

МІЖНАРОДНІ СТАНДАРТИ У СФЕРІ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ЯК ФАКТОР СТАЛОГО РОЗВИТКУ

Запара С. І.

ВСТУП

У Декларації МОП щодо основних принципів та прав у світі праці, ухваленій Міжнародною конференцією праці на її вісімдесят шостій сесії в Женеві, 18 червня 1998 року зазначається, слід домагатись «в межах глобальної стратегії соціально-економічного розвитку того, щоб економічна політика та соціальна політика були компонентами, що підсилюють один одного, сприяють створенню умов для широкомасштабного та стійкого розвитку»¹. Серед факторів, що забезпечують стійкий розвиток в світі і в Україні є досягнення суспільної злагоди, розвиток соціального діалогу та ефективних механізмів вирішення трудових спорів. Україна перебуваючи у воєнному стані як ніколи потребує осмислення основоположних засад, що гарантуватимуть розвиток суспільних відносин та процвітання країни після війни. Формування громадянського суспільства прямо пов'язане із формуванням дискусійної платформи щодо майбутнього суспільного договору, який гарантуватиме гідне майбутнє України. В контексті зазначеної дискусії, важливим є питання формування та розвитку інституту захисту прав працівників, що додатково актуалізується з двох причин. По-перше, п. 48 Національної стратегії у сфері прав людини на 2021–2023 роки передбачає необхідність розробки нової редакції Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». По-друге, Конституційний Суд України розглядає питання², яке може змінити погляд на існуючу доктрину вирішення не лише колективних, а й індивідуальних трудових

¹ Декларація МОП щодо основних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text (дата звернення: 12.06.2023).

² Щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих приписів статті 7 Закону України «Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР: Ухвала Третьої колегії суддів Другого сенату Конституційного Суду України від 20 жовтня 2022 року 121-3(11)2022 про відкриття конституційного провадження у справі за конституційною скаргою Первинної профспілкової організації Всеукраїнської профспілки працівників науки, виробництва та фінансів ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» (Справа № 3-1202-21(273/21)).

спорів. Зазначене питання набуло суспільного розголосу після звернення суб'єкта конституційної скарги (Первинної профспілкової організації Всеукраїнської профспілки працівників науки, виробництва та фінансів ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг») до Конституційного Суду України з позицією, що окремими приписами статті 7 Закону №137/98-ВР врегульовано виключно позасудовий порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту), що не відповідає частині третій статті 8, частинам другій, шостій статті 55, статті 64, частині третій статті 124 Конституції України. Тобто в Україні сформувались передумови для оновлення доктрини захисту трудових прав, перегляду існуючого законодавства щодо вирішення трудових спорів, Це та інші спонукає здійснити аналіз міжнародних стандартів у сфері захисту трудових прав, ведення переговорів, розвитку соціального діалогу, як фактору сталого розвитку суспільства, мінімізація його конфліктності.

1. Європейська соціальна хартія про захист права на працю

Не дивлячись на те, що у сфері правового регулювання праці в країнах ЄС є багато відмінного, такого що враховує національні особливості кожного окремої країни, існує визнаний стандарт. Це – Європейська соціальна хартія (переглянута)³, що має тривалу історію прийняття та внесення змін. Так, Європейська соціальна хартія (переглянута) – міжнародний договір, що захищає та встановлює окремі соціальні та економічні права громадян країн, які приєдналися до неї, вперше стала відкритою для підписання в Турині 18 жовтня 1961 р. Передбачалось, що цим міжнародним договором Рада Європи доповнить соціальними стандартами Європейську конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод⁴. Пізніше, у жовтні 1991 року в Турині на Конференції на рівні міністрів було прийнято рішення оновити та адаптувати зміст Хартії⁵. Європейська соціальна хартія ще зазнавала кілька разів змін та доповнень, зокрема, її остання редакція Європейської соціальної хартії (переглянутої) діє з 3 травня 1996 року⁶, а додаткові

³ Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Treaties/PDF/Ukrainian/163-Ukrainian.pdf>. (дата звернення: 04.04.2023).

⁴ Конвенція про захист прав людини. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 12.06.2023).

⁵ Європейська соціальна хартія. Матеріал з Вікіпедії – вільної енциклопедії. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%84%D0%B2%D1%80%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0_%D1%81%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0_%D1%85%D0%B0%D1%80%D1%82%D1%96%D1%8F#cite_note:-0-2 дата звернення: 12.06.2023).

⁶ Там само.

протоколи до неї були прийняті 5 травня 1988 року, 21 жовтня 1991 року та 9 листопада 1995 року. З урахуванням всіх змін, Європейська соціальна хартія була ратифікована Верховною радою України, законом від 14 вересня 2006 року⁷.

Для досягнення більшого єднання між її членами для збереження та втілення в життя ідеалів і принципів, які є їхнім спільним надбанням, а також сприяння їхньому економічному та соціальному прогресу, зокрема, шляхом збереження та подальшого здійснення прав людини та основних свобод, стаття 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої) передбачає права на укладання колективних договорів. З метою реалізації цих прав, сторони зобов'язуються:

1) сприяти проведенню спільних консультацій між працівниками та роботодавцями;

2) сприяти, коли це необхідно і доцільно, створенню механізму переговорів на добровільній основі між роботодавцями або організаціями роботодавців та організаціями працівників з метою регулювання умов праці за допомогою колективних договорів;

3) сприяти створенню та використанню належного механізму примирення та добровільного арбітражу для вирішення трудових спорів;

а також визнають:

4) право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть впливати з раніше укладених колективних договорів⁸.

Таким чином, Європейська соціальна хартія (переглянута) встановлює стандартну вимогу сприяти проведенню спільних консультацій, переговорів між працівниками та роботодавцями, створенню та використанню належного механізму примирення та добровільного арбітражу для вирішення трудових спорів, а також визнавати право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів.

⁷ Про ратифікацію Європейської соціальної хартії: Закон України від 14 вересня 2006 року № 137-V URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137-16#Text> дата звернення: 12.06.2023.)

⁸ Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 року]. URL: <http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Treaties/PDF/Ukrainian/163-Ukrainian.pdf> (дата звернення: 04.04.2023).

2. Акти Ради Європи у сфері вирішення трудових спорів

На користь альтернативним способам вирішення спорів свідчать положення Рекомендації №R (81)7 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо заходів, які полегшують доступ до правосуддя від 14 травня 1981 року (далі – Рекомендації № R (81)7)⁹. Зокрема, Комітет Міністрів зазначає, що у відповідності з положеннями статті 15(b) Статуту Ради Європи, враховуючи, що право на доступ до правосуддя і на справедливий судовий розгляд, гарантоване статтею 6 Європейської конвенції з прав людини, є однією з основних ознак демократичного суспільства; враховуючи, що судове провадження нерідко має такий складний, тривалий і вартісний характер, що приватні особи, особливо ті, які перебувають в економічно несприятливому становищі, відчувають труднощі зі здійсненням своїх прав у державах-членах¹⁰.

Рекомендація № R (81)7 закликає вжити всіх необхідних заходів зі спрощення процедури в усіх можливих випадках задля полегшення доступу приватних осіб до судів з одночасним додержанням належного порядку відправлення правосуддя, а також спростити прискорити і здешевити судове провадження по цивільних, господарських, адміністративних, соціальних або податкових справах. З цією метою рекомендовано, серед іншого, «вжити заходів зі сприяння примиренню або, де це належно, заохочення сторін до примирення або дружнього врегулювання спору до початку судового провадження або в його ході»¹¹.

Питання соціального діалогу, переговорів, захисту трудових прав знайшли своє відображення у ініціативі Європейської комісії «Європейська опора соціальних прав» (European Pillar of Social Rights)¹², підписаної 17 листопада 2017 р. в Гетеборзі (Швеція) на саміті ЄС з соціальних питань. Принципи 7 і 8 «Європейської опори соціальних прав» мають відношення до соціального діалогу, колективних переговорів, захисту трудових прав. Так принцип 8 «Європейської опори соціальних прав» має назву «Соціальний діалог та залучення працівників» та включає три позиції:

⁹ Рекомендація № R (81)7 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо заходів, які полегшують доступ до правосуддя. URL: <chrome-extension://efaidnbmninnbpcjpcglclefindmkaj/https://court.gov.ua/userfiles/08.pdf> (дата звернення: 04.04.2023).

¹⁰ Там само.

¹¹ Там само.

¹² European Pillar of Social Rights. URL: <file:///C:/Users/s.zapara/Downloads/KE0921008ENN.pdf> (дата звернення: 12.06.2023).

а. З соціальними партнерами проводяться консультації щодо розробки та впровадження економічної політики, політики зайнятості та соціальної політики відповідно до національної практики. Їх слід заохочувати до переговорів і укласти колективні договори з питань, що їх стосуються, поважаючи їх автономію та право на колективні дії. У відповідних випадках угоди, укладені між соціальними партнерами впроваджуються на рівні Союзу та його держав-членів.

б. Працівники або їхні представники мають право на своєчасну інформацію та консультації та питання, що мають відношення до них, зокрема щодо передачі, реструктуризації та злиття підприємств і щодо колективних звільнень.

с. Слід заохочувати підтримку зміцнення спроможності соціальних партнерів сприяти соціальному діалогу.

Принцип 7 «Європейської опори соціальних прав» присвячений, серед іншого, захисту працівників у разі звільнення та містить положення щодо доступу працівників до ефективного та неупередженого вирішення спору.

Таким чином, Європейська опора соціальних прав підкреслює значення колективних переговорів, колективних договорів, соціального діалогу та можливості ефективно і неупереджено вирішити спір.

Резолюція № 1 щодо здійснення правосуддя в XXI столітті, ухвалена міністрами юстиції європейських країн на їхній 23-й Конференції (Лондон, 8-9 червня 2000 р.) і закликає міністрів юстиції європейських країн до Комітету Міністрів Ради Європи розробити, зокрема в співпраці з Європейським Союзом, програму заходів, спрямованих на ширше застосування у відповідних випадках методів врегулювання спорів у позасудовому порядку та застосуванні медіації¹³.

Рекомендація Rec (2002) 10 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо медіації в цивільних справах¹⁴. Ухвалено Комітетом Міністрів Ради Європи на 808 засіданні заступників міністрів 18 вересня 2002 року спрямована на підтримку розвитку засобів

¹³ Медіація у професійній діяльності юриста. Підручник / За ред. Наталі Крестовської, Луїзи Романадзе. Одеса, «Екологія». 2019. С. 147. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://newjustice.org.ua/wp-content/uploads/2020/02/Textbook_on_Mediation_for_Law_Schools.pdf дата звернення: 12.06.2023).

¹⁴ Рекомендація Rec (2002) 10 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо медіації в цивільних справах. Ухвалено Комітетом Міністрів Ради Європи на 808 засіданні заступників міністрів 18 вересня 2002 р. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://supreme.court.gov.ua/userfiles/Rec_2002_10_2002_09_18_1.pdf (дата звернення: 04.04.2023).

врегулювання спорів, альтернативних судовим рішенням, погоджуючись з тим, що бажано мати норми, які б надавали гарантії при використанні таких засобів та рекомендуючи урядам держав-членів прийняти медіації в цивільних справах, де це доречно; ужити або підсилити залежно від обставин усі заходи, які вони вважають за потрібні, з метою поступального втілення в життя «Керівних принципів медіації в цивільних справах» (далі – Керівні принципи), що передбачають, в тому числі, визначення медіації; сфери її застосування (що включають трудові спори); організацію медіації у найбільш придатний спосіб за допомоги державного або приватного сектора, процес медіації; навчання та відповідальність медіаторів; угоди, досягнути під час медіації; інформація щодо медіації; міжнародні аспекти медіації.

Керівні принципи передбачають, що медіація може здійснюватися як у судовому, так і в позасудовому порядку. Якщо сторони і вдаються до медіації, їм слід забезпечити право доступу до суду, бо ж воно є вирішальною гарантією захисту прав сторін. Поряд із цим, організовуючи медіацію, держави мають звернути увагу на потребу уникати зайвих затримок та використання медіації як тактики затягування часу.

Медіація може бути особливо корисною в тому разі, коли самі лише судові процедури менше підходять сторонам, зокрема з огляду на видатки на них, офіційний характер судочинства або ж коли існує потреба підтримувати діалог чи контакти між сторонами. Держави мають розглянути можливість організації й забезпечення повністю або частково безкоштовної медіації або надання правової допомоги для медіації, зокрема коли інтереси однієї зі сторін потребують особливого захисту.

«З метою забезпечення доступу працівників до ефективного і неупередженого врегулювання спорів, наприклад, через цивільний або трудовий суд» пункти 40–42 Директиви № 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі (далі Директива), визначають основні напрямки правового регулювання трудових спорів. Так, в Директиві зазначається, що «урегулювання спорів, що стосуються існування та умов трудових відносин, повинне бути прерогативою судів із трудових спорів або інших судів чи арбітражних органів, до яких працівники й роботодавці повинні мати безперешкодний доступ, відповідно до національного законодавства і практики». Ефективна реалізація цієї Директиви вимагає належного судового і адміністративного захисту від несприятливого ставлення, викликаного спробою здійснення прав, передбачених цією Директивою, поданням

скарги роботодавцеві або судовим чи адміністративним провадженням, спрямованим на забезпечення дотримання цієї Директиви¹⁵.

3. Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці щодо захисту трудових прав

Серед іншого, європейська система вирішення трудових спорів базується на Конвенціях МОП № 87, 98, 135, 154 та Рекомендаціях МОП № 92, 94, 129, 130, 143, 163, 198. Зокрема, Рекомендація МОП щодо трудових відносин 2006 р. (R № 198)¹⁶ беручи до уваги, що «захист працівників є стрижнем мандату Міжнародної організації праці та відповідає принципам, закладеним у Декларації МОП основних принципів і прав у світі праці 1998 року, а також у Програмі гідної праці», передбачає, що національна політика держав повинна включати заходи забезпечення ефективного доступу зацікавлених осіб, зокрема роботодавців і робітників, до відповідних, швидких, недорогих, справедливих та ефективних процедур, механізмів врегулювання суперечок щодо існування й умов трудових відносин; визнаючи також, що такий захист має бути доступним для всіх, особливо для уразливих працівників, і спиратися на законодавство, яке є ефективним, дієвим і всеосяжним, швидко приносить результати і заохочує добровільне дотримання, визнаючи, що національна політика повинна бути результатом консультацій із соціальними партнерами та слугувати керівництвом для зацікавлених сторін на робочому місці, має забезпечити:

(е) ефективне забезпечення доступу зацікавлених сторін, зокрема роботодавців і працівників, до належних, швидких, недорогих, справедливих і дієвих процедур та механізмів врегулювання спорів, що стосуються існування та умов трудових відносин;

(г) проведення належного і адекватного навчання з питань відповідних міжнародних трудових норм, порівняльного й прецедентного права для співробітників органів судової влади, арбітрів, посередників, інспекторів праці та інших осіб, які відповідають за вирішення питань, пов'язаних із врегулюванням спорів і забезпеченням дотримання національних законів і норм у сфері зайнятості.

¹⁵ Директива №2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі. URL: chrome-extension://efaidnbnmnncbjpcjglclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748901.pdf (дата звернення: 12.06.2023).

¹⁶ Рекомендація МОП щодо трудових відносин 2006 р. (R № 198) URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748379.pdf (дата звернення: 04.04.2023).

Рекомендація МОП № 92 (1951 року) щодо добровільного примирення і арбітражу¹⁷ звертає увагу саме на добровільний та доступний характер примирних процедур та закликає держави створювати відповідні органи з метою сприяння запобіганню і вирішенню трудових конфліктів. Такі органи утворюються з рівного числа представників від підприємців і працівників. Примирна процедура має бути безкоштовною та оперативною. Термін розгляду трудових конфліктів зводиться до мінімуму. Процедура примирення може починатися за ініціативою або однієї з конфліктуючих сторін, або самого примирювального органу. Підсумки роботи примирної процедури оформляються письмово і мають силу колективних договорів.

Якщо за угодою між сторонами застосовується примирна процедура, то їм рекомендується утримуватися від страйків і локаутів протягом всього часу ведення переговорів.

Якщо за угодою між конфліктуючими сторонами спір переданий на остаточне вирішення арбітражного органу, то сторони повинні утримуватися від страйків і локаутів протягом арбітражного розгляду і беззастережно визнати рішення арбітражного органу. Рекомендація містить важливе положення про те, що передбачені в ній процедури не можуть тлумачитися як обмеження права на страйк.

Рекомендація МОП № 94 (1952 року) про консультацію та співпрацю між роботодавцями та працівниками на рівні підприємства¹⁸ присвячена серед іншого заходам, що сприяють співпраці сторін соціального діалогу на локальному рівні шляхом заохочення добровільних домовленостей між сторонами; або, що збуваються «через законодавство, що створює органи для проведення консультацій, та забезпечення співробітництва та визначення сфери їх діяльності, функцій, структури та умови роботи».

Рекомендація МОП № 129 (1967 року) про відносини між адміністрацією і співробітниками на підприємстві¹⁹ (далі Рекомендація МОП № 129) передбачає перелік заходів, що формують атмосферу взаєморозуміння і довіри на підприємстві, яка вигідно як для ефективної роботи підприємства, так і для прагнень працівників. Передбачається, що створення такої атмосфери пов'язане із швидким поширенням та обміном, наскільки це можливо повної і об'єктивної

¹⁷ Рекомендація МОП № 92 (1951 року) щодо добровільного примирення і арбітражу URL: [rekom022_mop92.doc \(live.com\)](#) (дата звернення: 12.06.2023).

¹⁸ Рекомендація МОП № 94 (1952 року) про консультацію та співпрацю між роботодавцями та працівниками на рівні підприємства URL: [РЕКОМЕНДАЦІЯ 94 \(ilo.org\)](#) (дата звернення: 12.06.2023).

¹⁹ Рекомендація МОП № 129 (1967 року) про відносини між адміністрацією і співробітниками на підприємстві URL: [РЕКОМЕНДАЦІЯ 129 \(ilo.org\)](#)

інформації про різні сторони життєдіяльності підприємства і соціальні умови працівників.

Відповідно до п. 5 Рекомендації МОП № 129 організації роботодавців та працівників повинні проводити взаємні консультації та обмінюватись думками з метою сприяння та забезпечення комунікаційної політики та її ефективного застосування. При цьому, сторони повинні враховувати особливості національної практики та каналів зв'язків, доступних на підприємстві, установі, організації.

Рекомендація МОП № 130²⁰ відтворює процедуру «Grievance procedures», поширену у США і в ряді інших країн. Вона є своєрідним різновидом примирно-третейського розгляду і передбачає багатоступеневий розгляд спору між адміністрацією або спільно представниками адміністрації і профспілок. Зокиема, в документі зазначається, що в тих випадках, коли ніякі спроби врегулювати скаргу на підприємстві не приводять до згоди, повинна існувати можливість, з урахуванням характеру скарги, для остаточного врегулювання її відповідно до однієї чи декількох із таких процедур: а) використання процедур, передбачених колективним договором, як наприклад: спільний розгляд питання відповідними організаціями роботодавців і працівників або добровільний арбітраж з боку особи чи осіб, призначених за згодою із зацікавленими організаціями роботодавців та працівників або їхніх відповідних організацій; б) примирення або арбітраж з боку компетентних державних органів; с) звернення до трудового суду або іншого судового органу; д) будь-яка інша процедура, яка може бути прийнятною відповідно до умов країни.

Пункт 5 Рекомендації МОП №143 щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються²¹ передбачає, що представникам працівників на підприємстві має бути забезпечено ефективний захист проти будь-якої дії, яка може завдати їм шкоди, куди входить звільнення, яке ґрунтується на їхньому статусі чи на їхній діяльності як представників працівників, або на їхньому членстві в профспілці, чи на їхній участі в профспілковій діяльності в тій мірі, в якій вони діють відповідно до наявного законодавства чи колективних угод або інших спільно погоджених умов.

²⁰ Рекомендація МОП № 130 URL: Рекомендація щодо розгляду скарг.. | від 29.06.1967 № 130 (rada.gov.ua) (дата звернення: 12.06.2023).

²¹ Рекомендації МОП №143 щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються URL: Рекомендація МОП №143.doc (live.com) (дата звернення: 12.06.2023).

Рекомендація МОП № 163 (ухвалена 19 червня 1982 року) щодо сприяння колективним переговорам²² спрямована на забезпечення національного законодавства, колективних договорів, арбітражних рішень чи будь-яких інших способів, що регулюють ведення колективних переговорів. Рекомендація МОП № 163 рекомендує застосовувати наскільки це доцільно й потрібно заходи, які сприяють колективним переговорам, формують на добровільній основі вільні, незалежні представницькі організації роботодавців та працівників. Окремо регламентується питання щодо можливості проведення колективних переговорів на будь-якому рівні та організації координації між цими рівнями у разі необхідності. Також, Рекомендація МОП № 163 передбачає обов'язок сторін, які ведуть колективні переговори, вживати заходів, щоб їх учасники на всіх рівнях мали змогу діставати відповідну підготовку. При цьому, державні органи можуть надавати організаціям працівників і роботодавців на їхнє прохання допомогу в такій підготовці.

Рекомендація МОП № 163 приділяє особливу увагу встановленню об'єктивних критеріїв формування та визнання представницьких функцій організацій роботодавців і працівників та наділенню своїх учасників переговорів повноваженнями, потрібними для ведення й завершення переговорів, з урахуванням будь-яких положень про консультації в рамках їхніх відповідних організацій.

Окремо приділяється увага вжиттю відповідних до національних умов заходів, щоб сторони мали доступ до інформації, потрібної для компетентного ведення переговорів. Наголошується не лише на змістовній складовій такої інформації, а й на її конфіденційності та збереженню національних інтересів.

Звертається також увага, що належить вживати відповідних до національних умов заходів, щоб процедури врегулювання трудових конфліктів допомагали сторонам, які ведуть переговори, самостійно розв'язувати конфлікти, котрі виникають між ними в ході переговорів про угоди, конфлікти у зв'язку з тлумаченням і застосуванням угод або конфлікти.

8 червня 1949 в Женеві Міжнародною організацією праці була прийнята Конвенція 17 червня 1948 року Міжнародною організацією праці була прийнята Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87 (далі – Конвенція МОП № 87)²³, якою кожний

²² Рекомендація МОП № 163 «Щодо сприяння колективним переговорам» від 3 червня 1981 року URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_274#Text (дата звернення: 04.04.2023).

²³ Конвенція МОП про свободу асоціації та захист права на організацію № 87. URL: konv020_mop87.doc (live.com) (дата звернення: 12.06.2023).

член Міжнародної організації праці, для якого ця Конвенція набула чинності, зобов'язувався вжити всіх потрібних і відповідних заходів, щоб гарантувати працівникам і роботодавцям вільне здійснення права на організацію, зокрема на створення і вступ в організацію за своїм вибором без отримання попереднього дозволу і визначає ряд гарантій діяльності без втручання органів державної влади. У цьому контексті виділяється Конвенція №98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів, яка передбачає захист від антипрофспілкової дискримінації, захист організацій працівників і підприємців від взаємного втручання, а також заходи по сприянню колективним переговорам.

18 липня 1951 року набула чинності Конвенція МОП про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів № 98 (далі Конвенція МОП № 98)²⁴. Конвенція МОП № 98 проголосила захист проти будь-яких дискримінаційних дій, спрямованих на обмеження свободи об'єднання в галузі праці. Так, відповідно до статті 2 Конвенції МОП № 98 організації працівників і роботодавців мають належний захист проти будь-яких актів втручання з боку один одного чи з боку їхніх агентів або членів у створення й діяльність організацій та керування ними. Стаття 4 Конвенції МОП №98 передбачає, що там, де це потрібно, вживають заходів, що відповідають умовам країни, з метою заохочення й сприяння повному розвиткові й використанню процедури ведення переговорів на добровільних засадах між роботодавцями чи організаціями роботодавців, з одного боку, та організаціями працівників, з другого боку, з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних договорів.

2 червня 1971 року МОП була прийнята Конвенція про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються № 135²⁵ (далі Конвенція МОП № 135). Конвенція МОП № 135 визнаючи **право працівників на представництво**, під терміном «представники працівників» розуміє осіб, яких визнано такими відповідно до національного законодавства чи практики, зокрема: а) представників професійних спілок, а саме представників, призначених чи обраних професійними спілками або членами таких профспілок; або б) виборних представників, а саме представників, вільно обраних працівниками підприємства відповідно до положень національного

²⁴ Конвенція МОП про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів № 98. URL: konv021_mop98.doc (live.com) дата звернення: 12.06.2023).

²⁵ Конвенція про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються № 135. URL: Конвенція про захист прав предст.. | від 23.06.1971 № 135 (rada.gov.ua) (дата звернення: 12.06.2023)

законодавства чи правил або колективних угод, і до функцій яких не входить діяльність, яку визнано як виключну прерогативу професійних спілок у відповідній країні. Стаття 4 Конвенції МОП №135 зазначає, що національне законодавство або правила, колективні угоди, арбітражні чи судові рішення, можуть визначати категорію чи категорії представників працівників, за якими визнається право на захист і можливості, передбачені у цій Конвенції. Натомість у статті 5 Конвенції МОП № 135 міститься положення, відповідно до якого, якщо на одному й тому ж підприємстві є як представники професійної спілки, так і виборні представники, має бути вжито відповідних заходів, коли це потрібно, для того, щоб наявність виборних представників не використовувалась для послаблення позиції заінтересованих профспілок або їхніх представників, а також для того, щоб заохочувати співробітництво в усіх відповідних питаннях між виборними представниками та заінтересованими профспілками і їхніми представниками.

Генеральна конференція Міжнародної Організації праці, скликана в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці, що зібралася 3 червня 1981 року на шістдесят сьому сесію, підтверджуючи положення Філадельфійської декларації, в якому визнається «урочисте зобов'язання Міжнародної Організації праці сприяти ухваленню країнами світу програм, котрі мають за мету... дійсне визнання права на колективні переговори», і відзначаючи, що цей принцип «цілком застосовний до всіх народів», 19 червня 1981 року прийняла Конвенцію № 154 про сприяння колективним переговорам (далі Конвенція МОП №154)²⁶.

Стаття 2 Конвенції МОП № 154 відповідно до мети цієї Конвенції встановлює термін «колективні переговори», що означає всі переговори, що проводяться між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців з одного боку, та однією чи кількома організаціями працівників – з другого, з метою:

- a) визначення умов праці й зайнятості; та (або)
- b) регулювання відносин між роботодавцями й працівниками; та/або
- c) регулювання відносин між роботодавцями чи їхніми організаціями та організацією чи організаціями працівників.

В статті 5 Конвенція МОП № 154 включає заходи, покликані сприяти колективним переговорам, серед яких передбачається заохочувати розроблення правил процедури, узгоджених між організаціями роботодавців і працівників. Окрім цього зазначається, що «органи й

²⁶ Конвенція МОП № 154 URL: «Про сприяння колективним переговорам» від 19 червня 1981 року URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text. (дата звернення: 04.04.2023).

процедури розв'язання трудових конфліктів» мають створюватись таким чином, щоби «сприяти колективним переговорам».

Відповідно до статті 6 Конвенція МОП №154 Положення цієї Конвенції не перешкоджають функціонуванню систем трудових відносин, де колективні переговори проходять у рамках примирного та/або арбітражного механізму чи органів, в яких сторони, що ведуть колективні переговори, добровільно беруть

ВИСНОВКИ

Підсумовуючи наведене, звертаємо увагу на деякі положення міжнародних стандартів у сфері захисту трудових прав, зокрема:

1. Наявність альтернативного порядку вирішення спору (крім судового розгляду), що як правило включає примирні процедури та трудовий арбітраж. Окремі міжнародні акти прямо закликають вирішувати трудові спори у позасудовому порядку та застосувати медіацію. При цьому примирні процедури та трудовий арбітраж мають бути оперативними, ефективними та доступними.

2. Добровільний характер примирних процедур, що передбачає участь у колективному трудовому спорі та вибір порядку його вирішення за взаємною згодою сторін.

3. Вироблення критеріїв представництва організацій роботодавців і працівників, які б ґрунтувались на заздалегідь встановлених і об'єктивних критеріях представництва цих організацій, визначених після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників.

4. Особливе значення відводиться колективним переговорам. Органи й процедури розв'язання трудових конфліктів мають створюватись таким чином, щоби сприяти колективним переговорам. Міжнародні стандарти у сфері колективних переговорів встановлюють права та принципи, що регулюють процеси взаємодії між роботодавцями та представниками працівників у вирішенні трудових питань.

5. Окремо регламентується питання щодо можливості проведення колективних переговорів на будь-якому рівні та організації координації між цими рівнями у разі необхідності.

6. Роль колективних договорів та угод Особливості примирних процедур та результати колективних переговорів фіксуються у колективних договорах та угодах.

7. Під час колективних переговорів сторони на прохання один одного мають обмінюватись необхідною інформацією, але, поряд із цим сторони зобов'язані зберігати конфіденційність.

При розробці нового закону про колективні трудові спори в Україні, слід передусім враховувати національні особливості та досягнення та наведені вище міжнародні стандарти, серед яких слід виділити

Конвенцію МОП № 98 Рекомендацію МОП № 91. Ці міжнародні акти гарантують право працівників та роботодавців на проведення колективних переговорів та укладання колективних угод, а також захищає їх від дискримінації чи репресій у зв'язку з участю в колективних діях. Вони містять детальні настанови щодо процедури колективних переговорів, включаючи правовий статус учасників, підготовку до переговорів, визнання представництва працівників та роботодавців, зміст та форму колективних угод. При цьому визначальним стандартом у сфері захисту колективної праці залишається Європейська соціальна хартія (переглянута). Цей документ, прийнятий Радою Європи, містить стандарти і принципи щодо соціальних та економічних прав людини, включаючи право на свободу асоціації, колективні переговори та укладання колективних угод.

Міжнародні стандарти у сфері захисту трудових прав відіграють важливу роль у сталому розвитку, оскільки сприяють покращенню умов праці, забезпечують соціальну справедливість і сприяють створенню стабільного та ефективного економічного середовища, покращення якості життя людей. Ці міжнародні стандарти визнаються багатьма країнами і використовуються як основа для законодавства та політик в галузі трудових відносин. Наведене є особливо актуальним для відбудови України після війни. Нова модель вирішення колективних трудових спорів в Україні має враховувати міжнародні стандарти у сфері захисту трудових прав.

АНОТАЦІЯ

Серед факторів, що забезпечують стійкий розвиток в світі і в Україні є досягнення суспільної злагоди, розвиток соціального діалогу та ефективних механізмів вирішення трудових спорів. Україна перебуваючи у воєнному стані як ніколи потребує осмислення основоположних засад, що гарантуватимуть розвиток суспільних відносин та процвітання країни після війни. Формування громадянського суспільства прямо пов'язане із формуванням дискусійної платформи щодо майбутнього суспільного договору, який гарантуватиме гідне майбутнє України. В контексті зазначеної дискусії, важливим є питання формування та розвитку інституту захисту прав працівників, що додатково актуалізується з двох причин. По-перше, п. 48 Національної стратегії у сфері прав людини на 2021–2023 роки передбачає необхідність розробки нової редакції Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

По-друге, Конституційний Суд України розглядає питання²⁷, яке може змінити погляд на існуючу доктрину вирішення не лише колективних, а й індивідуальних трудових спорів. Зазначене питання набуло суспільного розголосу після звернення суб'єкта конституційної скарги (Первинної профспілкової організації Всеукраїнської профспілки працівників науки, виробництва та фінансів ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг») до Конституційного Суду України з позицією, що окремими приписами статті 7 Закону №137/98-ВР врегульовано виключно позасудовий порядок вирішення колективного трудового спору (конфлікту), що не відповідає частині третій статті 8, частинам другій, шостій статті 55, статті 64, частині третій статті 124 Конституції України. Тобто в Україні сформувались передумови для оновлення доктрини захисту трудових прав, перегляду існуючого законодавства щодо вирішення трудових спорів. Це та інше спонукає здійснити аналіз міжнародних стандартів у сфері захисту трудових прав, ведення переговорів, розвитку соціального діалогу, як фактору сталого розвитку суспільства, мінімізація його конфліктності.

Підсумовуючи, автор у наведеному розділі монографії звернув увагу на деякі положення міжнародних стандартів у сфері захисту трудових прав, які слід врахувати в процесі розробки проекту закону «Про колективні трудові спори», а саме: положення щодо альтернативного порядку вирішення спору (крім судового розгляду), що як правило включає примирні процедури та трудовий арбітраж; добровільний характер примирних процедур, що передбачає участь у колективному трудовому спорі та вибір порядку його вирішення за взаємною згодою сторін; вироблення критеріїв представництва організацій роботодавців і працівників, які б ґрунтувались на заздалегідь встановлених і об'єктивних критеріях представництва цих організацій, визначених після консультації з представницькими організаціями роботодавців і працівників; особливе значення колективних переговорів в процесі вирішення спору; роль колективних договорів та угод в цьому процесі тощо.

²⁷ Щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих приписів статті 7 Закону України «Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР: Ухвала Третьої колегії суддів Другого сенату Конституційного Суду України від 20 жовтня 2022 року № 121-3(11)2022 про відкриття конституційного провадження у справі за конституційною скаргою Первинної профспілкової організації Всеукраїнської профспілки працівників науки, виробництва та фінансів ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» (Справа № 3-1202-21(273/21)).

ЛІТЕРАТУРА

1. Декларація МОП щодо основних принципів та прав у світі праці від 18 червня 1998 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text (дата звернення: 12.06.2023).

2. Щодо відповідності Конституції України (конституційності) окремих приписів статті 7 Закону України «Про порядок вирішення трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року № 137/98-ВР: Ухвала Трьохколегій суддів Другого сенату Конституційного Суду України від 20 жовтня 2022 року № 121-3(11)\2022 про відкриття конституційного провадження у справі за конституційною скаргою Первинної профспілкової організації Всеукраїнської профспілки працівників науки, виробництва та фінансів ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» (Справа № 3-1202-21(273/21)).

3. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 3 травня 1996 року]. URL: <http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Treaties/PDF/Ukrainian/163-Ukrainian.pdf>. (дата звернення: 04.04.2023).

4. Конвенція про захист прав людини. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 12.06.2023)

5. Європейська соціальна хартія. Матеріал з Вікіпедії – вільної енциклопедії. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%84%D0%B2%D1%80%D0%BE%D0%BF%D0%B5%D0%B9%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0_%D1%81%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%B0_%D1%85%D0%B0%D1%80%D1%82%D1%96%D1%8F#cite_note:-0-2 дата звернення: 12.06.2023)

6. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії: Закон України від 14 вересня 2006 року № 137-V URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137-16#Text> дата звернення: 12.06.2023)

7. Рекомендація № R (81)7 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо заходів, які полегшують доступ до правосуддя. URL: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclcfndmkaj/https://court.gov.ua/userfiles/08.pdf> (дата звернення: 04.04.2023).

8. European Pillar of Social Rights. URL: <file:///C:/Users/s.zapara/Downloads/KE0921008ENN.pdf> дата звернення: 12.06.2023).

9. Медіація у професійній діяльності юриста. Підручник / За ред. Наталі Крестовської, Луїзи Романадзе. Одеса, «Екологія». 2019. С. 147. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclcfndmkaj/https://newjustice.org.ua/wp-content/uploads/2020/02/Textbook_on_Mediation_for_Law_Schools.pdf дата звернення: 12.06.2023).

10. Рекомендація Rec (2002) 10 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо медіації в цивільних справах. Ухвалена Комітетом Міністрів Ради Європи на 808 засіданні заступників міністрів 18 вересня 2002 р. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclcfndmkaj/https://supreme.court.gov.ua/userfiles/Rec_2002_10_2002_09_18_1.pdf (дата звернення: 04.04.2023).

11. Директива №2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі й передбачувані умови праці в Євро-

пейському Союзі. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748901.pdf дата звернення: 12.06.2023).

12. Рекомендація МОП щодо трудових відносин 2006 р. (R № 198) URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748379.pdf (дата звернення: 04.04.2023).

13. Рекомендація МОП № 92 (1951 року) щодо добровільного примирення і арбітражу URL: [rekom022_mop92.doc](#) (live.com) (дата звернення: 12.06.2023).

14. Рекомендація МОП № 94 (1952 року) про консультацію та співпрацю між роботодавцями та працівниками на рівні підприємства. URL: РЕКОМЕНДАЦІЯ 94 (ilo.org) (дата звернення: 12.06.2023).

15. Рекомендація МОП № 129 (1967 року) про відносини між адміністрацією і співробітниками на підприємстві URL: РЕКОМЕНДАЦІЯ 129 (ilo.org)

16. Рекомендація МОП № 130 URL: Рекомендація щодо розгляду скарг... | від 29.06.1967 № 130 (rada.gov.ua) (дата звернення: 12.06.2023).

17. Рекомендації МОП №143 щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються URL: Рекомендація МОП №143.doc (live.com) (дата звернення: 12.06.2023).

18. Рекомендація МОП № 163 «Щодо сприяння колективним переговорам» року від 3 червня 1981 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_274#Text (дата звернення: 04.04.2023).

19. Конвенція МОП про свободу асоціації та захист права на організацію № 87. URL: [konv020_mop87.doc](#) (live.com) (дата звернення: 12.06.2023)

20. Конвенція МОП про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів № 98. URL: [konv021_mop98.doc](#) (live.com) дата звернення: 12.06.2023).

21. Конвенція про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються № 135. URL: Конвенція про захист прав предст... | від 23.06.1971 № 135 (rada.gov.ua) (дата звернення: 12.06.2023)

22. Конвенція МОП № 154 URL: «Про сприяння колективним переговорам» від 19 червня 1981 року URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text. (дата звернення: 04.04.2023).

Information about the author:

Zapara Svitlana Ivanivna,

Doctor of Science,

Professor at the Department of Private and Social Law

Sumy National Agrarian University

160, Herasya Kondratieva str., Sumy, 40000, Ukraine