Кафедра соціального права юридичного факультету
ЛНУ імені Івана Франка
Український центр соціально-правових досліджень

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА

Матеріали круглого столу

“Соціальний діалог: сьогодення і перспективи”

14 листопада 2023 року

Випуск 13

Львів – 2023

УДК 349.2-029:3]:34(477)(063)

Редакційна колегія:
проф. Пилипенко П. Д., проф. Синчук С. М.,
доц. Бурак В. Я., ас. Раневич О. Ю.

Актуальні проблеми соціального права : матеріали круглого столу "Соціальний діалог: сьогодення і перспективи" 14 листопада 2023 року. – Львів : ЛНУ ім. Івана Франка, 2023. – Вип. 13. – 72 с.

У збірнику представлено стислий виклад доповідей і повідомлень, які доповідалися на круглому столі "Соціальний діалог: сьогодення і перспективи" 14.11.2023 р.

Матеріали доповідей і повідомлень опубліковано в авторській редакції.

© Кафедра соціального права
Львівського національного університету імені
Івана Франка, 2023
© Український центр соціально-правових
досліджень, 2023

ДОПОВІДІ І ПОВІДОМЛЕННЯ УЧАСНИКІВ КРУГЛОГО СТОЛУ

ПРО СУБ'ЄКТІВ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Пилипенко П. Д.
доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету імені Івана Франка
м. Львів, Україна

Важливе місце у складі суспільних відносин, що формують предмет трудового права належить колективним трудовим відносинам. Такій своїй назві вони завдячують саме наявності у їхньому складі певних колективних утворень (суб'єктів), що так чи інакше пов'язані з працівниками та роботодавцями й формуються ними з метою представництва інтересів цих суб'єктів на відповідному рівні їхнього функціонування. Тобто, якщо індивідуальні трудові відносини постають на локальному рівні, то колективні трудові відносини можуть формуватися на декількох рівнях: національному, галузевому, територіальному і зрештою – локальному також.

На кожному з цих рівнів колективні трудові відносини виникають на підставі укладення двосторонніх , а подекуди й тристоронніх договорів (угод). Їхніми учасниками є так звані «соціальні партнери», або ж за визначенням Закону України «Про соціальний діалог в Україні» - сторони соціального діалогу. При цьому, якщо раніше лише договір, що укладається на локальному рівні містив у своїй назві відносний прикметник – «колективний» , вказуючи тим самим, що йдеться про колективні трудові відносини, то з ухваленням Закону України «Про

колективні угоди та договори» у редакції від 22.02.2023 року законодавець застосував цього ж прикметника і щодо «угод», акцентувавши тим самим увагу на колективному характері відповідних стосунків.

Ці відносини визнавалися свого часу колективними завдяки участі у них колективу найманих працівників підприємства, інтереси яких на локальному рівні представляли первинні профспілкові організації, які тут зазвичай функціонують. Тобто, саме найнижчий локальний рівень відносин між роботодавцем та працівниками, які найняті ним на підставі трудових договорів, були основою для формування назви усіх інших видів відносин, що поставали вже на вищих рівнях таких стосунків – національному, галузевому й територіальному. На сьогодні, за результатами проведення колективних переговорів відповідних соціальних партнерів укладаються: на національному рівні – генеральна угода; на галузевому – галузеві (міжгалузеві) колективні угоди; на територіальному – територіальні колективні угоди; і на локальному рівні, як вже зазначалося – колективні договори.

З ухваленням у грудні 2010 року закону «Про соціальний діалог в Україні», де він подається, як процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування з питань формування та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних й економічних відносин, може скластися враження, що суб'єкти у колективних трудових відносинах є сторони цього діалогу. Однак, беручи до уваги деякі усталені аспекти, юридичної термінології такий висновок буде не зовсім коректним, оскільки в теорії права учасники правових відносин зазвичай іменуються – суб'єктами, а не сторонами. Сторонами ж натомість прийнято називати

осіб, що укладають між собою договір. І власне, саме так вони й фігурують в усіх, наведених вище договорах (угодах). Оскільки, ж соціальний діалог визначається законодавцем як процес, а не як договір, то вочевидь, що до цього процесу (відносин) мали б залучатися «суб'єкти», а не «сторони». Для порівняння, у трудовому договорі працівник та роботодавець є сторонами, а в індивідуальних трудових відносинах, що постають на підстав цього договору вони вважаються суб'єктами. І навіть, якщо таке розмежування може видатись не суттєвим для індивідуальних трудових відносин, де ті ж – працівник, і роботодавець особисто представляють свої інтереси, то на рівні колективних трудових відносин ситуація виглядає дещо інакше.

Зокрема, з наведеного вже визначення соціального діалогу стає очевидним, що сторони його представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування. Тобто, у колективних переговорах, наприклад, національного рівня інтереси працівників представляють об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських і саме вони вважатимуться суб'єктами цих стосунків. Аналогічно, об'єднання організацій роботодавців, що мають статус всеукраїнських вважатиметься суб'єктом, який представляє інтереси роботодавців. Й зрештою, суб'єктом-представником інтересів органів виконавчої влади буде Кабінет міністрів України.

За такою ж схемою можна виокремлювати суб'єктів колективних трудових відносин й на інших рівнях соціального діалогу. Крім, хіба що, локального рівня, де роботодавець виступає водночас і стороною колективного договору, і суб'єктом колективних трудових відносин.

Ще одним суб'єктом колективних трудових відносин, що бере участь у відносинах соціального діалогу вважається Національна тристороння соціально-економічна рада, яка функціонує на постійній основі, та утворюється Президентом України для ведення соціального діалогу.

Але не лише соціальним діалогом вичерпуються колективні трудові відносини. Насправді вони за своїм складом є значно ширшими, як і коло їхніх суб'єктів, що беруть участь у таких відносинах. Зокрема, до колективних трудових відносин належать відносини з вирішення колективних трудових спорів. І навіть те, що учасниками таких спірних відносин зазвичай бувають ті ж самі сторони соціального діалогу, їхня природа тут дещо відрізняється від класичних відносин соціального діалогу, адже постають вони вже після того як не вдалося досягти згоди за результатами проведення колективних переговорів, або ж в разі порушення (недотримання) одним з учасників умов колективних договорів чи угод.

Саме для вирішення відповідних конфліктів (спорів) Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачено створення спеціальних органів, які беруть участь у відносинах з розгляду цих спорів. Вони наділяються при цьому певними повноваженнями та отримують статус суб'єктів таких відносин. Для прикладу такими суб'єктами є: примирні комісії, трудові арбітражі, Національна служба посередництва і примирення (НСПП) і навіть орган або особа, що очолюють страйк, як один з етапів розгляду колективного трудового спору.

Колективний характер мають також відносини, які пов'язані із здійсненням громадського контролю за дотриманням роботодавцем законодавства про працю та про охорону праці, а також за створенням на підприємстві, в установі, організації безпечних та нешкідливих умов праці, утому числі й за правильним застосуванням встановлених умов оплати праці. Основним суб'єктом такого контролю є виборні органи профспілкових організацій, що функціонують безпосередньо на підприємствах, в установах та організаціях.

Ще одним суб'єктом колективних трудових відносин, як не дивно, можуть вважатися комісії по трудових спорах

(КПС). І тут, важливо наголосити, що створення таких комісій відбувається на зборах трудового колективу працівників, установ, організацій. Тобто, обрані в такий спосіб КТС є органами колективу найманих працівників, і звернення працівника за розглядом трудового спору, що виникає з індивідуальних трудових відносин до колегіального органу, який розглядає спір, та ухвалює рішення на засадах колегіальності дає підстави вважати, що йдеться про особливий вид колективних трудових відносин. Тобто, не сам трудовий спір у цьому випадку вважається колективним, а лише порядок його розгляду матиме ознаки колективних трудових відносин. Й саме тому відносини з розгляду індивідуальних трудових спорів у КТС повинні зайняти належне їм місце у структурі предмета трудового права, не як «пов'язані з трудовими», а як повноцінний його елемент. При цьому, КТС, як орган трудового колективу відповідатиме усім ознакам суб'єкта колективних трудових відносин.

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ В УКРАЇНІ У КОНТЕКСТІ ВИКОНАННЯ УГОДИ ПРО АСОЦІАЦІЮ

Рим О. М.
доктор юридичних наук, професор кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка
м. Львів, Україна

Підписання Угоди про Асоціацію між Україною та Європейським Союзом [1] зумовило потребу пришвидшити процес наближення вітчизняного трудового законодавства до європейських стандартів праці, що фактично розпочався з ухваленням Закону України «Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства

Європейського Союзу» [2]. Правовому забезпеченню трудових відносин присвячено чимало статей угоди. Наприклад, ст. 17 «Поводження з працівниками», ст. 18 «Мобільність працівників», ст. 98 «Основний персонал», ст. 291 «Багатосторонні трудові стандарти та угоди» та інші. Окрім цього, питання співробітництва у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей безпосередньо врегульовані у главі 21 Угоди та окремому Додатку XL до неї [3]. Зокрема, у цій главі, окрім іншого, наголошується, що сторони Угоди посилюють співробітництво щодо забезпечення соціального діалогу (ст. 419), можливостей соціальних партнерів (с. 420) та сприяння залученню останніх до впровадження реформ в Україні (с. 421). Ці три статті, які сукупно становлять правову основу взаємодії України та ЄС з питань впровадження соціального діалогу європейського зразка у нашу правову систему, швидше є декларацією про наміри, аніж дієвими правовими інструментами. Натомість зобов'язання України щодо імплементації Директиви 2002/14/ЄС про встановлення загальних правил інформування та консультування працівників Європейського Співтовариства [4], як це визначено у Додатку XL, вимагають активних дій. Зокрема, положення цієї Директиви мали б бути впроваджені протягом 3 років з дати набрання чинності Угодою про асоціацію, тобто з 01.09.2017 р.

За результатами консультацій Міністерства соціальної політики України із соціальними партнерами, що відбулись у 2017 році, було констатовано відсутність потреби для розроблення законопроекту стосовно встановлення загального порядку інформування представників працівників (на підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи – роботодавця), оскільки зазначені питання врегульовано у законах України «Про соціальний діалог в Україні», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про зайнятість населення», «Про оплату праці», у Кодексі законів про працю України та інших нормативно-правових актах [5, с. 5-6].

Щоправда згодом політичні настрої змінились та за розпорядженням Уряду Міністерство соціальної політики України повинно було до 20 березня 2020 р. розробити та подати на розгляд Кабінету Міністрів України законопроект про внесення відповідних змін до Закону України «Про колективні договори і угоди», опрацювати цей законопроект з експертами ЄС та забезпечити супроводження його розгляду Верховною Радою України [6]. Цей строк неодноразово продовжували. Зрештою відповідний закон було ухвалено 23 лютого 2023 року. Щоправда він набере чинності лише через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану.

Варто зауважити, що чинне законодавство уже враховує вимоги Директиви 2002/14/ЄС щодо питань, з яких представникам працівників (переважно професійним спілкам) надається інформація, проводяться консультації, гарантії діяльності та захисту професійних спілок як представників працівників тощо [7, с. 169]. А отже роботи по наближенню відповідного правового регулювання до європейських стандартів залишається небагато.

Та все ж треба наголошуємо, що зведення імплементації Директиви 2002/14/ЄС лише до оновлення правил укладення колективних договорів та угод, як це було заплановано та реалізовано Урядом України, не достатньо, адже її положення спрямовані на встановлення загальних мінімальних вимог щодо права працівників отримувати інформацію та консультації на підприємствах. Впровадження відповідних правил насамперед повинне гарантувати участь працівників у вирішенні справ підприємства, де вони працевлаштовані, та в прийнятті рішень, які можуть суттєво вплинути на умови та організацію праці.

Приводячи у відповідність національне законодавство із нормами Директиви 2002/14/ЄС, зобов'язані держави наділені значною гнучкістю щодо вибору практичних механізмів впровадження її положень. Тож, серед іншого, можна:

- вибрати, чи застосовувати Директиву до підприємств, що мають щонайменше 50 працівників, або до установ, що мають принаймні 20 працівників;
- визначити, кого саме вважати роботодавцями, працівниками та їхніми представниками, які мають бути залучені до процедури інформування та консультування;
- зобов'язувати працівників самостійно ініціювати процедури інформування та консультування, а не встановлювати загальну обов'язковість участі у таких процедурах для роботодавців;
- вибрати, чи надавати повноваження соціальним партнерам відмовитися від участі у процедурах інформування і консультування у разі, якщо такі відрізняються від положень директиви;
- визначати механізми примусового виконання положень Директиви та санкції, які застосовують у випадках їх недотримання. Останні повинні бути ефективними, пропорційними та переконливими [8].

Відповідно до ст. 2 Директиви 2002/14/ЄС інформування означає передання роботодавцем представникам працівників даних з метою надання їм можливості ознайомитися з предметом питання та вивчити його, а консультування – це обмін думками та встановлення діалогу між представниками працівників та роботодавцем.

При цьому у межах інформування та консультування може бути передана інформація щодо:

- теперішнього стану та можливого розвитку діяльності підприємства або установи та відповідно їхнього економічного становища;
- стану, структури та можливого розвитку зайнятості в межах підприємства або установи та щодо будь-яких заходів, спрямованих на запобігання загрози для зайнятості;

- рішень, які можуть призвести до значних змін в організації роботи або договірних відносинах.

Відповідна інформація повинна надаватись у такий час, у такій формі та змістовно повинна бути викладена так, щоб працівники та їхні представники мали можливість вивчити її належно та, якщо необхідно, підготуватися до консультації.

У липні 2013 р. Європейська Комісія, за результатами перевірки дієвості наднаціональних положень щодо інформування та консультування, підтвердила, що загалом відповідне правове регулювання є дієвим. А найбільшою перешкодою його застосування було визнано обмежену сферу дії відповідних правових актів. Відтак, Європейська Комісія наголосила на потребі подальшого обговорення та вивчення питання щодо залучення до інформування та консультування державних службовців, моряків, а також працівників малих та середніх підприємств [9].

Попри значний масив нормативно-правових актів з питань регулювання колективно-трудових відносин, в Україні все ж правила щодо порядку надання інформації та проведення консультацій до ухвалення роботодавцем рішень, умов та порядку надання чи ненадання конфіденційної інформації, встановлення санкцій за порушення у сфері інформування та консультування з працівниками, усе ще чекають впровадження. Не можуть забезпечити належного регулювання інформування та консультування представників працівників і роботодавця Закони України «Про інформацію», «Про доступ до публічної інформації», «Про звернення громадян», Господарський кодекс, адже не враховують специфіки відповідних стосунків у контексті обробки інформації, у тому числі із обмеженим доступом.

Бракує також положень щодо адекватних, ефективних та превентивних санкцій у разі порушення вимог щодо інформування та консультування працівників. Кодекс України про адміністративні правопорушення встановлює адміністративну

відповідальність лише за порушення терміну надання інформації про трудову діяльність працівника (ст. 41), ненадання інформації для ведення колективних переговорів (ст. 41-3) та за ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди (ст. 41-1). А відтак наведені норми не можуть бути застосовані до ситуацій ухвалення рішень роботодавцем.

За таких обставин потребує вирішення питання щодо гарантованої участі представників працівників у процедурі інформування та консультування із роботодавцем щодо ухвалення ним важливих рішень, які можуть суттєво впливати на умови та організацію праці на підприємстві. Тож напрацювання проектів відповідних документів необхідно посилити, адже механізми, що забезпечують обмін інформацією, як і процедуру консультування між представниками працівників та роботодавцями, гармонійно поєднують елементи представницької демократії та допомагають запобігти конфронтації інтересів працівників та роботодавців.

Література:

1. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони від 30.11.2015. URL: https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/984_011 (дата звернення: 06.10.2023).

2. Про Загальнодержавну програму адаптації законодавства України до законодавства Європейського Союзу: Закон України від 18.03.2004 № 1629-IV URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1629-15#Text (дата звернення: 06.10.2023).

3. Додаток XL до глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» V Розділу Угоди про Асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-

членами, з іншої сторони. URL: https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/ugoda-pro-asociaciyu/40_Annex.pdf (дата звернення: 06.10.2023).

4. Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community - Joint declaration of the European Parliament, the Council and the Commission on employee representation // OJ L 80, 23.3.2002. P. 29–34. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0014 (accessed: 06.10.2023).

5. Моніторинг виконання у III кварталі 2017 року Планів імплементації актів законодавства ЄС. 13 с. https://www.msp.gov.ua/files/international/3-2017.docx (дата звернення: 06.10.2023)

6. Постанова Кабінету Міністрів України від 25.10.2017 р. № 1106 «Про виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони» URL: https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-vikonannya-ugodi-pro-asociaciyu-mizh-ukrayinoyu-z-odniyeyi-storoni-ta-yevropejskim-soyuzom-yevropejskim-spivtovaristvom-z-atomnoyi-energiyi-i-yihnimi-derzhavami-chlenami-z-inshoyi-storoni (дата звернення: 06.10.2023).

7. Україна та Угода про асоціацію: моніторинг виконання з 1 грудня 2016 року до 1 листопада 2017 року. 2017, ГО "Український центр європейської політики". 216 с. http://ucep.org.ua/wp-content/uploads/2017/12/UCEP_report_3_WEB_FINAL.pdf (дата звернення: 06.10.2023)

8. Impact of the information and consultation directive on industrial relations. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008. 34 p. URL: https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/impact-of-the-information-and-consultation-directive-on-industrial-relations (accessed: 06.10.2023).

9. European industrial relations dictionary. Information and consultation. URL: https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/information-and-consultation (accessed: 06.10.2023).

НАБЛИЖЕННЯ СТАНДАРТІВ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ УКРАЇНИ ДО СТАНДАРТІВ ЄС

Капленко Г. В.
доктор економічних наук, професор,
завідувач кафедри економіки та публічного управління факультету управління фінансами та бізнесу Львівського національного університету імені Івана Франка, м. Львів, Україна

Соціальний діалог є фундаментальною складовою європейської соціальної моделі. Це дає можливість соціальним партнерам активно сприяти, зокрема через угоди, розробці європейської соціальної політики та політики зайнятості.

Згідно зі статтею 151 Договору про функціонування Європейського Союзу сприяння діалогу між керівництвом і працівниками визнається спільною метою ЄС і держав-членів. Метою соціального діалогу є покращення європейського врядування через залучення соціальних партнерів до прийняття та впровадження рішень.

Згідно з Римським договором (1957 р.), одним із завдань Європейської Комісії є сприяння тісній співпраці між державами-членами щодо права на об'єднання та ведення колективних переговорів між роботодавцями та працівниками. Однак знадобилося багато років, щоб це положення було реалізовано. Процес соціального діалогу Val Duchesse, започаткований у 1985 році президентом Комісії Жаком Делором, мав на меті залучити соціальних партнерів, представлених Європейською конфедерацією профспілок (ETUC), Союзом промисловців Європейського співтовариства (UNICE) та Європейським центром Державні підприємства (CEEP), у процеси внутрішнього ринку. Результатом цього процесу стала низка спільних заяв щодо зайнятості, освіти, навчання та інших соціальних питань.

У 1986 році Єдиний європейський акт (стаття 118b) створив правову основу для розвитку «соціального діалогу в масштабах усього Співтовариства», і європейський соціальний діалог почав набувати форми, спочатку зі створенням керівного комітету, який у 1992 році став Соціальним комітетом. У 1991 році UNICE (тепер BusinessEurope), ETUC і CEEP (тепер SGI Europe) прийняли спільну угоду, яка закликала до обов'язкових консультацій із соціальними партнерами щодо законодавства у сфері соціальних питань і до можливості для соціальних партнерів вести переговори про рамкові угоди на європейському рівні. Цей запит було визнано в Угоді про соціальну політику, доданій до Маастрихтського протоколу про соціальну політику, яка передбачала конституційно визнану роль соціальних партнерів у європейському законодавчому процесі. На національному рівні соціальні партнери отримали можливість впроваджувати директиви шляхом укладення колективного договору.

Амстердамський договір (1997 р.) включив Угоду про соціальну політику, встановивши єдину основу для соціального діалогу в ЄС. Міжгалузевими результатами цього процесу стали рамкові угоди про відпустку по догляду за дитиною, роботу на неповний робочий день і роботу на визначений термін, усі з яких були імплементовані директивами Ради. Лісабонський договір (2009 р.) додатково підкреслив роль соціальних партнерів (стаття 152 ДФЄС), наголошуючи на необхідності сприяти діалогу, поважаючи їх автономію та різноманітність.

Європейська основа соціальних прав (EPSR) 2017 року також передбачає повагу до автономії та права на колективні дії соціальних партнерів і визнає їхнє право брати участь у розробці та реалізації політики зайнятості та соціальної політики, у тому числі шляхом укладення колективних договорів. Європейська комісія під головуванням Урсули фон дер Ляйєн неодноразово підтверджувала свою відданість соціальному діалогу в таких повідомленнях, як Європейська зелена угода та Сильна

соціальна Європа для справедливого переходу, у щорічній стратегії сталого зростання та рекомендаціях для окремих країн, а також у цілях для Фонду відновлення та стійкості. У травні 2021 року Соціальні зобов'язання Порту (підписані Комісією, Парламентом та європейськими соціальними партнерами) і Портуська декларація Європейської Ради (The Porto declaration) підкреслили ключову роль соціального діалогу. У лютому 2021 року Комісія опублікувала звіт (доповідь Andrea Nahles) про посилення соціального діалогу, який став частиною плану дій із впровадження EPSR, представленого в березні 2021 року. Відповідно до плану дій Комісія представила вказівки для індивідуальних самозайнятих осіб забезпечити, щоб законодавство про конкуренцію не перешкоджало укладенню колективних договорів щодо покращення умов праці. Крім того, Комісія запропонувала рекомендацію Ради, яка встановлює, як країни ЄС можуть і надалі зміцнювати соціальний діалог і колективні переговори на національному рівні, і випустила повідомлення про зміцнення та просування соціального діалогу на рівні ЄС.

Європейський Союз регулярно виражає занепокоєння щодо радикальних трудових реформ, які в Україні намагаються впроваджувати з 2020 року. Суперечливі заходи спрямовані на розширення дерегуляції в тому, що український уряд вважає надто великою роллю профспілок на робочому місці та надмірною бюрократією при укладанні, звільненні та управлінні. Однак брифінги, проведені перед та після російського вторгнення, показують, що ЄС закликав український уряд здійснювати реформи відповідно до міжнародних трудових стандартів і взаємодіяти з профспілками під час консультацій.

Документи, отримані від Європейської комісії за допомогою законів про свободу інформації, вказують на відмінності між реформами в Україні та концепцією «соціальної ринкової економіки» ЄС, де держава прагне знаходити компроміс між

ринковими силами та інтересами громадян. Ці спостереження були зроблені в контексті, коли Україна старається адаптувати своє законодавство до стандартів ЄС у зв'язку зі своєю кандидатурою на вступ до ЄС і діючою Угодою про асоціацію. Однак реформи в Україні, які здійснюються поза процесом гармонізації з ЄС, були засуджені європейськими та українськими профспілками за порушення конвенцій Міжнародної організації праці (МОП) і стандартів трудового законодавства ЄС.

Генеральний секретар Європейської федерації профспілок громадського обслуговування (EPSU), Ян Віллем Гаудріан, в інтерв'ю для open Democracy зазначив: «Українська влада постійно атакує права профспілок та намагається виключити їх та працівників із процесу реформ». Згідно з доповіддю, підготовленою до ключового саміту Україна-ЄС у Києві 3 лютого 2022 року, Європейська комісія вважає, що українське законодавство щодо соціально-економічних реформ перебуває на «ранній стадії».

Лідери українських профспілок повідомили Європейський Союз, що вони усвідомлюють потребу обмеження прав на робочому місці під час війни, але висловлюють занепокоєння щодо довгострокових наслідків дерегуляції. Згідно з «оцінкою потреб», представленою Радою Європи у грудні 2022 року, реформи наразі «переважно спричинили погіршення умов праці».

Європейська служба зовнішніх справ у червні поточного року висловила зобов'язання ЄС відносно європейських стандартів та Міжнародної організації праці щодо реформ в Україні. На даний момент ЄС фінансує проект МОП з безпечної та здорової праці в Україні. Того ж місяця комісар ЄС з зайнятості та соціальних прав, Nicolas Schmit, провів зустріч з українськими профспілковими лідерами у Брюсселі, підкресливши важливість соціального захисту, діалогу та прав працівників в європейській соціальної ринковій економіці. Він висловив намір висловити

занепокоєння лідерів профспілок щодо реформ в час війни та відсутності їх участі у відновленні України перед президенткою Європейської Комісії. Шміт також закликав українські профспілки особисто звернутися до Урсули фон дер Ляєн. У останньому звіті Європейського Союзу щодо гармонізації законодавства України та ЄС було відзначено, що слід звернути увагу на «вплив введення нового трудового законодавства на соціальний діалог», який, за зазначенням, має бути посилено.

Veerle Nuyts, предс-секретар Комісії з економічних і фінансових питань, робочих місць і соціальних прав, повідомила open Democracy, що ЄС «віддає особливу увагу трудовим реформам в Україні» … і «використовує будь-яку можливість для обговорення цих важливих питань». За її словами «Україна конструктивно співпрацює з ЄС щодо приведення свого законодавства у відповідність до чинних європейських директив в рамках широкої трудової реформи», а ЄС настоює на необхідності дотримання стандартів ЄС та Міжнародної організації праці (МОП) згідно з Угодою про асоціацію та кандидатурою України на вступ до ЄС.

У січні 2023 року Європейська комісія представила нову ініціативу щодо подальшого зміцнення та сприяння соціальному діалогу. Будучи давнім учасником галузевого соціального діалогу як на європейському, так і на національному рівнях, сектор роботи через агентства прагне розвивати його далі та повністю розкрити свій потенціал у сприянні динамічним, інклюзивним та стійким ринкам праці. Галузевий соціальний діалог, як на європейському, так і на національному рівнях, має важливе значення для збалансування прав працівників і зростання бізнесу в галузі приватних послуг зайнятості – і в її секторі роботи через агентства зокрема. Тому ініціатива Європейської комісії щодо подальшого зміцнення та сприяння соціальному діалогу є бажаною пропозицією використати її якнайкраще.

Всесвітня конфедерація зайнятості – Європа (WEC-Europe) привітала пропозиції як спосіб повністю розкрити потенціал соціального діалогу для сприяння динамічним, інклюзивним і стійким ринкам праці. Що стосується дій, викладених у Повідомленні Європейської Комісії, WEC-Europe вітає запропоновану Рекомендацію Ради, обмін у контексті галузевих комітетів соціального діалогу на відповідні теми (наприклад, діалог, який соціальні партнери для тимчасових агентств роботи розпочали у 2022 році , зосереджуючись на нестачі робочої сили) та дії для сприяння результатам соціального діалогу та подальших заходів. Водночас WEC-Europe має певні занепокоєння щодо запропонованого перегляду правил фінансування європейських комітетів секторального соціального діалогу. Поряд з 30 іншими європейськими галузевими організаціями соціальних партнерів, WEC-Europe підписала відкритого листа до Європейської комісії із закликом до збереження автономії галузевих соціальних партнерів, дозволяючи їм зосередитися на змісті та їхньому внеску в політику ЄС.

Протягом майже двох десятиліть галузевий соціальний діалог ЄС досягав конструктивних результатів у секторі тимчасової зайнятості через спільні проекти, спільні заходи та спільні заяви. Це також було важливим у контексті кризи Covid-19.

Робоча програма ЄС із галузевого соціального діалогу на 2021–2023 роки (прийнята Всесвітньою конфедерацією зайнятості в Європі та UNI-Europa, охопила наступні основні теми під загальною темою «ПАРТНЕРИ//PARTNERS»: цифрова трансформація, штучний інтелект і мінливий світ праці; подвійне навчання та Європейська програма навичок; перегляд нормативно-правової бази щодо роботи через агентства тимчасової зайнятості і переваги різноманітних форм роботи; зміцнення довіри та впевненості у спільній роботі шляхом

обміну передовим досвідом; вплив пандемії Covid-19 на індустрію тимчасової праці, цифрова трансформація та роль розподілу тимчасової праці; активізація, перехід на ринок праці, державно-приватне партнерство та політика боротьби з незадекларованою працею; роль галузевих соціальних партнерів; соціальні інновації: нові способи роботи, навчання та соціального захисту.

У лютому 2023 року Європейська Комісія представила перший аналітичний звіт про відповідність законодавства України *acquis communautaire* – сукупності актів права ЄС. Один із розділі (розділ 19), регулює соціальну політику та зайнятість.

У звіті Європейська Комісія оцінює рівень підготовки України до вступу в ЄС у сфері соціальної політики та зайнятості як початковий. Це один бал із п'яти можливих, тобто прогрес у цьому розділі (разом із низкою інших) Європейська Комісія оцінює як найнижчий. Висновки ЄС у цій главі займають близько трьох сторінок. Згадується й необхідність покращити **соціальний діалог** – зміцнити консультаційні механізми та спроможність його учасників. З позитивних кроків України у цьому питанні Європейська Комісія згадує відновлення роботи Національної тристоронньої соціально-економічної ради, функціонування тристоронніх соціально-економічних рад на рівні областей та міст і колективні угоди на різних рівнях. Зазначено й те, що дві скарги стосовно свободи об'єднань перебувають на розгляді Комітету Міжнародної організації праці.

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Бурак В. Я.
доктор юридичних наук, професор кафедри соціального права
юридичного факультету Львівського національного університету
імені Івана Франка
м. Львів, Україна

Соціальний діалог передбачає взаємне погодження позицій сторін зближення їх позицій, досягнення спільних домовленостей та узгодження позицій.

В умовах воєнного стану соціальний діалог не припиняється. Спільна робота в умовах соціального діалогу під час воєнного стану вкрай необхідна, щоб всебічно пропрацювати усі ризики, які ставить війна. Це дозволить більше ефективно захистити права працівників, а також попередити їхні порушення і більше узгодити інтереси бізнесу працівників і держави.

Пандемія і війна внесли корективи до очікування соціального діалогу, а також методів його проведення.

В першу чергу це стосується його мети. Закон визначає мету соціального діалогу як визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу. В сучасних реаліях мету соціального діалогу можна сформулювати як збалансування інтересів його сторін. Як видається, це мета регулювання як колективних так і індивідуальних трудових відносин. Захист трудових прав працівників в умовах сучасного ринку праці повинен поступитися балансу прав та інтересів сторін. Сьогодні на порядку денному – підтримка бізнесу, як малого, так і великого, збереження робочих місць, запит на тимчасову, дистанційну, надомну працю, неповну зайнятість, цифрову зайнятість, а також інші форми зайнятості. У той же

час підтримка бізнесу повинна супроводжуватися державними гарантіями забезпечення прав та інтересів працівників.

Так, важливим є питання відновлення української економіки, яка має бути трансформована для швидшої інтеграції у європейське економічне середовище. Щоб прийняті рішення були зваженими і дієвими, Уряд, підприємці та громадяни мають активізувати співпрацю. Це стосується як співпраці в рамках діяльності органів соціального діалогу, так і пошуку нових форм його здійснення. Тому на порядку денному є ефективна комунікація між сторонами соціального діалогу, а також підвищення ефективності роботи органів соціального діалогу.

Помилкою є норма закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» про призупинення в односторонньому порядку окремих положень колективного договору. Договірна природа угод і колективних договорів передбачає, що змінювати їх можна лише з взаємною згодою сторін.

Ініціатором призупинення виступає роботодавець. Разом з тим закон не передбачив механізму такого призупинення. Реалізація права роботодавця на призупинення окремих положень колективного договору передбачає погодження його з іншою стороною договору.

Натомість закон не передбачив можливості призупинення окремих положень галузевих, територіальних угод та генеральної угоди.

В умовах воєнного стану важливим є в договірному порядку передбачити гарантії захисту прав мобілізованих працівників в частині збереження робочого місця та середнього заробітку та інших пільг передбачених колективним договором.

Так само, соціальний діалог пристосовується до нових викликів, консультації відбуваються здебільшого з використанням комунікаційних технологій, онлайн-платформ.

Аналіз здійснення соціального діалогу в умовах воєнного стану дозволяє сформулювати низку пропозиції стосовно його реформування.

Серед них в першу чергу розширення форм соціального діалогу. До форм соціального діалогу чинним законом віднесено:

- обмін інформацією;
- консультації;
- узгоджувальні процедури;
- колективні переговори з укладення колективних договорів і угод.

Як видається доцільно окремо виділити колективні переговори і укладення колективних договорів і угод. До форм соціального діалогу також доцільно віднести і примирні процедури при вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів).

Важливими є опрацювання проблемних питань соціального діалогу:

- недоліки існуючих інституцій соціального діалогу;
- можливі механізми участі у соціальному діалозі представників громадянського суспільства;
- необхідність перегляду критеріїв оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності сторін соціального діалогу.

Є необхідність розширити сферу застосування соціального діалогу. Зокрема при встановленні прожиткового мінімуму. Недостатньо використовуються можливості соціального діалогу при встановленні величини мінімальної заробітної плати, а також тарифної ставки працівника першого тарифного розряду.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням вироблених шляхом

переговорів пропозицій спільного представницького органу об'єднань профспілок і спільного представницького органу об'єднань організацій роботодавців на національному рівні. Однак практика свідчить, що мінімальна заробітна плата встановлюється без врахування позицій профспілок і роботодавців.

Важливим є вирішення питання про визнання територіальних громад суб'єктами соціального діалогу на територіальному рівні, їхнього статусу, місця і ролі в системі соціального діалогу.

Невирішеним питанням є відповідальність за невиконання угод і договорів у тому числі органів державної влади. Необхідно передбачити матеріальну відповідальність роботодавця за порушення і невиконання норм колективного договору перед працівниками.

Ці проблеми повинні дістати хоча би часткове своє вирішення у новій концепції проекту закону «Про соціальний діалог».

ПРАВОВИЙ СТАТУС ПРОФСПІЛОК ЯК УЧАСНИКІВ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ НА ЛОКАЛЬНОМУ РІВНІ

Бек Ю. Б.
голова Первинної профспілкової організації працівників Львівського національного університету імені Івана Франка
кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільного права та процесу

З прийняттям у 2010 році Закону України «Про соціальний діалог в Україні» відбулося законодавче закріплення поняття соціального діалогу як процесу визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які

представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Були визначені форми, рівні та сторони соціального діалогу. Так, зокрема, відповідно до ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», соціальний діалог здійснюється на двох базових рівнях: загальному (національному, галузевому, територіальному), що здійснюється на тристоронній або двосторонній основі та локальному (на підприємстві, в установі, організації, а також з фізичною особою, яка використовує найману працю) на двосторонній основі.

Зі сторони працівників до сторін соціального діалогу належать:

- на національному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських;
- на галузевому рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності;
- на територіальному рівні – профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці;
- на локальному рівні – сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників;

Для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової

сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності.

Проте аналіз норм Закону України «Про соціальний діалог в Україні» свідчить про недостатнє та суперечливе визначення правового статусу профспілок як учасників соціального діалогу на локальному рівні.

Так, в Законі України «Про соціальний діалог в Україні», що сторона працівників у соціальному діалозі представлена первинними профспілковими організаціями.

Проте, відповідно до ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» первинна організація профспілки визначається як добровільне об'єднання членів профспілки, які, як правило, працюють на одному підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності і виду господарювання або у фізичної особи, яка використовує найману працю, або забезпечують себе роботою самостійно, або навчаються в одному закладі освіти.

Очевидно, що стороною соціального діалогу можуть бути лише первинні профспілкові організації працівників, а не здобувачів вищої освіти та інших осіб, які навчаються у закладах вищої освіти, оскільки останні не перебувають у трудових відносинах із закладами освіти, тобто не є працівниками.

Тому в Законі України «Про соціальний діалог в Україні» необхідно зазначити, що сторона працівників у соціальному діалозі представлена первинними профспілковими організаціями саме працівників.

Також в Законі України «Про соціальний діалог в Україні» закріплено різні підходи до визначення поняття сторін соціального діалогу. Так, наприклад, у ст. 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» зазначено, що однією із сторін договору соціального діалогу є сторона, яка представляє інтереси працівників, а вже в ст.4 Закону, залежно від рівнів

соціального діалогу, або профспілкова сторона або сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації.

Очевидно, що ця термінологія потребує уточнення та уніфікації з врахуванням того, що соціальний діалог здійснюється на різних рівнях для встановлення найбільш ефективної моделі регулювання трудових відносин, тобто відносин між працівником та роботодавцем.

Необхідно також враховувати, що на локальному рівні соціальний діалог може здійснюватися на підприємстві, в установі, організації, а також з фізичною особою, яка використовує найману працю, а в таких випадках мова може йти і про одного працівника.

На локальному рівні соціального діалогу є також певні особливості щодо визначення критеріїв репрезентативності первинних профспілкових організацій працівників.

Так, в ст. 5 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» встановлено такі загальні критерії репрезентативності як легалізація профспілок, загальна чисельність їх членів, галузева та територіальна розгалуженість.

Зрозуміло, що такий критерій репрезентативності як галузева та територіальна розгалуженість не може поширюватися на первинні профспілкові організації працівників як учасників соціального діалогу на локальному рівні.

Критерій загальної чисельності членів первинної профспілкової організації працівників як учасника соціального діалогу на локальному рівні не має значення для її репрезентативності, також на підприємстві, в установі, організації, у відносинах з фізичною особою, яка використовує найману працю може діяти кілька первинних профспілкових організацій працівників.

Так, відповідно до ст. 37 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» якщо на підприємстві, в установі або організації діє кілька первинних профспілкових організацій, представництво колективних інтересів працівників

підприємства, установи або організації щодо укладання колективного договору здійснюється об'єднаним представницьким органом, який утворюється цими первинними профспілковими організаціями, за ініціативою будь-якої з них. У цьому випадку кожна профспілкова організація має визначитися щодо своїх конкретних зобов'язань за колективним договором та відповідальності за їх невиконання. Представницький орган утворюється на засадах пропорційного представництва. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси найманих працівників при підписанні колективного договору.

Враховуючи вищенаведене можна зробити висновок, що правовий статус первинних профспілкових організацій працівників як учасників соціального діалогу на локальному рівні потребує більш детального законодавчого регулювання, враховуючи специфіку цього рівня.

РОЛЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ В ЗАПОБІГАННІ ТА ПРОТИДІЇ МОБІНГУ

Вакула А. Я.
заступник начальника Західного міжрегіонального управління
Державної служби з питань праці

Державна служба з питань праці реалізує державну політику у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності,

на випадок безробіття в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб.

Враховуючи наявні завдання і функції Державна служба з питань праці відіграє важливу роль в забезпеченні дотримання прав та гарантій працівників.

Кодекс законів про працю України в ч. 2 ст. 2 гарантує основні права працівників, зокрема право на здорові і безпечні умови праці, на гідне ставлення з боку роботодавця, інших працівників.

Однак в трудових відносинах нерідко мають випадки психологічного або економічного тиску як збоку роботодавця, так і збоку одних працівників щодо інших. До недавнього часу такі явища, що називають загальним терміном «мобінг», не були врегульовані актами законодавства України.

В ст. 5-1 Кодексу законів про працю України передбачено гарантії працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, правовий захист від мобінгу (цькування), дискримінації, упередженого ставлення у сфері праці, захист честі та гідності працівника під час здійснення ним трудової діяльності, а також забезпечення особам, які зазнали таких дій та/або бездіяльності, права на звернення до Державної служби України з питань праці та до суду щодо визнання таких фактів та їх усунення (без припинення працівником трудової діяльності на період розгляду скарги, провадження у справі), а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок таких дій та/або бездіяльності, на підставі судового рішення, що набрало законної сили.

Також закріплено обов’язок роботодавця правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства

про працю і правил охорони праці, здійснювати заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту (стаття 141 Кодексу законів про працю України) та обов'язок вживати заходів для забезпечення безпеки та захисту фізичного та психічного здоров'я працівників, здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), що передбачено ст. 158 Кодексу законів про працю України.

З метою встановлення обставин вчинення мобінгу, захисту порушених прав, притягнення до відповідальності винних осіб ст. 2-2 Кодексу законів про працю, що особи, які вважають, що вони зазнали мобінгу (цькування), мають право звернутися із скаргою до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та/або до суду.

Незважаючи на те, що поняття мобінг лише недавно знайшло своє відображення в актах трудового законодавства України, досить велика кількість працівників вважають, що відносно них вчинено мобінг. Про це свідчить також 54 скарги таких працівників, які надійшли до Західного міжрегіонального управління Держпраці впродовж 11 місяців 2023 відносно роботодавців Львівської області.

Протягом 2023 органами Держпраці активно проводиться інформаційно-роз'яснювальна робота у формі інформаційних відвідувань роботодавців (понад 2900 за 11 місяців 2023), проведення інформаційних заходів, зокрема семінарів, нарад, круглих столів, публікацій на офіційних сайтах, соцмережах, а також повідомлень у засобах масової інформації.

На даний час чинною є норма ч. 1 ст. 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX, відповідно до якої у період дії воєнного

стану Держпраці та її територіальні органи можуть здійснювати заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, в частині додержання вимог цього Закону, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин та законності припинення трудових договорів.

Враховуючи зазначені законодавчі обмеження в умовах сьогодення органи Держпраці не мають повноважень здійснювати контрольні заходи на підставі скарги працівника в частині виявлення вчинення мобінгу.

Однак у всіх випадках надходження скарг працівників проводяться інформаційні відвідування роботодавців з метою роз'яснення необхідності недопущення проявів мобінгу, а також моніторингу таких роботодавців в подальшому.

З метою захисту прав та гарантій найманих працівників, відносно яких вчинено мобінг, новелами Кодексу законів про працю України встановлено додаткові підстави для припинення трудових відносин, що пов'язані із вчиненням мобінгу.

Так, відповідно до ч. 3 ст. 38 Кодексу законів про працю України працівник має право у визначений ним строк розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору, чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили.

Згідно із п. 12 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем у випадку вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.

Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників передбачено пп. 1-2 п.1 ч. 1 ст. 41 Кодексу законів про працю України. Трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний також у разі вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили.

У всіх випадках факт вчинення мобінгу повинен бути встановлений рішенням суду, що набрало законної сили.

01.12.2022 Законом України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню)» встановлено адміністративну відповідальність за вчинення мобінгу, а також вчинення мобінгу групою осіб або особою, яку протягом року було піддано адміністративному стягненню за таке ж порушення.

У справах про ці адміністративні правопорушення протоколи про їх вчинення мають право складати уповноважені на те посадові особи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та розглядаються судами.

Таким чином, законодавче врегулювання поняття та форм мобінгу, відповідальності за вчинення таких діянь сприятиме охороні та захисту прав найманих працівників, а також подоланню мобінгу як негативного явища в трудових відносинах.

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ЧАС ЗМІН

Вдовичин І. Я.
доктор політичних наук, професор,
професор кафедри теорії та історії політичної науки
Львівського національного університету імені Івана Франка

Ще в далекому 1980 році, американський дослідник застерігав про виклика, які несе в собі інформаційне суспільство, яке тільки народжувалося: «Руйнуючи наші сім'ї, розхитуючи нашу економіку, паралізуючи нашу політичну систему, розбиваючи наші цінності, Третя хвиля зачіпає кожного. Вона змінює всі співвідношення сил, привілеї й прерогативи сьогоднішньої еліти, чиє становище стало вкрай хитке, і створює тло, на якому завтра відбуватимуться визначальні битви. Багато в цивілізації, що народжується, суперечить старій традиції індустріальної цивілізації. Вона є водночас високотехнічною й антиіндустріальною»[5, с.20].

Ще один американський вчений-історик наголошує – занепади попередніх цивілізацій обумовлювались поєднанням сукупності чинників. Серед основних, які впливають на стабільність спільнот він виокремлює: міграція; падіння держав; голод; хвороби; зміни клімату[4, с. 225]. У сьогоденні ми спостерігаємо складне поєднання таких чинників. На фоні досі небаченого добробуту, населення частини регіонів планеті зіштовхуються із продовольчими проблемами, на які накладаються політична нестабільність, зміни клімату і як наслідок – масова міграція. Усе це поєднується зі стрімким технологічними змінами, які отримали назву інформаційного (постіндустріального) суспільства. Незважаючи на усі застереження, прихильники абсолютизації раціонального, переформатовуючи свої гасла на більш модерні, вважають за можливе знову спробувати змінити світ на краще: «Логіка виключення, якою керується національно-державна політика,

входить у суперечність з логікою включення, притаманною світовому економічному раціоналізму. Не поділ, а змішування рас, етнічних груп, національностей стає джерелом максимального збільшення креативності та доходів і цим самим домінуючою політикою транснаціональних підприємств на ринку праці» [2, с. 108]. Принципово відкидаючи думку, що попри усі радикальних зміни, основним інструментом забезпечення стабільності і певних соціальних гарантій залишається суверенна держава.

Усупереч оптимістичним сподіванням пришвидшена глобалізація дає підстави погодитись з думкою, що у сьогоденні звикли говорити про людей як про прості статистичні одиниці. Нас не бентежить розгляд людських індивідів як робочої сили. Купівельна спроможність суспільства чи споживча здатність стали головним критерієм оцінки рівня стабільності певної країни для приєднання до клубу сили. «Коли ж у вас є багато нафти, або ви спроможні багато купувати чи інвестувати, це виправдовує вашу неповагу до сучасних політичних і моральних принципів або захисту громадянських свобод і прав людини»[1, с, 67].

Без формування сучасних інструментів обмеження свавілля, адекватних змінам у суспільстві, виникають чергові небезпеки свободі людини. Багато в чому вони покликані до життя спробами позбутися непевності буття, зробити його комфотним і затишним. Забуваючи на чому і постала свобода, яка багатьом видається непорушною і вічною. «Мати право на можливість банкрутства чи будь-якого іншого провалу складало частину європейської саги про свободу як фундаментальний вибір, який ми робимо щодня, відштовхуючись від його наслідків»[1, с. 68].

Зокрема, Зігмунд Бауман і Леонідас Донкіс привернули зокрема до двох важливих проблем. По-перше, соціальні мережі дозволяють дешевше, швидше, точніше і водночас легше ідентифікувати та визначити місце розташування діючих чи потенційних дисидентів порівняно з будь-якими традиційними

інструментами нагляду. Це несподіваний подарунок будь-якому диктатору та його секретним службам, справжня манна небесна, і чудове доповнення до численних «видимо-заборонених» організацій демократичного суспільства, заклопотаних тим, щоб усі небажані та негідні (тобто, ті, що поводяться чи можуть повестися невідповідно) не були прийняті чи нишком не пролізли в їхнє порядне, вільно вибране демократичне товариство…[1, с. 72-73]. По-друге, формування соціального стану, щодо якого застосовують понять «прекаріат». На їх думку, на відміну від «пролетаріату» минулого, «прекаріат» складається з представників усіх економічних класів. На думку цих дослідників, «єднає» прекаріат, цю надзвичайно строкату сукупність в єдину категорію, це стан крайньої дезінтеграції, пульверизації, атомізації[1, с. 80]. І зазначають відмінність становища «прекаріату» від становища пролетаріату XIX-початку XX століття. На відміну від своїх нащадків доби плинної реальності століття згодом, сучасники Генрі Форда Старшого, Д. П. Моргана чи Джона Д. Рокфеллера, позбавлені основної «зброї ненадійності», були нездатні перетворити пролетаріат на прекаріат. Вони не мали вибору, щоб перенести свої статки в інші місця, сповнені людей, готових терпіти без нарікань будь-який режим виробництва, хоч би яким жорстоким він був, в обмін на якийсь мізерний прожитковий мінімум. Так само, як їхні засоби виробництва, їхній капітал був «прив'язаний» до місця: занурений у важке і громіздке устаткування, замкнений за високими фабричними мурами. Отож це була взаємна залежність, і той факт, що обом сторонам доведеться довго триматися разом, вони чудово розуміли[1, с. 82]. Перед обличчям такої жорсткої та очікувано довготривалої взаємозалежності обидві сторони рано чи пізно мали дійти висновку, що в їхніх інтересах буде виробити, обговорити й дотримуватися певного «модусу вівенді», тобто, способу співіснування, що передбачає добровільну згоду на обмеження свободи дії й те,

якою мірою на іншу сторону конфлікту інтересів можна і слід натискати. Виняток не допускався, так само як і байдужість до страждань і позбавлення прав. Єдиною альтернативою, що лишалася Генрі Форду та зростаючим лавам його прихильників, послідовників та наслідувачів, було хіба що рубати гілку, на якій вони волею- неволею сиділи, до якої були так само міцно прив'язані, як їхні робітники до своїх верстатів, і звідки не могли зрушити до затишніших та привабливіших місць. Переступити межі, визначені взаємозалежністю, означало б для них руйнування джерел власного збагачення або швидкого виснаження родючості ґрунту, на якому виросли їхні статки та, як вони сподівалися, мали зростати й надалі, з року в рік, у майбутньому, а можливо – вічно. Коротше кажучи, були межі нерівності, в яких капітал міг існувати... Обидві сторони конфлікту були зацікавлені в тому, щоб не дати нерівності вийти з-під контролю, І кожна з них окремо була зацікавлена зберегти другу сторону в грі[1, с. 82-83]. До певної міри слушність їх думок є результати шеститижневого страйку працівників американської автомобільної промисловості, які домоглися зростання зарплати на 25% протягом 4 років. Значній мірі їх успіх був обумовлений тим, що провідні автовиробника в середньому втрачали приблизно 200 мільйонів доларів протягом тижня. Що спонукало їх до пошуку компромісів. Як і інша сторона – профспілки, усвідомлювали реалістичну межу своїх вимог.

Сучасні зміни руйнують переважну більшість обмежень які в попередні історичні епохи накладалися на індивіда і його поведінку – релігійні і станові табу, географічні кодони, транспорті проблеми, обмеження щодо інформації… Тепер майже усі видимі бар'єри ліквідовані. І постає питання – ми у стані Гобсівської «вільної людини», у стані «війни усіх проти усіх»? Та наступне – чи спроможний «прекаріат», згадуваний вище, діяти солідарно та втілювати спільне розуміння соціальної справедливості та спільне

бачення «доброго суспільства», відкритого для всіх його членів? Відповідь насправді є відкритою. Вона обумовлюється багатьма обставинами. Побоювання викликає популярність простих рішень, які базуються на зовнішніх змінах, перш за все соціально-економічного характеру (збільшити податки-зменшити податки; усунути державне регулювання-знести його цілком…), політичній модернізації, яка не виключає і насильства. Ігнорується попередній емпіричний історико-політичний досвід та напрацювання політико-філософської думки яка багато в чому формувала основи сучасного, недосконалого – та набагато заможнішого і безпечнішого світу, порівняно із попередніми етапами людської історії.

Пошук вирішення проблем шляхом того чи іншого варіанту «соціальної інженерії» є небезпечними, основою сучасного добробуту і технологічного поступу є перш за все приватна ініціатива стимульована приватною власністю. І певні збурення є необхідною платнею за цей поступ. «На відміну від соціалізму капіталізм є неконтрольований, неспокійний, «безладний». Це споріднює його із спонтанними інституціями, до яких залучається народ. Однак такі інституції виконують роль «шкіл демократії»…Хоч би там що, а позитивна спорідненість між капіталізмом і посередницькими структурами може послужити для пояснення, принаймні часткового, попередньої гіпотези, що успішний розвиток капіталізму спонукає до демократії»[3, с. 97]. Тому, для збереження сучасної цивілізації, уникнення занурення її в соціальні конфлікти необхідна соціальна відповідальність усіх сторін творення матеріальних і нематеріальних благ, соціальне партнерство. Конфлікти є неминучими і необхідними – завдання полягає у формуванні правових шляхів їх подолання.

Література:

1. Бауман Зігмунд, Донкіс Леонідас. Моральна сліпота. Втрата чутливості у плинній сучасності / Пер. з англ. О. Буценка. – К.: ДУХ І ЛІТЕРА, 2014. – 280 с.

2. Бек У. Влада і контрвлада у добу глобалізації. Нова світова політична економія / Ульрих Бек ; [пер. з нім. О. Юдіна]. – К. : Ніка-Центр, 2011. – 458 с.

3. Бергер П.Л. Капіталістична революція: п'ятдесят пропозицій щодо процвітання, рівності і свободи: [Монографія] / Пер. з англ. С.О. Макеєв, І.П. Дзюб, І.О. Кресіна; Передм, В.К. Черняк. – К.: Вища шк., 1995 – 247 с.

4. Моріс Ян. Чому Захід панує – натепер / Оповіді з історії та що з них випливає щодо майбутнього. Видання друге. Київ: ТОВ «Видавництво "КЛІО"», 2018. 516 с.

5. Тоффлер А. Третя хвиля. – К.: Вид. дім «Всесвіт», 2000. – 480 с.

РОЛЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ В РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ГІДНУ ПРАЦЮ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ

Єзерська О. І.
Начальник Західного міжрегіональнчого управління
Державної служби з питань праці

Поняття гідної праці було розроблено Міжнародною організацією праці в 1999 році. Організація визначає поняття «гідна праця» як «продуктивну працю в умовах свободи, справедливості, безпеки і гідності кожного працівника».

«Гідна праця» передбачає дотримання визнаних в міжнародному середовищі норм і принципів у сфері праці, розширення масштабів соціального захисту для всіх працівників, посилення взаємодії державних органів, організацій роботодавців та працівників та соціального діалогу у розв'язанні основних соціально-економічних проблем.

Основою гідної праці є повна і продуктивна зайнятість, здорові умови і справедлива оплата праці працівників.

Важливу роль в забезпеченні дотримання прав та гарантій працівників відіграє Державна служба з питань праці.

Держпраці здійснює свої повноваження безпосередньо та через утворені в установленому порядку територіальні органи. Положення про Державну службу України з питань праці було затверджене 11 лютого 2015 р.

Держпраці реалізує державну політику у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, на випадок безробіття в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб.

Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці як територіальний орган Держпраці здійснює повноваження та виконання функцій, визначених Положенням про Західне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці, затвердженим наказом Державної служби України з питань праці від 23.09.2022 № 169, та іншими нормативно-правовими актами, з 06 грудня 2022 року. Повноваження Міжрегіонального управління поширюються на територію Волинської, Закарпатської, Львівської та Рівненської областей.

З метою досягнення основних завдань Західним міжрегіональним управлінням Держпраці разом із іншими державними органами, органами місцевого самоврядування, іншими соціальними партнерами, зокрема профспілковими організаціями, об'єднаннями роботодавців, створена та діє міжвідомча робоча група з питань реалізації спільних дій щодо зменшення рівня незадекларованої праці, попередження виробничого травматизму та професійних захворювань.

В рамках співпраці учасників міжвідомчої робочої групи здійснюється організація регулярних публікацій на веб-сайтах і соціальних мережах державних органів, органів місцевого самоврядування і соціальних партнерів прес-релізів та новин про боротьбу з незадекларованою працею з метою примноження профілактичного і стримувального ефекту, особливо щодо її основних результатів, проведення інформаційних заходів у закладах середньої, вищої та професійно-технічної освіти щодо популяризації серед дітей та молоді легальних трудових відносин, запобігання використанню дитячої праці та трудової експлуатації.

Однією із основних складових гідної праці є справедлива оплата праці. Однак в сучасних умовах, на жаль, мають місце численні випадки невиплати заробітної плати роботодавцями, як наслідок масові скарги працівників. Органами Держпраці з метою усунення таких порушень проводяться контрольні заходи, внаслідок яких роботодавці на виконання припису інспектора праці зобов'язані виплачувати заборгованість по заробітній платі перед працівниками.

Важливим напрямом роботи Держпраці є боротьба з такими негативними явищами як примусова праця, використання дитячої праці та трудової експлуатації, торгівля людьми.

Конвенція МОП про примусову чи обов'язкову працю № 29 визначає примусову працю як будь-яку роботу чи службу, яку вимагають від якої-небудь особи під загрозою покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг.

Органами Держпраці проводяться численні інформаційні відвідування роботодавців, в тому числі й спільно з представниками міграційної поліції, за результатами яких виявляються суб'єкти господарювання, в діях яких наявні ознаки застосування примусової праці та використання дитячої праці, що може кваліфікуватись як грубе порушення законодавства про працю.

Україна, ратифікувавши цілу низку конвенцій МОП із безпеки і здоров'я на роботі та взявши на себе зобов'язання наблизити національні норми до стандартів ЄС (у межах Угоди про асоціацію між Україною та ЄС), має сприяти безпечним і здоровим умовам праці.

Тому одним із важливих напрямів інформаційно-роз'яснювальної роботи територіальних органів Держпраці в 2023 році є психосоціальна підтримка на робочому місці. Найбільші витрати для багатьох суб'єктів господарювання спричиняють психологічні проблеми співробітників. Всесвітня організація охорони здоров'я прогнозує, що у світі до 2030 року психічні захворювання та відсутність на робочому місці внаслідок психологічних проблем стануть найбільшим викликом для сфери праці.

Підприємствам України потрібна дієва політика й програма психосоціальної підтримки на робочому місці для відповіді на виклики у воєнний та післявоєнний час. Вже зараз або в перспективі вона може перерости в комплексну програму збереження ментального здоров'я на роботі. Тому за ініціативи органів Держпраці на підприємствах запроваджуються програми психосоціальної підтримки на робочому місці.

Одним із пріоритетних завдань також є справедливий соціальний захист осіб з інвалідністю і створення для таких осіб умов життя необхідних для успішної інтеграції у суспільстві. Однією з державних гарантій для людей з інвалідністю є право на працю.

Відповідно до Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів», держава гарантує їм рівні з усіма іншими громадянами можливості для участі в економічній, політичній і соціальній сферах життя суспільства та створює для людей з інвалідністю потрібні умови, які дають можливість вести повноцінний спосіб життя згідно з індивідуальними здібностями та інтересами.

У разі застосування праці людей з інвалідністю, роботодавець зобов'язаний враховувати рекомендації МСЕК, оскільки невиконання цих рекомендацій може призвести до погіршення стану здоров'я працівника з інвалідністю, за що він нестиме відповідальність.

Враховуючи право кожного, хто працює, на гідну працю, як держава, так і суспільство зобов'язані максимально забезпечувати здійснення дієвих кроків на шляху досягнення повної і продуктивної зайнятості, здорових умов і справедливої оплати праці працівників.

ПИТАННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ

Карвацька Н. П.
заступник начальника відділення Національної служби посередництва і примирення в Львівській області

Цьогоріч минає 25 річниця з моменту прийняття Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та 13 років з часу ухвалення Закону України «Про соціальний діалог в Україні».

Відповідно до зазначених законів Національною службою посередництва і примирення здійснюється сприяння у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) та врегулювання розбіжностей між найманими працівниками та роботодавцями з приводу соціально-економічних умов праці, укладення та виконання колективних договорів (угод), невиконання вимог законодавства про працю. Водночас НСПП сприяє у забезпеченні здійснення соціального діалогу, проводить оцінку відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців.

На сьогодні постала необхідність в удосконаленні законодавства як про порядок вирішення колективних трудових спорів так і про соціальний діалог та імплементації в національне законодавство кращих міжнародних практик з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та соціального діалогу.

У цьому напрямі НСПП ведеться активна нормопроєктувальна робота. Національною службою посередництва і примирення у співпраці з представниками усіх зацікавлених сторін розроблено законопроєкт «Про колективні трудові спори». У вересні НСПП звернулась до МОП з питання проведення експертизи законопроєкту.

Упродовж вересня – жовтня п.р. у регіонах України, зокрема за сприяння відділення НСПП і у Львівській області, проведено публічне обговорення законопроєкту. Наразі надані пропозиції з регіонів розглядаються з метою їх врахування при доопрацюванні законопроєкту.

Також НСПП розпочато роботу над оновленням законодавства про соціальний діалог. 27.09.2023 НСПП створено робочу групу з підготовки нової редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні», до складу якої увійшли представники сторін соціального діалогу, громадянського суспільства, провідні експерти, науковці, представники органів державної влади (усього 42 члени робочої групи). На сьогодні робочою групою здійснюється обговорення концепції змін до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» (з урахуваням змін, внесених Законом України «Про колективні угоди та договори», який набуде чинності через 6 місяців після припинення чи скасування воєнного стану).

З метою надання змоги суб'єктам сторін профспілок та організацій роботодавців продовжити участь у соціальному діалозі у період дії воєнного стану НСПП удосконалено нормативно-правові акти з питань оцінки відповідності критеріям репре-

зентативності та відповідно до п. 5 Прикінцевих та перехідних положень Закону України «Про колективні угоди та договори» 01.06.2023 затверджено Порядок продовження строку дії свідоцтв про підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок та організацій роботодавців.

Складні виклики, які постали перед українським суспільством, потребують суттєвого удосконалення соціального діалогу.

Водночас, не зважаючи на всі проблемні питання, соціальний діалог був і залишається інструментом та засобом розв'язання гострих соціальних проблем та регулювання трудових відносин. Саме за його допомогою можливо забезпечити ефективну взаємодію провідних стейкхолдерів з урахуванням їх інтересів, досягти стійких відносин у соціально-трудовій сфері.

На нашу думку, традиційні форми соціального діалогу не можуть бути остаточно відхилені. Однак, чиннний формат соціального діалогу без суттєвих його трансформацій може призвести до:

- втрати авторитету та довіри сторін до соціального діалогу через його у певних випадках формальний зміст;
- зростання тенденцій недотримання сторонами домовленостей, що виникає через відсутність механізмів контролю;
- зменшення мотивації нових учасників до активної участі в соціальному діалозі через невідповідність вимогам сьогодення.

Враховуючи зазначене, з метою оновлення соціального діалогу та вироблення концепції змін до законодавства про соціальний діалог доцільно розглянути наступні пропозиції:

1) удосконалити механізм забезпечення реалізації права участі в соціальному діалозі шляхом:

- перегляду критеріїв оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності;

– розробки чіткого механізму надання повноважень репрезентативним суб'єктам сторін відповідного рівня представляти інтереси організацій профспілок та роботодавців, які не відповідають критеріям репрезентативності або не підтвердили свою репрезентативність.

2) одним з ключових питань підготовки концепції змін законодавства про соціальний діалог є питання форми здійснення соціального діалогу і тут можливі три формати:

– удосконалена існуюча система тристороннього соціального діалогу;
– існуюча система тристороннього соціального діалогу із залученням громадянського суспільства (3+);
– удосконалена існуюча система тристороннього соціального діалогу шляхом створення системи соціального діалогу у форматі «двосторонній плюс».

3) можливі механізми участі у соціальному діалогу представників громадянського суспільства.

Залучення громадських організацій до соціального діалогу відповідає сучасним викликам, зокрема, на територіальному рівні та рівні громад, де є об'єктивна необхідність широкої залученості, окрім організацій роботодавців та найманих працівників, інших зацікавлених стейкхолдерів для спільного узгодження та реалізації стратегій їх розвитку.

З метою вирішення соціально-економічних проблем, регулювання трудових відносин, ефективного врегулювання колективних трудових спорів, конфліктних ситуацій та запобігання їх виникненню вкрай необхідним є впровадження соціального діалогу та створення діалогових майданчиків в територіальних громадах.

ПЕРСПЕКТИВИ ЗАЛУЧЕННЯ СТОРІН СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ДО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ

Парпан Т. В.
кандидат юридичних наук, доцент кафедри соціального права
юридичного факультету Львівського національного університету
ім. Івана Франка

Досягнення домовленості та прийняття спільних рішень з питань підвищення рівня безпеки та здоров'я працівників на роботі, є одним з напрямків здійснення соціального діалогу. Обов'язок роботодавця створити систему заходів та засобів, спрямованих на збереження здоров'я, життя і працездатності працівників на всіх етапах робочого процесу, не виключає можливості залучати для цього сторони соціального діалогу.

На сьогодні, Законом України «Про колективні договори та угоди» від 01.07.1993 р. закріплено, що генеральною угодою та галузевими угодами регулюються основні принципи та норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо умов охорони праці. Закон України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року, який вступить в силу через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану, містить доволі стислу інформацію щодо регулювання питань безпеки праці актами соціального діалогу. Вказується лише, що генеральною та галузевими угодами визначаються домовленості сторін з питань умов праці. При цьому, до угод галузевого рівня можуть бути включені питання щодо умов та охорони праці, а колективний договір, може передбачати положення щодо безпеки, охорони і гігієни праці.

На відміну від Закону України «Про колективні угоди та договори», чинний Закон України «Про колективні договори

та угоди» містить більш розгорнуту інформацію щодо врегулювання умов і охорони праці в колективних договорах. Зокрема, закріплено, що на рівні колективного договору, поряд з законодавчими нормами, встановлюються права працівників на пільги і компенсації за роботу в небезпечних та шкідливих умовах праці, а також інші пільги і компенсації, не передбачені законодавством; розмір грошової компенсації на придбання лікувально-профілактичного харчування, молока або рівноцінних йому харчових продуктів, якщо робота працівника має роз'їзний характер; визначається розмір вихідної допомоги, яку виплачуватимуть працівнику у випадку звільнення за власним бажанням, якщо роботодавець не додержується законодавства та умов колективного договору з питань безпеки праці працівників. Також, чинним законом встановлено, що забезпечуючи функціонування системи управління безпекою праці, роботодавець за участю сторін колективного договору розробляє і реалізує комплексні заходи для досягнення встановлених нормативів та підвищення існуючого рівня безпеки праці.

З огляду на викладене, сподіваємося, що більш детально можливості залучення сторін соціального діалогу до регулювання питань охорони праці буде визначено спеціальним законом у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі.

З цього приводу, проаналізуємо проект Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі» (13.10.2023 р.)

Відповідно до зазначеного законопроекту, на осіб, призначених чи обраних професійними спілками, їх організаціями та об'єднаннями як представників профспілок, покладатимуться спеціальні функції щодо представлення інтересів та захисту прав працівників з питань безпеки та здоров'я працівників на роботі. Зокрема, здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про безпеку та здоров'я працівників на роботі.

Представники працівників повинні буть мати змогу пропорційно брати участь в усіх заходах з безпеки та здоров'я працівників на роботі; звертатися до роботодавця із пропозиціями щодо вжиття відповідних заходів з безпеки та здоров'я працівників на роботі та надавати йому з цією метою пропозиції щодо зменшення загроз та/або усунення джерел небезпеки. Із урахуванням пропозицій представників працівників, результатів аналізу професійних ризиків, умов праці, роботодавець визначає перелік працівників, які підлягають обов'язковим медичним оглядам, та графік їх проходження.

Роботодавець повинен забезпечувати представникам працівників достатньо вільного часу без втрати оплати праці та забезпечувати їх необхідними засобами для реалізації їх прав та обов'язків з безпеки та здоров'я працівників на роботі. Своєю чергою, представники працівників мають право подавати до компетентних органів скарги щодо незабезпечення роботодавцем безпечних умов праці на належному рівні.

Також, законопроектом закріплено обов'язкове залучення організацій профспілок та роботодавців, їх об'єднань на національному та/ або галузевому рівні, до розроблення, прийняття, скасування та внесення змін до нормативно-правових актів з безпеки та здоров'я працівників на роботі.

У законопроекті передбачена можливість на рівні колективних договорів та колективних угод, поряд законодавчими нормами, визначати:

- для працівників, зайнятих на роботах в умовах праці підвищеної небезпеки та/або із шкідливим професійними факторами, гарантії, пільги, компенсації;
- інші гарантії, права та обов'язків сторін щодо забезпечення безпечних умов праці;
- обов'язкові підстави проведення атестації робочих місць/зон за умовами праці для відповідних виробництв, робіт, професій, посад, показників;

- обсяг потреб у забезпеченні працівників засобами колективного та індивідуального захисту, здійснення заходів із виробничої санітарії та гігієни (зокрема забезпечення мийними, знезаражувальними, дезінфікуючими засобами); а також інших завдань, пов'язаних із забезпечення безпеки та здоров'я працівників на роботі;
- перелік категорій працівників, які повинні проходити обов'язкові медичні огляди;
- період та розмір оплати праці іншої оплачуваної роботи, яку роботодавець надаватиме працівнику, якщо відповідно до медичного висновку за результатами медичного огляду, продовження виконання працівником роботи, визначеної його трудовим договором, є неможливим через загрозу подальшого погіршення здоров'я внаслідок впливу умов праці. Поряд з цим, визначати розмір грошової компенсації працівнику, якщо таку роботу неможливо йому надати.
- порядок проведення консультацій роботодавця з працівниками або представниками працівників щодо безпеки та здоров'я працівників на роботі.

Підсумовуючи, відзначимо, що не зважаючи на те, що Законом України «Про колективні угоди та договори» від 23 лютого 2023 року приділено не значну увагу питанням колективно-договірного регулювання відносин у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі, проте є перспективи, що цю прогалину заповнить Закон України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі», прийняття якого невдовзі очікується. До цього часу, було б доречно уніфікувати термінологію в цих документах. Зокрема щодо термінів «охорона праці» та «безпека та здоров'я працівників на роботі».

МЕДІАЦІЯ ЯК ОДИН ІЗ СПОСОБІВ ВРЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОГО СПОРУ

Раневич О. Ю.
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету ім. Івана Франка
м. Львів, Україна

Медіація є новою для трудового права процедурою, за допомогою якої можливе врегулювання трудового спору. Як інститут, правовідносини медіації знайшли своє закріплення у Кодексі законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII (далі – Кодекс від 10.12.1971 року) лише наприкінці 2021 року. Тоді набрав чинності Закон України "Про медіацію" від 16.11.2021 року № 1875-IX (далі – Закон від 16.11.2021 року).

Законом від 16.11.2021 року й було доповнено Кодекс від 10.12.1971 року новою ст. 222-1, в якій регламентуються питання щодо врегулювання трудових спорів шляхом медіації. Зокрема, в цій статті йдеться про те, що трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України "Про медіацію" з урахуванням особливостей, передбачених цим Кодексом (ч. 1 ст. 222-1 Кодексу від 10.12.1971 року).

Як бачимо, основними у правовідносинах медіації є норми Закону від 16.11.2021 року, якими визначено порядок проведення медіації, права та обов'язки сторін медіації, а також, зміст договору про проведення медіації й угоди за результатами медіації тощо.

Кодекс від 10.12.1971 року в статті 222-1 визначає особливості медіації саме у трудових спорах. А саме: договір про проведення медіації та угода за результатами медіації у трудових

спорах укладаються в письмовій формі; у разі невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації сторони медіації мають право звернутися для розгляду трудового спору до органів, передбачених статтею 221 цього Кодексу; участь у процедурі медіації може бути визнана поважною причиною у розумінні статей 225 і 234 цього Кодексу.

До прикладу, ми не можемо застосовувати положення Закону від 16.11.2021 року, що дозволяють укладати сторонам спору та медіатором у погодженій ними усній формі договір про проведення медіації. Оскільки, в трудовому спорі такий договір укладається лише в письмовій формі. Аналогічні вимоги щодо застосування обов'язкової письмової форми закріплюються й щодо угоди за результатами медіації.

Попри вимоги формального змісту, Кодекс від 10.12.1971 року містить й низку дискусійних норм права, які на переконання автора можуть знецінювати інститут медіації в трудовому праві. Однак, розпочнемо із очевидних переваг медіації.

Медіація як позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора намагаються врегулювати трудовий спір шляхом переговорів, є важливим інструментом для сторін трудових відносин. Це пояснюється тим, що за допомогою медіації сторони можуть досягнути бажаного для них результату за достатньо короткий проміжок часу та без здійснення значних фінансових витрат. Іншими словами, трудовий спір може бути врегульовано у такий спосіб, який би відповідав інтересам обох сторін та не створював для них додаткових негативних наслідків юридичного чи іншого характеру.

Разом з тим, як вже згадувалося, інституту медіації притаманна низка недоліків, які здебільшого відштовхують сторін трудового спору від проведення процедури медіації.

По-перше, в чинному законодавстві відсутня юридична можливість виконання досягнутих в угоді за результатами

медіації домовленостей у примусовому порядку. Якщо одна із сторін медіації не виконує чи неналежно виконує угоду за результатами медіації, тоді в іншої сторони наявне лише право звернутися до органів, які розглядають трудові спори, а саме, комісії по трудових спорах або місцевого загального суду (ч. 3 ст. 222-1 Кодексу від 10.12.1971 року).

Явним недоліком вищенаведеної норми права є те, що вона фактично дозволяє знівелювати попередньо досягнуті між сторонами трудового спору домовленості в угоді за результатами медіації, та вже юридично врегульований між ними спір повторно передати на розгляд органів, які розглядають трудові спори.

В такому випадку законодавцю необхідно було б закріпити норму права, яка б дозволяла звернутися сторонам медіації до вже згаданих органів не з метою повторного розгляду трудового спору, а для вирішення питання щодо невиконання чи неналежного виконання угоди за результатами медіації й забезпечення її виконання. Винятком із такого правила могла б бути невідповідність угоди нормам закону, які дають обґрунтовані підстави вважати її недійсною.

По-друге, законодавець як видається сумнівається в ефективності проведення процедури медіації в трудовому спорі, адже одразу закріплює в Кодексі від 10.12.1971 року норму права, яка дозволяє визнавати участь сторін в медіації як поважну причину пропуску установленого строку для звернення до комісії по трудових спорах чи суду (ч. 4 ст. 222-1).

Формулювання норми права у такий спосіб: “участь у процедурі медіації може бути визнана поважною причиною”. Вочевидь, не може слугувати гарантією для сторін медіації щодо поновлення комісією по трудових спорах або тим же судом пропущеного ними строку звернення до таких органів. Адже, із змісту цієї норми права стає зрозумілим те, що вона надає лише право, а не встановлює обов’язок для органів, що розглядають

трудовий спір поновити пропущений строк. При чому, таким правом вони й так були наділені в силу раніше прийнятих норм ст.ст. 225 і 234 Кодексу від 10.12.1971 року.

Нарешті, можемо виснувати про те, що інститут медіації є доволі новим для трудового права та в сучасних умовах покликаний сприяти швидкому врегулюванню трудового спору, який виник між сторонами трудових відносин. Тоді ж як, Кодекс від 10.12.1971 року не містить достатньо важливих положень, які б забезпечували ефективність процедури медіації в трудовому праві та надавали можливість сторонам трудового спору беззастережно використовувати її переваги. Із розвитком медіаційних правовідносин та все більшим їхнім поширенням на трудові спори, постає потреба у внесенні змін та доповнень до Кодексу від 10.12.1971 року, що сприятиме популяризації процедури медіації в трудовому праві й зацікавленості сторін трудового спору до її застосування.

РОЛЬ СОЦІАЛЬНИХ ПАРТНЕРІВ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ВІДПОЧИНОК

Рибак О. О.
аспірантка кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету імені Івана Франка
м. Львів, Україна

Основним інструментом, котрий допомагає зменшити соціальні конфлікти та забезпечити соціальний мир у суспільстві, є соціальний діалог. Особливу роль він відіграє при регулюванні трудових відносин. Завдяки соціальному діалогу не лише держава бере активну участь у встановленні умов праці, а й активно залучаються роботодавці та наймані працівники до вирішення питань що стосуються умов праці. Держава, роботодавці, а також наймані працівники рівною мірою

зацікавлені у поліпшенні економічного становища, забезпеченні належних умов праці та заробітної плати працівників.

Правові питання здійснення соціального діалогу регулюються такими Законами України, як "Про соціальний діалог в Україні", "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності", "Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності" тощо.

Відповідно до Закону України "Про соціальний діалог" соціальний діалог є процесом визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування. Сторони соціального діалогу в залежності від його рівня визначені у ст. 4 вище зазначеного Закону. Не вдаючись до детального аналізу зауважимо, що в залежності від кількості сторін соціального діалогу він може здійснюватись на двосторонній або тристоронній основі. Отже, до співпраці залучені роботодавці та працівники, або роботодавці, працівники та держава. Зазначені сторони можуть брати участь в соціальному діалогові самостійно або через своїх представників.

Для захисту прав та законних інтересів роботодавців у економічній, соціальній, трудовій та інших сферах, а також здійснення представництва у тому числі в їх відносинах з іншими сторонами соціального діалогу створюються та діють організації роботодавців (ст. 5 Закону України Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності").

Інтереси найманих працівників представляють професійні спілки (їх об'єднання). Так, відповідно до ст. 19 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" вони здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в державних органах та органах місцевого самоврядування, у відносинах

з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян. При цьому у питаннях колективних інтересів працівників профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво та захист інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках. А у питаннях індивідуальних прав та інтересів своїх членів профспілки здійснюють представництво та захист у порядку, передбаченому законодавством та їх статутами.

Проаналізувавши ряд положень трудового законодавства, можна відзначити вагому роль профспілок при встановленні певних умов праці, забезпеченні здорового та безпечного робочого середовища тощо.

Для прикладу одним із основних конституційних прав працівника є право на відпочинок. Юридичною гарантією якого є встановлення максимальної тривалості робочого часу.

Конституція України у ч. 2 ст. 45 встановлює, що максимальна тривалість робочого часу визначається законами. Відповідно Кодекс законів про працю України містить положення, яким встановлено, що нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень (ст. 50). Варто зауважити, що ця норма є імперативною за своїм змістом і виключає можливість встановлення більш тривалого робочого часу.

Однак вітчизняне законодавство закріплює можливість встановлення меншої норми тривалості робочого часу, ніж 40 годин на тиждень. У ч. 2 ст. 50 Кодексу Законів про працю України зазначено, що підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті.

Отже, завдяки колективним переговорам при укладенні колективного договору сторони соціального діалогу можуть узгодити меншу норму тривалості робочого часу, наприклад 38 чи 39 год на тиждень. І саме цю норму тривалості робочого часу закріпити у колективному договорі.

Ба більше, виконання роботи понад встановлену норму тривалості робочого часу не відбувається без погодження з профспілковими організаціями, чи їх об'єднаннями і за умови дотримання певних норм трудового законодавства.

По-перше, нагадаємо, що надурочні роботи, як правило, не допускаються. Роботодавець може застосовувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках, визначених у законодавстві:

1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;
2) при проведенні громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'язку – для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;
3) при необхідності закінчення початої роботи, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, якщо її припинення може призвести до псування або знищення майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, іншого обладнання або устаткування, якщо їх несправність викликає зупинення робіт для значної кількості працівників;
4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;
5) для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви; в цих випадках роботодавець зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником.

По-друге, у першому та другому випадках такі роботи можуть проводитись за умови інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) і не пізніше наступного робочого дня. В інших випадках надурочні роботи можуть провадитися лише після інформування виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації про їх застосування.

Отже, надурочні роботи можуть провадитися лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації.

В Європейському Союзі робочий час працівників регулюється Директивою 2003/88/ЄС, у якій закріплено, що середня тривалість робочого часу впродовж кожного семиденного періоду, враховуючи надурочні години, не повинна перевищувати сорока восьми годин при обліковому періоді не більше 4 місяців.

Щоправда, варто звернути увагу на інше положення Директиви 2003/88/ЄС, відповідно до якого держави-члени мають можливість не застосовувати 48-годинного обмеження на тиждень. Йдеться про застосування "opt-out". Сьогодні концепція "opt-out" є частиною національного законодавства багатьох європейських держав, наприклад Бельгії, Німеччини, Іспанії, Чехії, Угорщини, Франції.

Якщо за загальним правилом "opt-out" може застосовуватись лише за згоди працівника, то у Нідерландах цього не достатньо. Така можливість повинна обов'язково бути прописана у колективному договорі.

Це підтверджує, що у регулюванні трудових відносин соціальні партнери відіграють неабияку роль. Вони безпосередньо беруть участь у забезпеченні основних трудових прав працівників, права на відпочинок, обмежуючи максимальну тривалість робочого часу.

ДО ПИТАННЯ ПРО ГАЛУЗЕВІ УГОДИ ОБМЕЖЕНОЇ ДІЇ

Стрепко В. Л.
кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка
м. Львів, Україна

Реформа вітчизняного законодавства про колективне регулювання трудових відносин призвела до появи на галузевому рівні нового акту соціального діалогу. Йдеться про галузеву угоду обмеженої дії, яка з огляду на статтю 1 Закону про колективні угоди та договори [1] є письмовим нормативним документом, що укладається в галузях, в яких відсутні репрезентативні суб'єкти сторін (сторони) галузевого рівня, з метою регулювання трудових, соціально-економічних відносин на галузевому рівні.

Укладення такої угоди, як неважко здогадатись із наведеного вище визначення, передбачає подолання одного із найбільш вагомих недоліків соціального діалогу на галузевому рівні – відсутності репрезентативних сторін, яким, зважаючи на Закону про соціальний діалог [2], є профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності, а також сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності. При цьому важливо наголосити що сторона роботодавців та професійних спілок повинні відповідати критеріям репрезентативності, закріпленими статтями 5 та 6 Закону про соціальний діалог, тобто бути легалізованими із статусом всеукраїнських об'єднань та організацій із передбаченою законодавством кількістю працюючих у відповідній галузі працівників, у тому числі членів

профспілок, володіти територіально й галузево розгалуженістю.

Усе це критерії репрезентативності сторін соціального діалогу на галузевому рівні, за дотриманням яких наглядає Національна служба посередництва та примирення. У її владі відмовити будь-якому суб'єкту сторони роботодавців чи профспілок представляти інтереси своїх членів на галузевому рівні, у тому числі під час укладення галузевої угоди, за умови не відповідності хоча б одному із таких критеріїв.

А разом з тим, галузева угода важлива з огляду на встановлення колективних умов праці окремої галузі, про які найкраще обізнані саме галузеві професійні спілки та організації роботодавців, які щоправда, в силу їх мало чисельності чи з інших обставин, не є репрезентативними, а відтак не є сторонами ведення переговорів й укладення колективної угоди. Галузева угода обмеженої надає профспілкам та організаціям роботодавців, які прагнуть домовитись про умови праці на галузевому рівні, можливість врегулювати трудові відносини на галузевому рівні минаючи критерії репрезентативності.

Тому галузева угода обмеженої дії є вагомим кроком уперед щодо правового регулювання трудових відносин окремої галузі, оскільки сприяє залученню до цього нових суб'єктів та розширює коло учасників соціального діалогу, наділених правом встановлювати на галузевому рівні колективні умови праці, обов'язкові для працівників та роботодавців.

По суті галузеві угоди обмеженої дії нічим не відрізняється від галузевих угод, що укладаються репрезентативними сторонами соціального діалогу. Обидві спрямовані на врегулювання одних і тих самих відносин й окреслюють широке коло питань взаємної зацікавленості роботодавців й профспілок, зокрема щодо забезпечення продуктивної зайнятості та запобігання вивільненню працівників; мінімальних гаранті в оплаті праці; нормування та оплати праці в галузі відповідно до кваліфікації, за видами робіт та окремими професіями, міжкваліфікаційних

(міжпосадових) співвідношень в оплаті праці з урахуванням норм законодавства про оплату праці; визначення стандартів оплати висококваліфікованої праці за основними професіями; гарантованих мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки умов праці окремих професійних груп і категорій працівників тощо. Однак, варто вказати, що галузеві угоди обмеженої дії не можуть поширюватись на організації роботодавців та професійні спілки, які не приймали участі в її укладенні. Поширенню, із дотриманням умов закріплених статтею 16 Закону про колективні угоди та договори, підлягають винятково галузеві угоди, укладені репрезентативними сторонами соціального діалогу.

Зважаючи на їх значення у регулювання трудових відносин, не можна погодитись із визначенням галузевих угод обмеженої дії як «письмового нормативного документа». Таким їх, нагадаємо, названо у статті 1 Закону про колективні угоди та договори. Це, як видається, применшення їх значення як актів соціального діалогу та прирівнення по суті до технічних документів, які встановлюють стандарти господарської діяльності, виготовлення промислової продукції та надання послуг.

У цьому неважко переконатись, коли звернутись до Закону України «Про стандартизацію» [3], який у статті 1 нормативними документами називає кодекси усталеної практики та технічні умови. Перші, тобто кодекси усталеної практики – це нормативні документи, що містять рекомендації щодо практик чи процедур проектування, виготовлення, монтажу, технічного обслуговування або експлуатації обладнання, конструкцій чи виробів. Тут і поверхового аналізу достатньо аби зробити висновок, що нормативні документи є актами виробничої діяльності, що регулюють відносини між державою іншими суб'єктами стандартизації [4], щодо встановлює загальних правил поведінки у виробничій сфері, та суб'єктами

господарювання, які зобов'язані дотримуватись цих правил. Не важко здогадатись, що про регулювання трудових відносин між роботодавцем та працівником, тут не йдеться.

До подібного ж висновку прийдемо аналізуючи визначення поняття технічних умов. Це нормативний документ, що встановлює технічні вимоги, яким повинна відповідати продукція, процес або послуга, та визначає процедури, за допомогою яких може бути встановлено, чи дотримані такі вимоги. По суті, технічні вимоги закріплюють вимоги щодо якості продукції або послуг, які виробляють або надають суб'єкти господарювання. Це їх зобов'язання перед державою, які не є предметом домовленостей із профспілковою стороною галузевого рівня.

Тому вірним буде висновок, що нормативні документи не регулюють трудові відносини. Це нормативні акти імперативного, а не договірного характеру, що регламентують відносини, як правило, між державою, іншими суб'єктами стандартизації, а також суб'єктами господарювання щодо встановлення типових (стандартних) правил ведення господарської діяльності та якості виробленої продукції чи надання послуг.

Тому не варто у вітчизняному законодавстві визначати галузеву угоду обмеженої дії як письмовий нормативний документ, адже вона не регулює відносини між державою та суб'єктами господарювання щодо провадження господарської діяльності та якості виробленої продукції чи надання послуг. Це нормативно – правовий договір [5; ст. 112], яким трудові відносини на галузевому рівні врегульовані сторонами (стороною), не наділеними (не наділеною) ознаками репрезентативності. Про що і необхідно вказати у визначенні поняття галузевої угоди обмеженої дії.

Література:

1. Про колективні угоди та договори. Закон України від 23 лютого 2023 року № 2937-IX // Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text;

2. Про соціальний діалог. Закон України від 23 грудня 2010 року № 2862-VI // Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text;

3. Про стандартизацію. Закон України від 05 червня 2014 року № 1315 // Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1315-18#Text;

4. Перелік суб'єктів, наділених правом ухвалювати документи у царині стандартизації, закріплений статтею 8 Закону України «Про стандартизацію»;

5. Трудове право України : акад. курс : підруч. [для студ. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Буряк, З.Я. Козак та ін.] ; за ред. П.Д, Пилипенка. – 5 те вид., переробл. і допов. К. : Ін Юре, 2014. – 552с.

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТІ СУБ'ЄКТІВ ПРОФСПІЛКОВОЇ СТОРОНИ НА ЛОКАЛЬНОМУ РІВНІ

Швець Д. Ю.
кандидат юридичних наук, доцент кафедри соціального права юридичного факультету ЛНУ ім. І. Франка, адвокат, голова комітету трудового права Ради адвокатів Львівської області

Відповідно до Закону України «Про соціальний діалог в Україні» для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів і угод, тристоронніх або двосторонніх органах та у міжнародних заходах склад суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців визначається за критеріями репрезентативності.

Критерії репрезентативності необхідні для того, щоб встановити відповідність тієї чи іншої професійної спілки

чи організації роботодавців визначеним державою вимогам для участі у колективних переговорах з метою укладення колективних угод та договорів, делегування представників до органів соціального діалогу відповідного рівня та участь у міжнародних заходах.

Важливим аспектом у веденні колективних переговорів є довіра між сторонами соціального діалогу та їхня можливість ефективно здійснювати представництво інтересів працівників та роботодавців, вести переговори добросовісно і докладати усіх зусиль для досягнення угоди.

Одночасно з цим, не існує заздалегідь встановленої універсальної моделі репрезентативності. Так, у пункті 5 статті 3 Статуту МОП зазначається, що про призначення недержавних делегатів і радників на Генеральну конференцію МОП за згодою із найбільш репрезентативними професійними організаціями роботодавців і працівників. Стаття 1 Конвенції МОП №144 поняття «репрезентативні організації» як найбільш представницькі організації роботодавців і працівників, наділені правом на свободу об'єднання.

Рекомендація МОП щодо сприяння колективним переговорам № 163 визначає, що у країнах, де компетентні органи застосовують процедуру визначення організацій, котрі мають право на ведення колективних переговорів, таке визначення має ґрунтуватися на заздалегідь встановлених і об'єктивних критеріях представництва цих організацій, визначених після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників.

Чинним законодавством встановлено вимоги до репрезентативності профспілок різних рівнів. Зокрема, на локальному рівні для участі у колективних переговорах з укладення колективних договорів відповідно до закону сторона працівників є репрезентативною, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані представники (представник) працівників.

Тобто, на локальному рівні достатньо лише самого факту державної реєстрації (легалізації) профспілки як юридичної особи. Разом з тим, не завжди саме існування свободи об'єднання означає автоматичне визнання профспілок для ведення переговорів.

Як вбачається з досвіду європейських держав, особливо тих, де є системи з великою кількістю профспілок, існує потреба в заздалегідь визначених об'єктивних критеріях репрезентативності профспілок в тому числі і на локальному рівні.

Разом з цим, якщо для національного, галузевого та територіального рівні цілі встановлення репрезентативності є зрозумілими, то з локальним рівнем, у разі запровадження репрезентативності на ньому, необхідно визначити для яких саме цілей вона встановлюється та які критерії репрезентативності можуть застосовуватися.

З огляду на досвід іноземних держав, критерії репрезентативності можуть бути як кількісного, так і економічного спрямування.

Кількісний критерій для суб'єктів профспілкової сторони і сторони роботодавців встановлено у відсотках до зайнятого населення. Відповідно до статті 4 Закону України «Про зайнятість населення» до зайнятого населення належать особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, особи, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств), проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості, а також особи, які навчаються за денною або дуальною формою здобуття освіти у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти та поєднують навчання з роботою.

Таким чином, цей критерій в існуючому вигляді відображає значно ширше коло осіб та не є об'єктивним для встановлення критеріїв репрезентативності профспілок, які представляють інтереси працівників.

Якщо ж для визначення репрезентативності використовувати кількість та розмір сплачених внесків членами профспілки, то можна зіштовхнутися з іншою проблемою. Роботодавець, користуючись інформацію про сплачені членські внески тієї чи іншої профспілки, може чинити тиск на її членів щодо виходу з профспілки. Тим самим, створюючи умови за яких «незручна» профспілка може перестати бути репрезентативною.

За таких умов, держава повинна розробити прозорі та ефективні критерії визначення репрезентативності суб'єктів профспілкової сторони та сторони роботодавців на локальному рівні. При цьому, особливу увагу потрібно приділити забезпеченню незалежності саме суб'єктів профспілкової сторони.

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ПОБУДОВИ РЕГІОНАЛЬНОЇ ІННОВАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ (РІС) В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Яворський М. С.
виконавчий директор Львівського обласного
об'єднання організацій роботодавців, к.т.н.

Сьогодні український народ живе в умовах воєнного стану, викликаного наглою повномасштабною військовою агресією РФ проти України, яка розпочалася 24 лютого 2022 року. На жаль, коли вона сталася, у нас не виявилося необхідного за обсягами високотехнологічного промислового виробництва, зокрема виробництва зброї та іншої військової продукції, для організації швидкої відсічі ворогові. Тому зараз перед суспільством і державою постало чітке завдання-у найкоротші терміни трансформувати українську промисловість на основі інноваційної моделі та переорієнтувати її на військовий лад, щоби озброєння та іншу техніку, спорядження і

обладнання, потрібних у необхідній кількості для успішних оборонно-наступальних дій , країна могла виробляти сама. А західні союзники повинні допомогти нам у цьому. Слід відзначити, що певний поступ у цьому процесі відбувається. На наших очах на основі ідей українських науковців, інженерів та винахідників виникають десятки і сотні нових виробництв високотехнологічної продукції, зокрема дронів, транспортних і медичних засобів тощо, які відразу тестуються і застосовуються на фронті.

У суспільстві утверджується розуміння того, що виживання нашої країни та її подальший повоєнний гармонійний інноваційний розвиток залежатиме від того, наскільки швидко і якісно ми осучаснимо та модернізуємо національну інноваційну систему (НІС) та її регіональні складові (РІС)-як платформи ініціації інноваційних процесів в Україні та головні локомотиви високотехнологічного, екологічнобезпечного промислового розвитку кожної з її областей. Як відзначив у своїй книзі "Як багаті країни забагатіли…і чому бідні країни залишаються бідними" (К.: Темпора, 2018 р.) відомий норвезький економіст Ерік С. Райнерт: "Всупереч значному масиву економічної теорії жодна країна ніколи не піднялася з бідності без інноваційної системи".

Підходів до визначення РІС існує багато, але в загальному їх сутність можна звести до такого [1].

РІС – це, з одного боку, сукупність взаємозацікавлених і взаємодіючих структур та творчих особистостей, а саме, винахідників та дослідників-новаторів, малих і великих підприємств, закладів вищої освіти (ЗВО), науково-дослідних інститутів (НДІ), торгово-промислових палат, інформаційно-інноваційних центрів, технопарків, бізнес-інкубаторів тощо, які задіяні у процесі створення, трансферу та комерціалізації наукових знань і технологій в межах конкретної території. З іншого боку – це комплекс інституцій правового, фінансового і соціального характеру, органів влади і місцевого самоврядування, профспілок, громадських організацій інженерно-технічної, науково-педагогічної та твор-

чої інтелігенції, об'єднань роботодавців, що мотивують творчі особистості та стимулюють інноваційні процеси, спираючись на культурно-освітні, історичні, етнографічні звичаї, обряди і традиції, національно-релігійні особливості регіону.

До основних завдань РІС слід віднести:

- формування інноваційних підходів до вирішення проблем у сферах охорони, зміцнення та відновлення здоров'я, зокрема учасників бойових дій, підвищення освітньо-фахового, культурного та духовно-інтелектуального рівня різних верств населення конкретної території;
- створення нових екологічнобезпечних та високотехнологічних робочих місць у науково-індустріальній сфері та у сфері виробництва товарів і послуг, зокрема подвійного призначення;
- вирішення загальнодержавних і регіональних екологічних, соціальних та безпекових проблем шляхом використання новітніх знань і технологій;
- збільшення надходжень до бюджетів різних рівнів завдяки розширенню обсягів виробництва та продажу інноваційної продукції існуючими підприємствами, у т.ч релокованими з прифронтових областей, та створеної новими експортоорієнтованими промислово-інноваційними компаніями.

У теперішніх реаліях найбільш загальна модель РІС передбачає, що роль індустріально-інноваційного сектору полягає у створенні технологій на основі результатів академічних і корпоративних досліджень і розробок та ринковому освоєнні новацій.

Роль держави полягає у бюджетній підтримці проведення проривних фундаментальних досліджень та виробництва новітніх знань і комплексу технологій стратегічного (у т.ч. й оборонного) характеру, а також у створенні інфраструктури та сприятливого інституційного клімату для інноваційної діяльності.

Громадські організації (ГО) покликані опікуватися і займатися популяризацією науково-технічної творчості серед різних про-

шарків населення, особливо серед молоді, просвітницькою роботою та формуванням інноваційної культури у населення регіону.

Як показує практика, результативність процесу побудови та запровадження РІС є похідною від ефективності соціального партнерства та діалогу між інституціями державної виконавчої влади і місцевого самоврядування, профспілок, бізнесу, науки, освіти, а також лідерами громадських організацій на платформі територіальної тристоронньої соціально-економічної ради (ТТСЕР) (рис. 1).

Лідируючу роль в організації дієвого соціального діалогу на цю тему в умовах воєнного стану, мають взяти на себе, посилюючи водночас рівень своєї суб'єктності, обласні організації роботодавців та їх об'єднання, які шляхом створення робочих місць, через сплату податків і зборів у державний та місцеві бюджети, надаючи волонтерську допомогу нашим військовим, виконують важливу консолідуючу та стабілізуючу функції у суспільстві.

В цьому контексті роботодавцям доцільно було б сформулювати бачення соціально-економічного розвитку конкретного регіону на основі досліджень і розробок українських вчених, існуючої позитивної міжнародної практики, а також на базі власних реальних екологічнобезпечних інноваційно-інвестиційних проектів та внести відповідні зміни і доповнення у діючі Територіальні тристоронні соціально-економічні угоди, як це, для прикладу, зробило Львівське обласне об'єднання організацій роботодавців.

У контексті міжнародного досвіду стосовно конструктивної ролі соціального партнерства у здійсненні економічних реформ цікавим для України може стати приклад Ірландії, яку через стрімкий розвиток у період із середини 1990-х до кінця 2000-х років назвали Кельтським тигром. Реформи у цій країні розпочалися із соціального діалогу, результатом якого стало підписання у 1987 році "Програмної угоди" між урядом, роботодавцями та профспілками [2].

Як висновок можна констатувати, що Україна за своїм потенціалом та сьогоднішнім авторитетом у світі, який вона здобула завдяки героїчній боротьбі на полі бою з рашистами,

Рис. 1. Рекомендована структура управління процесом побудови РІС на основі соціального діалогу та партнерства в умовах воєнного стану

може стати новим європейським економічним тигром у регіоні між Балтійським і Чорним морем. Навіть коли живеш сотні років, можна зробити найкрутіший економічний ривок. Потрібно лише зняти обмеження, які ще існують у наших головах [3].

Література:

1. Яворський М.С. Про застосування механізму громадсько-державного партнерства для управління процесом побудови регіональної інноваційної системи (РІС) /М.С. Яворський// Бюлетень Західного наукового центру. 2012–2013 /Національна академія наук України. Західний науковий центр.-Львів: ПАЇС, 2013.-С.195-198.

2. https://minfin.com.ua/ua/2023/06/13/107438118/

3.https://glavcom.ua/columns/amelin/jevropejskij-ekonomichnij-tihr-ukrajina-maje-vchitisja-v-irlandiji-933394.html

ЗМІСТ

Пилипенко П. Д.
ПРО СУБ'ЄКТІВ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....3

Рим О. М.
СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ В УКРАЇНІ У КОНТЕКСТІ
ВИКОНАННЯ УГОДИ ПРО АСОЦІАЦІЮ 7

Капленко Г. В.
НАБЛИЖЕННЯ СТАНДАРТІВ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ
УКРАЇНИ ДО СТАНДАРТІВ ЄС 14

Бурак В. Я.
СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ 21

Бек Ю. Б.
ПРАВОВИЙ СТАТУС ПРОФСПІЛОК ЯК УЧАСНИКІВ СОЦІАЛЬНОГО
ДІАЛОГУ НА ЛОКАЛЬНОМУ РІВНІ 24

Вакула А. Я.
РОЛЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ
В ЗАПОБІГАННІ ТА ПРОТИДІЇ МОБІНГУ 28

Вдовичин І. Я.
СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ У ЧАС ЗМІН..... 33

Єзерська О. І.
РОЛЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ В РЕАЛІЗАЦІЇ
ПРАВА НА ГІДНУ ПРАЦЮ В УМОВАХ СЬОГОДЕННЯ..... 38.

Карвацька Н. П.
ПИТАННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА
ПРО СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ 42

Парпан Т. В.
ПЕРСПЕКТИВИ ЗАЛУЧЕННЯ СТОРІН СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ
ДО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У СФЕРІ БЕЗПЕКИ ТА ЗДОРОВ'Я
ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТІ 46

Раневич О. Ю.
МЕДІАЦІЯ ЯК ОДИН ІЗ СПОСОБІВ ВРЕГУЛЮВАННЯ
ТРУДОВОГО СПОРУ 50

Рибак О. О.
РОЛЬ СОЦІАЛЬНИХ ПАРТНЕРІВ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ
ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ВІДПОЧИНОК 53

Стрепко В. Л.
ДО ПИТАННЯ ПРО ГАЛУЗЕВІ УГОДИ ОБМЕЖЕНОЇ ДІЇ 58

Швець Д. Ю.,
АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТІ
СУБ'ЄКТІВ ПРОФСПІЛКОВОЇ СТОРОНИ
НА ЛОКАЛЬНОМУ РІВНІ 62

Яворський М. С.
СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО ЯК ІНСТРУМЕНТ
УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ПОБУДОВИ РЕГІОНАЛЬНОЇ
ІННОВАЦІЙНОЇ СИСТЕМИ (РІС) В УМОВАХ
ВОЄННОГО СТАНУ 65

Наукове видання

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ПРАВА

Матеріали круглого столу

“Соціальний діалог: сьогодення і перспективи”

14 листопада 2023 року

Випуск 13

Матеріали доповідей і повідомлень опубліковано в авторській редакції

Формат 60х84/16. Ум. друк. арк. ___. Тираж пр.

Львівський національний університет імені Івана Франка,
вул. Університетська, 1, м. Львів, 79000.
Свідоцтво про внесення суб’єкта видавничої справи.
Серія ДК № 3059 від 13.12.2007 р.