

ПРАВОВІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

УДК 349.2

На сьогоднішній день, пріоритетним напрямком розвитку трудового права України є адаптація його законодавства до вимог ЄС та забезпечення гідної праці, яка може бути реалізована через закріплення законодавством України основних міжнародних і європейських соціальних стандартів у сфері праці та буде забезпечена можливість сторонам трудового правовідношення досягнути реальних домовленостей між ними.

Зокрема, такі домовленості відбуваються через соціальний діалог. Правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві визначаються на сьогоднішній день, Законом України «Про соціальний діалог в Україні». Відповідно статті 1 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010р. № 2862-VI [1] соціальний діалог визначається 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 та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Також, у статті 8 цього ж Закону, визначені форми здійснення соціального діалогу. Відповідні форми застосовуються залежно від рівня соціального діалогу. Ними є:

- **Обмін інформацією** здійснюється з метою з'ясування позицій, досягнення домовленостей, пошуку компромісу і прийняття спільних рішень з питань економічної та соціальної політики.

Порядок обміну інформацією визначається сторонами. Жодна із сторін не може відмовити в наданні інформації, крім випадків, якщо така інформація відповідно до закону належить до інформації з обмеженим доступом.

- **Консультації** проводяться за пропозицією сторони соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції. Сторона-ініціатор направляє іншим сторонам письмову пропозицію із зазначенням предмета консультації та терміну її проведення. Сторони, які одержали таку пропозицію, зобов'язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників.

- **Узгоджувальні процедури** здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проектів нормативно-правових актів. Порядок проведення узгоджувальних процедур визначається органами соціального діалогу відповідного рівня, якщо інше не передбачено законодавством або колективними угодами. Недосягнення компромісу між сторонами за результатами узгоджувальних процедур не може бути підставою для перешкоджання роботі органів соціального діалогу.

- **Колективні переговори**, що проводяться з метою укладення колективних договорів і угод. За результатами колективних переговорів укладаються колективні договори та угоди:

- на національному рівні - генеральна угода;
- на галузевому рівні - галузеві (міжгалузеві) угоди;
- на територіальному рівні - територіальні угоди;
- на локальному рівні - колективні договори.

Враховавши статтю 9 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010р. № 2862-VI для ведення соціального діалогу на національному і територіальному рівнях з рівного числа представників сторін соціального діалогу відповідного рівня утворюються Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради [1].

Щодо галузевого рівня, то за ініціативою сторін можуть утворюватися галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні со-

ціально-економічні ради та інші тристоронні органи соціального діалогу (комітети, комісії тощо).

На локальному рівні для ведення колективних переговорів з укладення колективних договорів стороною працівників (суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності - вільно обрані представники (представник) працівників) та стороною роботодавця (суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця) утворюється двостороння робоча комісія.

Отже, соціальний діалог у формі колективних переговорів задля укладення колективної угоди чи договору, в залежності від рівня переговорів, буде носити тристоронній або двосторонній характер.

З метою розвитку та ведення соціального діалогу в Україні, на підставі Указу Президента України «Про Національну тристоронню соціально-економічну раду» від 02.04.2011 № 347/2011 створено Національну тристоронню соціально-економічну раду та її секретаріат як постійно діючий орган. [2] Відповідно до Положення про секретаріат Національної тристоронньої соціально-економічної ради, затвердженого Указом Президента України від 30.05.2012 року № 366/2012, [3] одним з основних завдань Секретаріату є забезпечення співпраці Національної ради з органами соціального діалогу інших держав, міжнародними організаціями.

Можна стверджувати, що соціальний діалог відбувається на міжнародному та внутрідержавному рівнях.

У системі соціального діалогу в Україні, Національна рада відіграє важливу роль у сфері публічної політики як один з її інститутів, оскільки виконує консультативну функцію між Урядом та активною частиною суспільства, яка представлена у ній представниками профспілок та роботодавці. [4].

Національна рада складається з рівної кількості повноважних представників сторін соціального діалогу національного рівня і об'єднує 30 членів, які здійснюють свої повноваження на громадських засадах: 10 членів профспілкової сторони, які делегуються репрезентативними об'єднаннями профспілок, які мають статус

всеукраїнських; 10 членів сторони роботодавців, які делегуються репрезентативними об'єднаннями організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; 10 членів сторони органів виконавчої влади, які призначаються Кабінетом Міністрів України [5].

Міжнародне співробітництво є одним з пріоритетних напрямів діяльності Національної ради з метою вироблення спільної позиції сторін соціального діалогу щодо ратифікації Україною конвенцій Міжнародної організації праці, міждержавних угод та нормативних актів ЄС з питань, що стосуються прав працівників і роботодавців, впровадження міжнародного досвіду з організації та ведення соціального діалогу. Секретаріатом Національної тристоронньої соціально-економічної ради, ведеться організаційно-методична робота щодо забезпечення діяльності Національної ради у сфері міжнародного співробітництва. Зокрема, з Міжнародною організацією праці. В рамках такої співпраці, прийнята Програма гідної праці для України, охоплює період 2020-2024 роки та є результатом тристоронніх консультацій стосовно підтримки України МОП. Дана Програма направлена на розвиток ключових складових соціально-економічної політики і для цього визначає такі пріоритетні напрями:

1. Покращений соціальний діалог;
2. Інклюзивна та продуктивна зайнятість;
3. Поліпшені умови праці та соціальний захист. [4]

Програма гідної праці для України 2020-2024 роки розроблена у відповідності з визначеними Цілями сталого розвитку України до 2030 року, які проголошені резолюцією Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 25 вересня 2015 року №70/1 як глобальні цілі сталого розвитку країн до 2030 року, а результати їх адаптації з урахуванням специфіки розвитку України, викладені у Національній доповіді, які визначені і закріплені Указом Президента України «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» №722/2019 від 30.09.2019р. [6].

Відповідно, гідна праця – це широке поняття, яке включає можливість для жінок і чоловіків отримати відповідні професійні знання, гідна і продуктивна праця в умовах свободи, рівності, соціальної захищеності та людської гідності. У дослідженнях

Міжнародної організації праці представлено п'ять основних показників гідної праці: можливість отримати роботу; працювати в умовах свободи та гідності праці; продуктивна праця; рівність у праці; безпека на роботі [7].

За останнє десятиліття перед Україною постали суворі політичні, економічні та безпекові виклики, включаючи війну на Сході України та анексію Криму. Ці події призвели до різкого зниження обсягу національного доходу, появу внутрішньо переміщеного населення. Починаючи з 2014 р. в Україні зареєстровано 4,9 млн внутрішньо переміщених осіб (ВПО), з них 3,6 млн. – громадяни, які вперше покинули своє місце проживання після повномасштабного вторгнення в Україну. Кількість отримувачів допомоги на проживання у грудні 2023 р. становила 2,5 млн осіб [8], що зазначено у Звіті про виконання Угоди про Асоціацію між Україною та Європейським Союзом за 2023 рік. Незважаючи на те, що українська економіка демонструвала стабільні темпи зростання впродовж минулих років, країна має найнижчий дохід на душу населення в Європі, зокрема, ВВП на душу населення. Угода про асоціацію між Україною та ЄС, підписана в 2014 році, є головною рушійною силою, яка визначає порядок проведення реформ в Україні, відкриває нові ринки (ринок збуту, ринок праці) для країни. Угода передбачає посилення соціального діалогу та співпраці щодо сприяння забезпеченню гідної праці, політики в галузі зайнятості, безпеки та гігієни праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціальної інтеграції, гендерної рівності та недискримінації.

Програма гідної праці цілком підтримує національні пріоритети розвитку, визначені Цілями сталого розвитку України. Проте, Програма розроблялася до початку повномасштабного вторгнення Росії в Україну. На сьогодні, ведення воєнних дій в Україні спричинили глобальну кризу, яка породжує численні побічні ефекти у всіх сферах людського життя, що є відчутними і для економіки України. Середньо- та довгостроковий вплив війни на системи гарантування зайнятості та соціального захисту не можливо визначити. Відповідно, Програма, яка розроблятиметься на майбутні періоди, має бути адаптована під соціально-економічні вимоги подолання Україною складного повоєнного періоду.

Як відзначається у національній доповіді Сталого Розвитку, упродовж періоду військових дій в Україні, з'явилися такі феномени, як раптова бідність (через втрату житла, майна та джерел для існування внаслідок воєнних дій в Україні); медична бідність (через захворювання або неспроможність отримати лікування, придбати ліки); житлова проблема також є чинником бідності, оскільки по-перше, вирішення житлового питання шляхом оренди житла підвищує ризики бідності, по-друге, суттєве зростання тарифів на житлово-комунальні послуги (опалення, газ, електроенергія, вода тощо) справило негативний вплив на рівень життя значної частини населення. Усі означені форми бідності висувають нові виклики, оскільки не можуть бути подолані лише традиційними методами – через політику оподаткування, перерозподіл доходів, вдосконалення політики на ринку праці та системи соціальної підтримки. Надзвичайні для країни масштаби внутрішнього переміщення населення країни, також спричинили поширення бідності або вразливості до неї. Тому економічне зростання є передумовою подолання бідності, а дотримання балансу між економічною доцільністю та соціальною ефективністю є основною вимогою реформи системи соціальної підтримки [9].

Відповідно, враховуючи вище наведені факти, особливу увагу держава повинна приділяти питанням розвитку та забезпеченні соціального діалогу в Україні у період воєнних дій та в подальшому.

Застосовуючи визначені форми соціального діалогу, суб'єкти соціального діалогу повинні систематично брати активну участь в оновленні трудового законодавства, яке б регулювало трудові відносини у період воєнного часу, повоєнний період та при цьому, якомога менше обмежувало права працівника у відповідності з європейськими соціальними стандартами. Сьогодні в цьому напрямку прийнято основоположні Закони України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX[10], визначив особливості регулювання трудових відносин у період дії воєнного стану; «Про колективні угоди та договори» від 23.02.2023 № 2937-IX [5] яким закріпив правові та організаційні засади колективно-договірного регулювання трудових,

соціально-економічних відносин, узгодження інтересів сторін соціального діалогу; «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо посилення відповідальності за порушення вимог законодавства про колективні угоди та договори» від 14.07.2023 № 3256-IX [11], підвищить роль колективно-договірного регулювання трудових відносин, посилить захист прав працівників і роботодавців, сприятиме налагодженню співпраці сторін соціального діалогу та забезпечення притягнення до відповідальності за порушення вимог законодавства під час укладення та виконання колективних угод і договорів відповідно.

Ще одним напрямком розвитку соціального діалогу у період воєнних дій, має направлятися на розвиток малих та середніх підприємств. З моменту повномасштабного вторгнення Росії в Україну, понад 40% українських малих та середніх підприємств були змушені припинити або обмежити діяльність протягом перших тижнів війни. Однак більшість українських малих та середніх підприємств адаптувалися до складної ситуації, і лише 6% з них призупинили роботу до кінця року. Їхня швидка адаптація значною мірою була зумовлена успішним переходом їхнього бізнесу в Інтернет і зниженням виробничих потужностей [12]. Таким чином, при веденні соціального діалогу у цьому напрямі, увесь потенціал переговорів має спрямовуватися на розвиток малого та середнього підприємництва, що надасть можливість для створення нових та кращих робочих місць.

Як показують дослідження, рівень охоплення колективними договорами в Україні є високим і становив 75% у 2018 році. Однак, такий високий рівень завдячує переважно державному сектору. Приватний сектор, а також нові форми праці, як правило, не охоплюються профспілками. Профспілки та роботодавці стикаються з труднощами у залученні нових членів із цих секторів [13]. У цілому їх репрезентативність зменшується, ще більше ускладнюючи колективні переговори. Таким чином, слід виділити ще один напрям розвитку діяльності соціального партнерства, із залучення недержавного сектору економіки до колективних переговорів, що надасть більшу можливість забезпечити соціальними гарантіями працівників приватного сектору економіки країни.

Відповідно, Програма гідної праці в Україні у воєнний період та повоєнний період має націлюватися на розвиток соціального діалогу, забезпечення розвитку економіки та встановлення соціальних гарантій для працівників. Відповідно, визначені цілі, забезпечуватимуться через створення сильних соціальних партнерів для ведення переговорів, реформування Національної і територіальних соціально-економічних рад та створення їх як ефективних платформ для тристороннього соціального діалогу, що у кінцевому результаті забезпечить розвиток економіки держави.

При цьому, роль соціального діалогу на національному рівні повинна полягати в створенні дієвого законодавства ведення соціального діалогу при підвищенні рівня і якості життя громадян та забезпечення соціальної стабільності в суспільстві, визначення способів адаптації демобілізованих людей у цивільне життя, створення можливостей для розвитку малого та середнього бізнесу, а також забезпечення репрезентативності профспілок та організації роботодавців як у державному, так і в приватному секторі економіки країни.

На локальному рівні, суб'єкти соціального діалогу, зокрема у воєнний період, беручи активну участь у переговорах працівників та роботодавців, мають здійснювати громадський нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства.

1. *Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>*
2. *Про Національну тристоронню соціально-економічну раду : Указ Президента України від 02.04.2011 № 347/2011 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2011#Text>*
3. *Питання секретаріату Національної тристоронньої соціально-економічної ради : Указ Президента України. Положення від 30.05.2012 № 366/2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/366/2012#Text>*
4. *Національна тристороння соціально-економічна рада. URL: <https://ntser.gov.ua/>*
5. *Про колективні угоди та договори : Закон України від 23.02.2023 № 2937 – IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>*
6. *Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року : Указ Президента України. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825>*

7. Прогонюк Л.Ю. Реалізація цілей сталого розвитку у забезпеченні гідної праці та продуктивної зайнятості на тлі воєнних дій в Україні. Ст.257-271. (264с.) DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-396-5-12> . URL: <http://www.baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/view/426/11360/23675-1>
8. Звіт про виконання Угоди про Асоціацію між Україною та Європейським Союзом за 2023 рік. URL: https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/55-GOEEI/zvit-pro-vykonannia-ua-za-2023-UA_2.pdf
9. Цілі Сталого Розвитку: Україна. Національна доповідь. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/natsionalna-dopovid-csr-Ukrainy.pdf>
10. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
11. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо посилення відповідальності за порушення вимог законодавства про колективні угоди та договори : Закон України від 14.07.2023 № 3256-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3256-20#Text>
12. Індекс політики щодо МСП: країни Східного партнерства 2024 р. Розвиток стійкості у складні часи. URL: https://business.dii.gov.ua/uploads/8/40468-ukr_sme_policy_index_2024.pdf
13. Програма гідної праці : Україна 2020-2024. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_774455.pdf

Наталія Кохан. Правові основи забезпечення соціального діалогу в Україні у період воєнного стану

Одним із пріоритетних напрямків розвитку трудового права України є адаптація законодавства, що визначає правові основи здійснення соціального діалогу, до правових принципів ЄС. При цьому, гарантуючи можливість сторонам трудового правовідношення через поєднання правових форм соціального діалогу таких як обмін інформацією, різного роду консультації, проведення узгоджувальних процедур, колективні переговори, досягнути реальних домовленостей між сторонами правовідношення, забезпечивши при цьому гідну працю й захист права на працю.

Дослідження мало на меті проаналізувати актуальні проблеми, правові основи організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні, задля вироблення пропозицій забезпечення удосконалення проведення соціального діалогу та реалізації програми гідної праці в Україні у воєнний та повоєнний період.

Застосовуючи визначені форми соціального діалогу, суб'єкти соціального діалогу повинні систематично оновлювати трудове законодавство, а за результа-

тами колективних переговорів укладати та переглядати колективні договори та угоди: на національному рівні - генеральну угоду; на галузевому рівні - галузеві (міжгалузеві) угоди; на територіальному рівні - територіальні угоди; на локальному рівні - колективні договори. Саме вони, через договірне регулювання праці, у період воєнного стану та повоєнний період, поряд з КЗпП України повинні закріпити гарантії забезпечення гідної праці, які б якомога менше обмежували права працівників, визначали права та зобов'язання роботодавців у відповідності з європейськими соціальними стандартами. Ще одним напрямком розвитку соціального діалогу у період воєнних дій, має направлятися на розвиток малих та середніх підприємств.

Врахувавши сьгоднішні умови воєнного стану в Україні, соціальний діалог повинен здійснюватися у відповідності з програмою гідної праці для України, яка розроблена у відповідності з визначеними Цілями сталого розвитку України до 2030 року, як глобальні цілі сталого розвитку країн до 2030 року, а результати їх адаптації з урахуванням специфіки розвитку України.

Ключові слова: принципи гідної праці, трудові правовідносини, соціальний діалог, форми соціального діалогу, суб'єкти соціального діалогу, колективні договори та угоди, соціального діалогу у період воєнних дій.

Nataliia Kokhan. Legal basis for ensuring social dialogue in Ukraine during martial law

One of the priority directions for the development of labor law in Ukraine is the adaptation of the legislation, which defines the legal basis of social dialogue, to the legal principles of the EU. At the same time, guaranteeing the possibility for the parties to the employment relationship through a combination of legal forms of social dialogue, such as the exchange of information, various consultations, conducting conciliation procedures, collective negotiations, to reach real agreements between the parties to the legal relationship, while ensuring decent work and protection of the right to work.

The purpose of the study was to analyze the current problems, the legal foundations of the organization and the procedure for conducting social dialogue in Ukraine, in order to develop proposals for improving the conduct of social dialogue and the implementation of the decent work program in Ukraine in the war and post-war period.

Applying the defined forms of social dialogue, the subjects of social dialogue must systematically update labor legislation, and based on the results of collective negotiations, conclude and revise collective contracts and agreements: at the national level - a general agreement; at the branch level - branch (inter-branch) agreements; at the territorial level - territorial agreements; at the local level - collective agreements. It is they, through the contractual regulation of labor, in the period of martial law and the post-war period, along with the Labor Code of Ukraine, they should establish guarantees for ensuring decent work, which would limit the rights of workers as little as possible, determine the rights and obligations of employers in accordance with European social standards. Another direction of the development of social dialogue

during the period of hostilities should be aimed at the development of small and medium-sized enterprises.

Taking into account the current conditions of martial law in Ukraine, social dialogue should be carried out in accordance with the decent work program for Ukraine, which was developed in accordance with the defined Sustainable Development Goals of Ukraine until 2030, as global goals for the sustainable development of countries until 2030, and the results of their adaptation with taking into account the specifics of Ukraine's development.

Keywords: principles of decent work, labor legal relations, social dialogue, forms of social dialogue, subjects of social dialogue, collective contracts and agreements, social dialogue during military operations.