

УДК 349.222

<https://doi.org/10.34142/23121661.2021.34.22>orcid.org/0000-0003-2509-865X

© Головань Т.Г., 2021

Т.Г. Головань

**РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА
ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ В УГОДАХ
СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ**

T. Holovan

**REGULATION OF WORKING HOURS AND
LEISURE TIMES IN SOCIAL DIALOGUE
AGREEMENTS**

Анотація. У статті аналізуються питання регулювання робочого часу і часу відпочинку актами соціального діалогу в Україні. Визначена роль актів соціального діалогу для забезпечення гарантування прав працівників, збереження стабільності індивідуальних соціально-трудових правовідносин в умовах стрімкої діджиталізації та інформатизації, коли соціально-трудові відносини стають більш гнучкими і потребують відповідної правової регламентації. Оцінюючи досягнення сучасної науки трудового права в сфері соціального діалогу, можна констатувати відсутність комплексних досліджень та вивчення досвіду європейських держав із зазначених питань.

Ключові слова: соціальний діалог, акти соціального діалогу, колективні договори, колективні угоди, робочий час, час відпочинку, гнучкість соціально-трудових відносин.

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы регулирования рабочего времени и времени отдыха актами социального диалога в Украине. Определена роль актов социального диалога для обеспечения гарантирования прав работников, сохранения стабильности индивидуальных социально-трудовых отношений в условиях стремительной диджитализации и информатизации, когда социально-трудовые отношения становятся более гибкими и требуют соответствующей правовой регламентации. Оценивая достижения современной науки трудового права в сфере социального диалога, можно констатировать отсутствие комплексных исследований и изучения опыта европейских государств в указанных сферах.

Ключевые слова: социальный диалог, акты социального диалога, коллективные договоры, коллективные соглашения, рабочее время, время отдыха, гибкость социально-трудовых отношений.

Abstract. One of the most pressing issues today is the introduction of effective social dialogue in Ukraine. One of the problems facing civil society institutions and the state is the formation of a system of social dialogue in accordance with European Union standards. Changes in the political, economic, and social spheres inevitably lead to changes in the legal regulation of

social and labor relations. Such changes must be accompanied by improved social dialogue in the field of labor, ensuring full protection of labor rights of both workers and employers. The article deals with the regulation of working time and rest time by acts of social dialogue in Ukraine. The role of acts of social dialogue for ensuring the guarantee of the rights of workers, maintaining the stability of individual social and labor relations in the context of rapid digitalization and informatization, when social and labor relations become more flexible and require appropriate legal regulation, has been determined. Assessing the achievements of modern science of labor law in the field of social dialogue, we can state the lack of comprehensive research and study of the experience of European states in these areas.

Key words: social dialogue, acts of social dialogue, collective agreements, collective agreements, working hours, rest time, flexibility of social and labor relations.

Постановка проблеми. Одним із найактуальніших питань сьогодення є впровадження ефективного соціального діалогу в Україні. Однією з проблем, які постають перед інститутами громадянського суспільства та державою є формування системи соціального діалогу відповідно до стандартів Європейського Союзу. Соціальний діалог повинен стати передумовою та основою прийняття владних рішень на рівні держави щодо економічних та соціальних змін в Україні.

Прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [1] стало для України новим етапом у «розвитку системи спільної координації між профспілками й організаціями роботодавців, а також посилило їхній політичний вплив у взаємодії з урядом. Попри політичний, економічний і соціальний прогрес реформ в Україні, соціальний діалог в Україні, за оцінками обох центральних дійових осіб, залишається занадто формальним та спорадичним, майже не орієнтується на результати й не спрямований на конкретні цілі. Правові бар'єри, політичні інтереси й часто відсутність усвідомлення важливості дієвого соціального діалогу спричиняють його слабкі позиції, незважаючи на добрі інституційні засади» [2, с. 3].

Зміни, що відбуваються в політичній, економічній, соціальній сфері неминуче призводять до змін правового регулювання соціально-трудових відносин. Такі зміни повинні супроводжуватись покращенням соціального діалогу у сфері праці, забезпеченням повного захисту трудових прав як працівників, так і роботодавців. «Держава повинна забезпечити умови для реалізації прав як окремої особи так, і всіх членів суспільства» [3, с. 38]. У цьому контексті соціальний діалог виступає як один із засобів реалізації та впровадження концепції гідної праці. Останнім часом суспільство та економіка зазнають суттєвих змін, що потребують активного реформування та відповідної правової регламентації. При цьому такі дії повинні бути спрямовані на гарантуванням прав працівників, збереженням стабільності індивідуальних соціально-трудових правовідносин. У такому контексті змін особливе місце посідають акти

соціального діалогу, адже саме вони є результатом спільних домовленостей сторін соціального діалогу.

З метою впровадження ефективного соціального діалогу в Україні та наближення до європейських стандартів виникає необхідність в активізації наукових досліджень у цій сфері, оскільки даний процес неможливий без наукового підґрунтя.

Аналіз останніх досліджень. Питання регулювання робочого часу та часу відпочинку актами соціального діалогу в Україні майже не досліджувались. Правові аспекти соціального діалогу в Україні, зокрема, принципи соціального діалогу, форми та рівні соціального діалогу досліджувались такими вченими, як В.В.Жернаков, Г.І.Чанишева, С.М. Прилипка, О.М. Ярошенко, О.А. Трюхан, О.О. Коваленко, М.О. Міщук, В.В. Яцишин. Однак, комплексні дослідження регулювання робочого часу і часу відпочинку в умовах сучасності відсутні.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Метою цієї наукової статті є дослідження та аналіз питання регулювання робочого часу та часу відпочинку в умовах сучасності в Україні в контексті необхідності здійснення подальших наукових досліджень для формування доктрини соціального діалогу.

Виклад основного матеріалу. Основою дієвого соціального діалогу є Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87 [4] та Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98 [5].

Конвенцією про свободу асоціації та захист права на організацію № 87 закріплено «право працівників та роботодавців створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації; обов'язок державної влади утримуватись від втручання у діяльність відповідних організацій працівників та роботодавців, у тому числі здійснювати їх розпуск або тимчасову заборону в адміністративному порядку» [4].

Конвенцією про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98 працівникам гарантується «захист від дискримінації за ознакою належності до профспілок і деталізує гарантії заборони втручання держави в діяльність організацій працівників та роботодавців» [5].

Закріплення гарантій свободи об'єднання працівників та роботодавців забезпечує можливість реалізації соціального діалогу. «Адже він передбачає дво- або тристоронні консультації та переговори суб'єктів, які повинні бути незалежними та вільними у своїй діяльності. У протилежному випадку соціальний діалог є формальним, легітимізацією рішень органів державної влади через колективні переговори та колективні угоди. Одночасно Конвенцією

МОП № 98 закладено правові основи здійснення соціального діалогу для регламентації соціально-трудових відносин» [6, с. 57].

З огляду на те, що зайнятість та умови праці є складовим елементом концепції гідної праці, соціальний діалог, безумовно, є засобом його реалізації та впровадження. Визначальним для становлення соціального діалогу як елементу концепції гідної праці стало прийняття Декларації Міжнародної організації праці основних принципів та прав у світі праці. У Преамбулі зазначеної Декларації визначено, що «для зусиль зі збереження зв'язків між соціальним прогресом та економічним зростанням особливе значення має гарантія дотримання фундаментальних принципів і прав у світі праці, оскільки вона дає змогу зацікавленим особам відкрито та на рівних умовах вимагати свою справедливу частку в багатстві, накопиченню якого вони допомагали, а також надає їм можливості повністю реалізувати свій людський потенціал» [7].

Зміст соціального діалогу як складового елементу концепції гідної праці визначається в Декларації Міжнародної організації праці про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації [8]. Соціальний діалог і трипартизм у Декларації розглядаються як належний спосіб: розроблення рішень для стратегічних завдань згідно з потребами та можливостями кожної країни; налагодження взаємовпливу економічного розвитку на соціальний прогрес, і навпаки; підвищення ефективності трудового законодавства, зокрема створення ефективно діючих систем інспекції праці. У цьому випадку ключова роль в забезпечення та реалізації концепції гідної праці відводиться саме соціальному діалогу.

В Україні пріоритетом №1 відповідно до Програми гідної праці для України на 2020–2024 роки, є покращений соціальний діалог. Адже «ефективність соціального діалогу в Україні обмежена. Національний інститут соціального діалогу з початку 2018 року повноцінно не працює. Слабка прихильність до соціального діалогу з боку певних представників влади, обмежена інституційна підтримка та недостатня технічна спроможність інституцій проводити якісні консультації зі складних економічних та соціальних питань негативно позначаються на впливі та довірі до соціального діалогу та його учасників на національному та місцевому рівнях» [9, с.11].

З огляду на вищезазначене велика увага приділяється актам соціального діалогу, адже саме вони є результатом спільних домовленостей сторін соціального діалогу. На підставі аналізу норм Закону України «Про соціальний діалог в Україні» [1] можна дійти висновку, що до актів соціального діалогу належить колективні договори та угоди, акти, які розміщені в додатках до Генеральної угоди про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин (зокрема Регламент ведення колективних переговорів щодо встановлення розміру мінімальної

заробітної плати, Порядок здійснення узгоджувальних процедур під час розроблення законодавчих та інших нормативно-правових актів, Регламент здійснення контролю за виконанням Генеральної угоди), меморандуми тощо.

Акти соціального діалогу укладаються між сторонами соціального діалогу на всіх рівнях: на національному, галузевому, територіальному та локальному. Акти соціального діалогу обов'язково укладаються в письмовій формі сторонами соціального діалогу. Термін їхньої дії, зміст та структура визначаються сторонами соціального діалогу. Кожен різновид актів соціального діалогу має типові тільки для них особливості. Так, «особливістю колективних угод і колективних договорів є те, що його складають, крім правових норм, конкретні зобов'язання сторін із зазначенням терміну їх виконання та відповідальних за це. Тому у змісті колективних угод і колективних договорів виокремлюються нормативні, зобов'язальні, інформаційні, організаційні умови» [6, с. 58].

Зміст колективних договорів і угод містить сукупність умов, які визначають взаємні права та обов'язки сторін соціального діалогу. Так, Генеральною угодою регулюються: гарантії праці та умови продуктивної зайнятості; мінімальні соціальні гарантії оплати праці й доходів усіх груп і верств населення; достатній рівень життя; розмір прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів; соціальне страхування; трудові відносини, режим роботи і відпочинку; умови охорони праці й навколишнього природного середовища; задоволення духовних потреб населення; умови зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці. Галузевою угодою регулюються галузеві норми: нормування та оплата праці; встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці й зайнятості; трудові відносини; умови та охорона праці; житлово-побутове, медичне, культурне обслуговування; організація оздоровлення і відпочинку; умови зростання фондів оплати праці; встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці. Угоди на територіальному рівні регулюють норми соціального захисту найманих працівників підприємств, до яких належать вище, порівнюючи з Генеральною угодою, соціальні гарантії, компенсації, пільги.

На шляху реформування сфери соціально-трудових відносин важливе значення має реформування інститутів робочого часу та часу відпочинку відповідно до європейських стандартів.

Згідно зі ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, зокрема режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку [10].

Отже, тривалість робочого часу і часу відпочинку встановлюються роботодавцем самостійно у правилах внутрішнього трудового розпорядку або у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, встановлених чинним законодавством, Генеральною та Галузевою угодами.

Предметом наукових дискусій завжди було питання про визначення поняття робочого часу. Так, на думку Л.Я. Гінцбурга «робочий час повинен бути визначений через виражену в одиницях часу міру праці, яка є обов'язковою для виконання усіма громадянами держави» [11, с. 111]. На думку Гордієнко М. І. «робочий час – це проміжок часу, тривалість та інші ознаки якого встановлено законодавством, колективним та трудовим договором, протягом якого працівник повинен виконувати свою трудову функцію з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку підприємства, установи, організації» [12, с. 6]. На думку М.В. Менджул «під робочим часом необхідно розуміти період часу, тривалість якого встановлено законодавством, колективним та трудовим договором, протягом якого працівник повинен виконувати свою трудову функцію з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку, встановлених роботодавцем» [13, с. 38].

Відповідно до ст. 50 КЗпП України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень [14]. Менша норма тривалості робочого часу може встановлюватись під час укладання колективного договору. Для працівників встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. За цих умов тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.

На підприємствах, в установах та організаціях, де запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним за характером виробництва та умовами роботи, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. «При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 годин при тижневій нормі 24 години» [14].

«Найпоширенішим стандартом на Заході є сьогодні 40-годинний робочий тиждень за законодавством і 35–40-годинний робочий тиждень – за колективними договорами. У 1998 р. Національні збори Франції прийняли закон, згідно з яким тривалість робочого тижня, починаючи з 2002 року, скоротилася для всіх категорій працівників до 35 годин. Фактична ж тривалість робочого тижня, залежно від країни й від галузі, становить від 35 до 46 годин» [15, с. 251]. В провідних європейських країнах, тривалість робочого тижня менша, ніж в Україні. Наприклад, у Норвегії та інших скандинавських країнах трива-

лість робочого тижня становить 36 годин, у Німеччині та у Франції – 35–38 годин. У Фінляндії на загальнодержавному рівні з позитивними результатами експериментально випробувано 6-годинний робочий день. У Нідерландах найкоротша середньостатистична тривалість робочого тижня становить 27 годин. Голландські підприємства все частіше переходять на чотириденний робочий тиждень, а середній робочий день жителя цієї країни триває 7 годин 30 хвилин. Такі дії, насамперед, викликані прагненням до підвищення продуктивності праці, тому що більшість працівників не можуть однаково напружено працювати протягом усього робочого дня та робочого тижня.

Ще одним фактором, на який необхідно звернути увагу як на чинних реформування соціально-трудової сфери, є діджиталізація економіки. Остання помітно трансформує характер роботи та кар'єрні цінності, вимагаючи постійного оновлення навичок працівників, гнучкого підходу для визначення тривалості робочого часу та часу відпочинку.

Українська сучасність визначається новітніми технологічними проривами у більшості сфер промисловості. Пришвидшений розвиток інформаційних технологій насамперед має вплив на життя населення, ефективність економіки бізнесу та держави, створює перспективи для поширення нових форм організації праці. Сучасне трансформування соціально-трудових відносин зумовлено соціально-економічними та технічними змінами, що є наслідком стрімких розробок та інновацій у сфері інформаційних технологій, комп'ютеризацією, автоматизацією та роботизацією. Отже, тривалість робочого часу та часу відпочинку в умовах економічної діджиталізації зазнає змін і потребує адекватного реагування з боку законодавця. Поліпшення комунікацій, зростаючий інформаційний потік, асиметрія в часі, віддалене розташування місця проживання працівників сприяють поширенню гнучких форм зайнятості. Тому стабільний графік роботи як один із елементів організації класичних трудових відносин поступово втрачає своє значення в сучасній економіці.

У цьому випадку необхідно враховувати, що діджиталізація та інформатизація мають і зворотню сторону, яка пов'язана з психофізіологічно-шкідливими факторами впливу на психічне та фізичне здоров'я працівників. Останні дослідження свідчать, що зазначені процеси призводять до малорухливого, сидячого способу життя, внаслідок чого відбувається негативний вплив на системи органів, опорно-руховий апарат, психоемоційний стан організму, погіршення зору, зміни стану центральної нервової системи, виникнення астенічного синдрому.

З огляду на вищезазначене, можна дійти висновку, що соціально-трудові відносини в сучасних умовах стають більш гнучкими і потребують відповідної правової регламентації. Все це «не суперечить методам їх правового регулювання, оскільки вміщується в рамки їх індивідуалізації та диференціації.

Водночас кожний відступ від регламентації має поєднуватися з гарантуванням прав працівників, збереженням стабільності індивідуальних трудових відносин. Остання ознака багато в чому пов'язується не тільки з гарантіями трудових прав працівників, але й із заборонаю погіршення правового становища працівника порівняно з міжнародними трудовими стандартами, актами чинного трудового законодавства, заборонаю зловживання трудовими правами працівників» [16, с. 75].

Як зазначає Г.І. Чанишева «зміни у правовому регулюванні трудових відносин передбачають відміну найбільш жорстких і неефективних норм трудового права, перенесення акцентів у регламентації зазначених відносин з переважно централізованого на договірний рівень, але з дотриманням чітко встановлених у централізованому порядку мінімальних норм і гарантій» [16, с. 75].

В контексті євроінтеграції особливого значення набуває вивчення досвіду європейських країн в сфері регулювання робочого часу і часу відпочинку в умовах стрімкої діджиталізації та інформатизації економіки. Необхідно приділяти значну увагу встановленню обґрунтованої норми робочого часу та оптимального співвідношення тривалості робочого часу і відпочинку, враховуючи умови роботи працівників, характер їх трудової діяльності, а в ряді випадків і фізіологічні особливості організму працівників.

Висновки з цього дослідження й перспективи подальших розвідок в цьому напрямі. На превеликий жаль, існуюча система соціального діалогу в Україні залишається занадто формалізованою, майже не орієнтованою на конкретні результати й не спрямована на досягнення конкретних цілей. «Правові бар'єри, політичні інтереси й часто відсутність усвідомлення важливості дієвого соціального діалогу спричиняють його слабкі позиції, незважаючи на добрі інституційні засади» [2, с. 3]. Система соціального діалогу не забезпечує необхідного соціально-економічного ефекту, не здатна швидко орієнтуватись на виклики сучасності. Недооціненими залишаються акти соціального діалогу як реальний механізм досягнення домовленостей між сторонами соціального діалогу в контексті змін, що відбуваються.

В процесі аналізу застосування актів соціального діалогу в Україні та регулювання останніми робочого часу та часу відпочинку стало абсолютно зрозуміло, що дана тема є недостатньо дослідженою і на сьогоднішній день існує необхідність у вивченні, в тому числі, й досвіду європейських держав для «побудови» дійсно ефективної системи соціального діалогу.

Література

1. Про соціальний діалог в Україні: Закон України, 23.12.2010 р., № 2862-VI / Верховна Рада України. – URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>; 2. Програма гід-

ної праці для України на період 2020-2024 роки. – URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=3f22f8ce-72c8-4ad2-b41c-95e00e57d6a9&title=ProgramaGidnoiPratsiDliaUkrainiNaPeriod2020-2024-Roki-dodatokDoMemorandumu->; **3.** Гетьманцева Н.Д. Щодо забезпечення права працівників на захист державою / Гетьманцева Н.Д.; за загальною редакцією М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника // Актуальні проблеми соціального права : науково-практичний посібник : збірник статей учасників всеукраїнських соціальних програм (заходів) ВГОІ «Інститут реабілітації та соціальних технологій» у 2015 р. – К. : ПВГОІ «ІР СТ Україна», 2016. – Випуск II. – 220 с.; **4.** Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87. – URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text; **5.** Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98. – URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text; **6.** Сахарук І. Соціальний діалог як основа реалізації концепції гідної праці // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка, 2020 р. – №2 (113). – URL: <http://visnyk.law.knu.ua/images/articles/Sakharyk.pdf>; **7.** Декларація Міжнародної організації праці основних принципів та прав у світі праці. – URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260; **8.** Декларації Міжнародної організації праці про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації. – URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair_globalization.pdf; **9.** Стан соціального діалогу в Україні та позиції соціальних партнерів. – URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/18189-20210903.pdf>; **10.** Про колективні договори і угоди: Закон України, 01.07.1993 р., № 3356-XII / Верховна Рада України. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/3356-12>; **11.** Гинцбург Л.Я Регулирование рабочего времени в СССР. – М.: Наука, 1966. – 302 с.; **12.** Гордієнко М. І. Особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників ОВС України: автор. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / М. І. Гордієнко, Національний ун-т внутрішніх справ. - Х., 2004. – 19 с; **13.** Менджул М.В. Окремі проблеми правового регулювання встановлення нормальної та скороченої тривалості робочого часу. – URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/17335/1/ОКРЕМІ%20ПРОБЛЕМИМИ%20ПРАВОВОГО%20РЕГУЛЮВАННЯ.pdf>; **14.** Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради. – 1971 - № 50. - Ст. 375; **15.** Бойко М. Д. Порівняльне трудове право: навчальний посібник / М. Д. Бойко. – К.: Олан, 2006. – 381 с.; **16.** Чанишева Г.І. Нові тенденції розвитку трудового права в цифрову епоху // Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення : матеріали ІХ Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 4 червня 2021 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. Х. : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2021. 280 с.