближається до цих моделей, але зберігає суттєвий розрив між нормативними деклараціями та практичною дієздатністю інституцій соціального діалогу.

Незважаючи на наявність Національної та галузевих соціально-економічних рад, їх спроможність залишається низькою, що обмежує можливості впливу трудових колективів на формування політики охорони праці. Ефективність колективно-договірного регулювання також залежить від активності й репрезентативності профспілок та роботодавців, реальності переговорних процесів і здатності сторін переходити від формального діалогу до змістовних домовленостей.

Отже, підвищення рівня безпеки праці в Україні необхідно розглядати у тісному зв'язку з розвитком соціального діалогу як системоутворювального механізму реалізації соціальної функції держави. Саме соціальний діалог здатен забезпечити стійкий, інклюзивний та ефективний розвиток трудової сфери, зміцнити

інституційні гарантії прав працівників, знизити виробничі ризики та сприяти відновленню людського капіталу в період воєнних і поствоєнних трансформацій. Він є не лише інструментом переговорів, а умовою збереження гідності, здоров'я та безпеки українських працівників, а отже, – і передумовою національної стійкості та відбудови.

Список використаних джерел

1. Основи законодавства України про охорону здоров'я: Закон України від 19.11.1992. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 4. Ст. 19.
2. Comission Staff Working Document. Ukraine 2023 Report. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a0f3eaa6-7eee-11ee-99ba-01aa75ed71a1/language-en>
3. Амелічева Л. П. Державно-правові аспекти забезпечення права на гідну працю у мирний і воєнний час. *Актуальні проблеми приватного та публічного права: матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 93-річчю з дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О. І.* (м. Харків, 21 травня 2022 р.). С. 57–60.
4. Коваленко О. О. Новели трудового законодавства України, що характеризують свободу волі працівника і роботодавця при зміні трудового договору та забезпечують право на безпечні і здорові умови праці в період воєнного стану. *Зб. наукових праць Харківського національного університету ім. Г. С. Сковороди. Сер. Право*. 2021. Вип. 35. С. 94–99. DOI: 10.34142/23121661.2022.36.13.
5. Ільків Н. В., Ільницький О. В. Імплементация практики Європейського суду з прав людини в національному механізмі захисту права на безпечні умови праці. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2021. № 3. С. 73–78. DOI: 10.24144/2788-6018.2021.03.13.
6. Амелічева Л. П. Забезпечення безпеки праці як умови трудового договору: монографія. Донецьк: Норд-Прес, ДонНУ, 2010. 179 с.
7. Кисельова О. І. Взаємодія міжнародного та національного правового регулювання охорони здоров'я у сфері праці. *Реформування правової системи в контексті євроінтеграційних процесів: матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Суми, 18–19 травня 2023 р.). Суми: Сумський державний університет, 2023. С. 171–178. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/25808064-2f98-43c3-9e93-eaccd6aa26ab/content>
8. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
9. Білоус Е., Руснак Л. Правове регулювання конституційного права громадян на здорові й безпечні умови праці. *Інформаційні технології, економіка та право: стан і перспективи розвитку (ІТЕП-2025): Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Чернівці, 09–10 жовтня 2025 р.). ПБНЗ «Буковинський університет». Чернівці, 2025. С. 127–128. URL: <https://vb.vtdko.lt/object/elaba:258805483/258805483.pdf#page=127>
10. Конвенція 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище № 155. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text

11. Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (№ 187). URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187
12. Дученко М. М., Жук А. В. Теоретичні аспекти соціального партнерства у сфері соціально-трудових відносин. *Бізнес Інформ*. 2023. № 5. С. 19–23. DOI: 10.32983/2222-4459-2023-5-19-23.
13. Серета О. Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: дис. ... д-ра юрид. наук. 12.00.05. Харків, 2019. 473 с.
14. Тарасенко Д. Ю. Обґрунтування сучасних підходів до впровадження ефективних моделей соціального партнерства у трудові відносини у вітчизняній системі фармацевтичного забезпечення населення: дис. ... канд. фармацевт. наук: 15.00.0. Харків, 2021. 291 с. URL: https://nuph.edu.ua/wp-content/uploads/2015/06/tarasenko_avtoreferat-kincevij-variant-04.04.2021-r.-.pdf
15. Sydorenko A. Y., Kubanskyi S., Kiel L. Support needs of Ukrainian healthcare workers during wartime: A study on trust, legal security, and labor union involvement. *Public Health*. 2025 Jan; 238. P. 298–302. DOI: 10.1016/j.puhe.2024.12.017.
16. Wels J., Hamarat N., de Greef V. Social dialogue quality and workers' health as perceived by Belgian trade union representatives during the COVID-19 pandemic. *Journal of Industrial Relations*. 2023. Vol. 66(1). P. 33–55. DOI: 10.1177/00221856231201768.
17. United Nations Sustainable Development Goals. *United Nations*. URL: <https://unodsd.un.org/content/sustainable-development-goals-sdgs>
18. Рекомендація щодо служб охорони здоров'я на підприємстві № 112. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_307#Text
19. Директива Ради від 12 червня 1989 року про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі (89/391/ЄЕС). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b23#Text
20. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12.2010 р. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2011. № 28. Ст. 255. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>
21. Про колективні договори і угоди Закон України від 01.07.1993 р. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1993. № 36. Ст. 361. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
22. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23.02.2023 р. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 2023. № 60. Ст. 194. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>
23. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки від 14 травня 2019 р. *Урядовий кур'єр*. 13 липня 2019 р. № 132. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MUS31981>
24. Галузева угода між Міністерством вугільної промисловості України, іншими державними органами, власниками (об'єднаннями власників), що діють у вугільній галузі, і всеукраїнськими профспілками вугільної промисловості). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001558-03#Text>
25. Сіббел Л., Міхес К. На шляху до ефективного, впливового та інклюзивного соціального діалогу в Україні: курс на відновлення та відбудову: Зелена книга 2019 року – оновлена редакція 2025 року. DOI: 10.54394/DJRS9426.
26. Comission Staff Working Document. Ukraine 2024 Report. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:52024SC0699>

27. Маршавін Ю., Кицак Т., Василенко А. Соціальний діалог як інструмент подолання пост-пандемічного «синдрому». *Проблеми сучасних трансформацій. Серія Економіка та управління*. 2022. № 4. DOI: 10.54929/2786-5738-2022-4-07-03.

Olena Hutsuliak. Social Dialogue as an Instrument for the Realization of the Constitutional Right to Safe and Healthy Working Conditions

The article provides a comprehensive examination of social dialogue as a key legal instrument for guaranteeing the constitutional right of workers to safe and healthy working conditions. It demonstrates that this right forms an inseparable element of the broader right to health and constitutes a fundamental constitutional value that supports public well-being, labour productivity, and the sustainable development of society. Special attention is devoted to the influence of contemporary challenges – the COVID-19 pandemic, the digitalisation of labour relations, martial law, and Russia's armed aggression against Ukraine – all of which have intensified the need for stronger occupational safety guarantees and more effective mechanisms of employee participation in decision-making. The study analyses international labour standards, including ILO Conventions No. 155 and No. 187, relevant recommendations, and European regulatory frameworks that shape modern approaches to occupational safety and preventive policies. The article assesses the current state of Ukrainian legislation, particularly the Law on Social Dialogue, the existing and newly adopted laws on collective agreements, the provisions of the General and Sectoral Agreements, and the institutional capacity of tripartite socio-economic councils at national and sectoral levels. It argues that the practical implementation of social dialogue plays a decisive role in reducing workplace risks, improving employer accountability, and ensuring a functioning system of occupational safety governance. Particular emphasis is placed on the systemic nature of social dialogue as a continuous process of communication, negotiation, and coordination that enables the integration of workers' perspectives into policy formation. The findings highlight that modernising the model of social dialogue, expanding its institutional tools, and aligning national law with international and European standards are essential prerequisites for reinforcing the constitutional right to health, enhancing protection of workers, and strengthening societal resilience in the face of ongoing crises and long-term structural transformations.

Keywords: social dialogue, social partners, social legal state, European social model, constitutional and legal foundations, right to safe and healthy working conditions, right to health care, human rights, sustainable development, social policy, adaptation of Ukrainian legislation.