

УДК 349.2;349.3

DOI <https://doi.org/10.32782/pyuv.v6.2023.15>**О. В. Тищенко***orcid.org/0000-0002-3859-3046*

доктор юридичних наук, професор,

професор

Навчально-наукового інституту права

Київського національного університету імені Тараса Шевченка

Л. Г. Дунаєвська*orcid.org/0000-0002-8093-3892*

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент

Навчально-наукового інституту права

Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ФІЗИЧНІ ОСОБИ-РОБОТОДАВЦІ ЯК УЧАСНИКИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

Постановка проблеми. Особливості соціально-економічного розвитку України в умовах війни безпосередньо відображаються на особливостях сучасного ринку праці. Відбувається зміна пріоритетів в аспекті особливостей виробничої діяльності та переліку видів зайнятості, які є затребуваними на сьогодні і зараз. У цих умовах одним з вагомих ризиків для потенційних працівників стає площина соціально-трудо-вих правовідносин з фізичною особою-роботодавцем, як самозайнятою особою, яка використовує найману працю, тому що у цьому випадку загострюється проблематика захисту трудових прав працівників. Фізичні особи-роботодавці як категорія самозайнятих осіб не завжди вважають за доцільне приділяти належну увагу питанням узгодження соціальних інтересів з найманими працівниками. Це, не зважаючи на всі наглядово-контрольні заходи, за додержанням законодавства про працю, які здійснює Державна служба України з питань праці, призводить до поширення проблеми порушення трудових прав працівників. Таким чином, фізичні особи-роботодавці певною мірою «випадають» з площини соціально-правової культури колективних трудових відносин (налагодження соціального діалогу, утворення та діяльність профспілкових органів, формування соціальних пакетів, укладання колективного договору, вирішення колективних трудових спорів тощо), що порушує трудові права працівників, не відповідає вимогам чинного законодавства України і потребує виправлення з урахуванням європейських підходів.

Стан дослідження. Питання соціально-правового статусу фізичних осіб-роботодавців як самозайнятих осіб, що розвивають бізнес та підприємництво в Україні неодноразово досліджували фахівці у галузях економіки, соціології та права,

серед них такі, як-от: Л. Амелічева, А. Баглай, В. Волинець, В. Гайдук, Н. Гетьманцева, Т. Жовнір, М. Дибань, Б. Досін, Т. Занфірова, І. Козуб, О. Кучма, І. Новікова Ю. Подолян, С. Синчук, Д. Сіроха, Р. Тимофіїв, О. Трюхан, Г. Чанишева, С. Черноус, М. Юрков та інші. Проте залишаються малодослідженими теоретичні та практичні проблеми реалізації соціального діалогу як основи соціально-захисних відносин фізичних осіб-роботодавців з найманими працівниками.

Мета дослідження розглянути сучасні практично-правові проблеми здійснення соціального діалогу як основи реалізації функції соціального захисту працівників у колективних трудових правовідносинах за участю фізичної особи-роботодавця.

Виклад основних положень. У 90-х роках ХХ ст. одним з важливих завдань молодій незалежній державі України стало створення розвинутої інфраструктури підтримки підприємництва: комерційних служб експертного, консультативного, бухгалтерського, страхового аудиторського обслуговування; мережі дрібнооптових магазинів, ярмарків, брокерських контор; організацій по наданню комерційних, банківських, лізингових, маркетингових, інформаційних і рекламних послуг [1]. Таким чином закладалися основи підприємницької діяльності фізичних осіб як категорії самозайнятих осіб (платників податку, які є фізичними особами – підприємцями або провадять незалежну професійну діяльність за умови, що такі особа не є працівниками в межах такої підприємницької чи незалежної професійної діяльності (п. п. 14.1.226 п. 14.1 ст. 14 Податкового кодексу України від 02.12.2010 р. № 2755-VI) [2]. Згідно абз. 4 п. 1 ст. 44 Господарського кодексу України від 16.01.2003 р. № 436-IV (у редакції станом на 01.01.2024 р.)

(далі – ГКУ), одним з принципів підприємницької діяльності визначено – вільний найм підприємцем працівників. У ст. 46 ГКУ записано, що підприємці мають право укласти з громадянами договори щодо використання їх праці. При укладенні трудового договору (контракту, угоди) підприємець зобов'язаний забезпечити належні і безпечні умови праці, оплату праці не нижчу від визначеної законом та її своєчасне одержання працівниками, а також інші соціальні гарантії, включаючи соціальне й медичне страхування та соціальне забезпечення відповідно до законодавства України [3]. Фактичне та юридичне визнання права фізичних осіб-підприємців як самозайнятих осіб наймати працівників поклало на них, як роботодавців, обов'язки виконувати соціально-захисні функції. За змістом п. 1 ст. 1, абз. 4 п. 2 ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог» від 23.12.2010 р. № 2862-VI (у редакції станом на 27.05.2022 р.), на локальному рівні, сторонами соціального діалогу (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) є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця [4]. Аналізуючи юридичний зміст поняття соціальний діалог, Б. Досін вказує, що організаційно-правовими формами соціального діалогу є обмін інформацією, консультації, колективні переговори, примирно-третейські процедури та медіація [5, с. 25]. Тобто, соціальний діалог – це правовий процес узгодження трудових, соціально-захисних та соціально-економічних інтересів роботодавців та працівників, яких представляють профспілкові або інші, у разі відсутності профспілок, уповноважені на представництво працівниками органи. У цьому процесі вагому роль відіграють позиції як роботодавця, так і працівників, що формують соціально-захисту практику розвитку колективних трудових відносин, які виникають зокрема між фізичною особою-роботодавцем та найманими ним працівниками.

Виходячи з того, що законодавством особлива роль у соціальному діалозі на локальному рівні відведена первинним профспілковим органам, як добровільним об'єднанням членів профспілки, які, як правило, працюють на одному підприєм-

стві, 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 (абз 2 ст. 1 Закону України «Про професійні профспілки, їх права та гарантії їх діяльності» від 15.09.1999 р. № 1045-XIV) (у редакції станом на 24.12.2023 р.) (далі – Закон України «Про професійні профспілки, їх права та гарантії їх діяльності») [6] (звичайно, за умов їх існування), слід звернути увагу на проблеми їх утворення у роботодавців-фізичних осіб. На перший погляд, встановлений законодавством порядок утворення профспілки не передбачає особливостей у залежності від того, який статус має роботодавець (фізична чи юридична особа), проте незначна кількість працівників, яку здебільшого наймають фізичні особи-підприємці, відсутність стабільності на ринку самозайнятості, проблеми тінізації ринку праці, – це ті фактори, які насамперед впливають на зменшення або відсутність ініціативи щодо необхідності утворення профспілок працівниками, які реалізують право на працю у роботодавця-фізичної особи. Такий стан речей певною мірою нівелює значення колективних правовідносин у процесі організації праці, бо фактично за таких умов не реалізується соціально-захисна представницька функція профспілок.

Не сприяють також створенню та ефективному функціонуванню первинних профспілкових органів як сторони соціального діалогу, визначені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (у редакції станом на 24.12.2023 р.) обмеження щодо їх діяльності. Зокрема, відповідно до п. 2 ст. 5 цього Закону не застосовуються норми статті 43 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), де визначається перелік випадків, коли розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця відбувається за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів [7]. Ураховуючи важливе соціально-захисне значення ролі попередньої згоди профспілок для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у визначених законом випадках, тимчасове призупинення, навіть обґрунтоване реаліями сьогодення, застосування положень ст. 43 КЗпП України, не спонукає працівників проявляти ініціативу щодо утворення профспілок, оскільки вони не вбачають у цьому сенсу. Роботодавці, особливо фізичні особи, які використовують найману працю, теж здебільшого не зацікавлені у існуванні первинних профспілок,

оскільки вони, як представницькі органи можуть створювати їм перепони для реалізації бізнесових планів, які не узгоджуються з вимогами захисту трудових прав працівників. Також впливає на ефективність функціонування профспілок зупинення на період дії воєнного стану, положень ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», де передбачено обов'язок роботодавців відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати, а у бюджетній сфері – за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань [6]. Цитована вище норма розглядається роботодавцями як підстава для призупинення діяльності профспілок загалом, що, у свою чергу, не слугує ініціативності роботодавців, у тому числі фізичних осіб-роботодавців, налагодженню соціального діалогу як складової захисту трудових прав працівників. Слід не забувати, що чинне законодавство наділяє профспілки рядом вагомих повноважень щодо здійснення громадського контролю за виплатою заробітної плати, додержанням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту. У разі загрози життю або здоров'ю працівників профспілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

Профспілки мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проектуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам з питань охорони праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і профзахворювань на виробництві та давати свої висновки про них (ч. ч. 7, 8 ст. 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності») [6]. Відсутність профспілки не дозволяє належно реалізувати функції громадського контролю за додержанням законодавства про працю і залишає працівників без представництва та захисту їх прав та інтересів. Фактично не реалізується у цих умовах також укладання колективного договору, який є важливим результатом узгодження інтересів роботодавця та працівників. Тим паче, слід звернути увагу, що донедавна чинним законодав-

ством України не було передбачено укладання колективних договорів з фізичними особами-роботодавцями. Тобто, існувала суттєва прогалина щодо локального регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, а це, у свою чергу, негативно впливало на процес узгодження інтересів працівників та фізичних осіб-роботодавців та не сприяло розвитку соціального діалогу. З метою виправлення цієї ситуації було підготовлено Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників № 5266 від 18.03.2021 р. У пояснювальній записці до Проекту Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників № 5266 від 18.03.2021 р. зазначалось, що участь фізичної особи, яка використовує найману працю, в колективно-договірному регулюванні трудових відносин законодавством не передбачена. Внаслідок цього працівники роботодавця – фізичної особи не можуть реалізувати встановлене міжнародними нормами право на укладання колективних договорів... Хоча на сьогодні у законодавстві України у цілому враховані положення директив Ради 98/59/ЄС від 20.07.1998 р. про наближення законодавства держав-членів щодо колективного звільнення; 2000/43/ЄС від 29.06.2000 р. щодо імплементації принципу рівності між особами незалежно від расової чи етнічної приналежності та 2000/78/ЄС від 27.11.2000 р., що встановлює загальну систему рівності у сфері зайнятості і професійної діяльності, проте для посилення правового захисту працівників в умовах масового звільнення необхідним є включення у чинне законодавство норм щодо підвищення якості консультацій між профспілковими організаціями та роботодавцями, які планують скорочення штату, встановлення зобов'язань щодо надання роботодавцем профспілковому представнику необхідної інформації для пом'якшення наслідків вивільнення, посилення відповідальності роботодавця за порушення встановленого порядку щодо масового звільнення [8]. Консультації між роботодавцем та профспілкою як складова соціального діалогу повинні відігравати значущу роль у соціально-правовому захисті працівників у випадку розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці. Саме тому є дуже важливою соціально-захисна діяльність профспілкових організацій, зокрема в аспекті укладання колективних договорів з фізичною особою-роботодавцем. Щоправда, в Україні практика з цього питання лише напрацьовується, оскільки законодавче закріплення можливості укладання колективного договору з фізичною особою, яка використовує найману працю, було передбачено

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12.05.2022 р. № 2253-IX [9].

Значення колективного договору як акту локальної нормотворчості полягає у тому, що у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників; гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників; умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці; забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заходи, спрямовані на запобігання, протидію та припинення мобінгу (цькування), а також заходи щодо відновлення порушених внаслідок мобінгу (цькування) прав; заборона дискримінації (ст. 7 Закону України «Про колективні договори та угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-XII (у редакції станом на 11.12.2022 р.)) (далі – Закон України «Про колективні договори та угоди») [10]. Як слушно наголошує О. Храбатин, аналізуючи ефективність колективного договору як показника реалізації колективно-договірного регулювання, кваліфіковане розроблення колективного договору дасть змогу закласти в ньому значні можливості для підвищення стимулу працівників, тому у встановленні умов праці, різних пільг і гарантій колективному договору відводиться особлива захисна роль, яка проявляється в підвищенні гарантій трудових прав працівників [11]. Слід погодитися з О. Мельничук, яка розглядаючи функції колективного договору у ринкових умовах, відмічає, що важливість колективного договору для врегулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин працівників та роботодавців беззаперечна. Із чинного законодавства випливає об'єктивна необхідність укладення колективного договору, оскільки закон прямо приписує встановлення певних умов праці саме у колективному договорі. Захисна регулятивна, соціальна, інформаційна та виховна функції колективного договору, а також функція соціального партнерства забезпечують стабільність, уникнення трудових конфліктів,

створюють основу соціального захисту працівників, сприяють підвищенню рівня правосвідомості як найманих працівників так і роботодавця [12]. На вдосконалення правових та організаційних засад колективно-договірного регулювання трудових, соціально-економічних відносин, узгодження інтересів сторін соціального діалогу спрямований також Закон України «Про колективні угоди та договори» від 23.02.2023 р. № 2937-IX, який згідно п.1 Розділу VI Прикінцевих та перехідних положень, набирає чинності через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану. Показовим є те, що згідно п. 2 ст. 7 цього Закону, сторонами колективного договору є: сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця; сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, які ...об'єднують працівників фізичної особи, яка використовує найману працю, та представляють інтереси працівників цього роботодавця, а в разі їх відсутності – вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник) [13]. Тож, навіть на перспективу, стороною колективного договору від імені працівників визначаються насамперед профспілки, а вже у разі їх відсутності інші уповноважені працівниками представники. Такий підхід окремий раз вказує на функціональне значення існування профспілок, у тому числі у фізичних осіб, які забезпечують себе роботою самостійно і використовують найману працю. Не применшуючи значення колективного договору, залишається відкритим для дискусії питання щодо доцільності укладання колективного договору у випадку, коли роботодавець-фізична особа використовує працю декількох працівників, що є досить поширеним на практиці, зокрема у сфері дрібної роздрібною торгівлі. Досліджуючи проблематику виробничої демократії у колективних трудових правовідносинах, вчений М. Дибань, дотримується позиції, що у роботодавця – фізичної особи колективний договір повинен укладатися, коли кількість працівників перевищує 10 осіб [14, с. 130]. Науковець В. Покришка, обґрунтовує точку зору, що з метою забезпечення більш надійного захисту трудових прав найманих працівників невеликих підприємств та за відсутності необхідності укладати колективний договір з одним працівником, є необхідність закріпити в Законі України «Про колективні договори і угоди» граничну кількість найманих працівників на підприємстві, за якої має бути укладений колективний договір в кількості двох осіб [15, с. 349]. Ми притримуємося позиції, що не є доцільним обмежувати право працівників на укладання колективних договорів, базуючись на їх чисельності. Навіть у випадку використання

праці одного працівника роботодавцем-фізичною особою, необхідно зберігати за цим працівником право на укладання колективного договору, що, до речі, зараз відповідає нормам чинного законодавства.

Не можна оминати увагою, розглядаючи проблематику колективно-трудова відносин з фізичною особою-роботодавцем, соціально-захисне значення соціальних пакетів як переліку додаткових пільг та гарантій, що визначаються сторонами соціального діалогу у сфері праці. На практиці часто відбувається підміна понять, коли в якості соціального пакета роботодавцями пропонуються обов'язкові гарантії, визначені законодавством (оплата праці у розмірі не менше мінімальної заробітної плати, тривалість робочого тижня не більше 40 годин, надання щорічної основної відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів, загальнообов'язкове державне соціальне страхування тощо). Як слушно зауважує С. Цимбалюк, досліджуючи сутність, природу та мотиваційну роль соціального пакета, питання щодо включення до соціального пакета норм і гарантій, передбачених законодавством, взагалі не має обговорюватися, а тим паче розглядатися як конкурентна перевага. Передбачені законодавством виплати (приміром, оплата відпустки або грошова компенсація у разі її невикористання, оплата днів тимчасової непрацездатності тощо) роботодавець має здійснювати обов'язково [16, с. 44]. Розглядаючи соціальний пакет як інструмент мотивації працівників, науковці А. Бикова, В. Воронова справедливо відмічають, що соціальний пакет є потужним інструментом впливу як на індивідуальну, так і на організаційну ефективність, а також на тривалість та успішність трудових відносин між найманим працівником та роботодавцем [17, с. 207]. Поділяємо думку вченої І. Новак, яка характеризує соціальний пакет в контексті особливостей формування та управління, обґрунтовано доводить, що поширення практики використання соціального пакета як інструменту підвищення заробітної плати має наслідком створення умов для розвитку ринку послуг, зокрема у сфері добровільного страхування (медичного, пенсійного тощо). З другого боку, гнучке застосування страхових програм з урахуванням індивідуальних потреб працівників створює передумови для підвищення ефективності виробництва, наприклад, шляхом мінімізації втрат, пов'язаних із захворюваністю працівників, оптимізації показників руху робочої сили тощо [18, с. 119]. Соціальний пакет має концептуально важливе значення як результат конструктивного соціального діалогу між учасниками колективних соціально-трудова відносин, зокрема фізичними особами-роботодавцями та їх найманими працівниками.

Висновки. Ураховуючи все вищезазначене, ми дійшли до таких висновків.

1. Сфера соціального захисту населення є головним напрямком соціальної політики сучасної європейської держави. І від того, наскільки функціональний та дієвий сформований у державі правовий механізм захисту соціальних прав, зокрема фізичних осіб-роботодавців, як категорії самозайнятих осіб, котрі можуть використовувати найману працю, залежить процес детінізації ринку праці як важливий аспект соціально-економічного розвитку.

2. Базовою основою узгодження інтересів роботодавців, у тому числі фізичних осіб-роботодавців та найманих працівників має стати конструктивний соціальний діалог, який є запорукою взаєморозуміння сторін колективних трудових правовідносин і мінімізує соціальні розбіжності та конфлікти, що є особливо важливим в умовах правового режиму воєнного стану в Україні.

3. Суттєвою є проблема відсутності поширення практики утворення первинних профспілкових організацій працівниками, які перебувають у трудових правовідносинах з фізичними особами-роботодавцями, як самозайнятою категорією осіб, тому що працівники не вбачають у діяльності профспілкових органів у таких умовах дієву реалізацію соціально-захисної функції. Не сприяють створенню профспілок у вказаній категорії осіб також обмеження, які встановлені законодавством на період дії правового режиму воєнного стану (призупинення дії ст. 43 КЗпП України, ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» тощо).

4. Спостерігається відсутність конструктивного соціального діалогу фізичних осіб-роботодавців з найманими працівниками і в частині укладання колективних договорів як актів локальної нормотворчості, тому що фактори відсутності профспілкових органів, а також залучення до праці невеликої кількості працівників не сприяють їх ініціативності у цьому питанні. Фізичні особи-роботодавці теж фактично не ініціюють укладання колективних договорів, бо не зацікавлені у додаткових соціально-захисних діях на користь працівників.

5. У більшості випадків соціальні пакети неправомірно звужено розглядаються фізичними особами-роботодавцями як здійснення функцій страхувальника щодо працівників, як осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню, тобто йдеться лише про сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. За таких умов нівелюється сутність соціального пакету як комплексу додаткових (не установлених законодавством) соціальних гарантій, узгоджених сторонами трудових та соціально-захисних правовідносин.

Література

1. Основні напрями економічної політики України в умовах незалежності: постановова Верховної Ради України від 25.10.1991 р. № 1698^a-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1698a-12#Text>

2. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 р. № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>

3. Господарський кодекс України: Закон України від 16.01.2003 р. № 436-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>

4. Про соціальний діалог: Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>

5. Досін Б. Юридичний зміст поняття соціальний діалог. Том 3 № 75 (2023): Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. С. 25–30. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/276509/271420>

6. Про професійні профспілки, їх права та гарантії їх діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>

7. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

8. Пояснювальна записка до Проекту Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників № 5266 від 18.03.2021 р. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/CardByRn?regNum=5266&conv=9>

9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12.05.2022 р. № 2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>

10. Про колективні договори та угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>

11. Храбатин О. Ефективність колективного договору як показник реалізації колективно-договірних регулювань. Підприємство, господарство і право. 2021. № 3. С. 151–155. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2021/3/24.pdf>

12. Мельничук О.Ф. Функції колективного договору в ринкових умовах. Збірник наукових праць ВДАУ. Вип. 36. 2009. URL: <http://repository.vsau.org/getfile.php/1768.pdf>

13. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23.02.2023 р. № 2937-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text>

14. Дибань М.П. Порушення трудових прав працівників у сучасних умовах: дис. канд. юрид. наук: 12.00.05.; КНУ імені Тараса Шевченка. К., 2017. 230 с.

15. Покришка В.О. Колективний договір як засіб досягнення соціального миру. Форум права. 2008. № 1. С. 347–352. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/e578e80e-236e-490f-a5fe-a71e5a02ff78/content>

16. Цимбалюк С.О. Соціальний пакет: сутність, природа та мотиваційна роль. Україна: аспекти праці. 2009. С. 39–47. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/197226987.pdf>

17. Бикова А.Л., Воронова В.С. Соціальний пакет як інструмент мотивації працівників. Молодий вчений. № 1 (65). 2019. С. 205–208. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2019/1/46.pdf>

18. Новак І.М. Соціальний пакет: особливості формування та управління. 2008. Демогра-

фія та соціальна економіка. 2008. № 1. С. 115–120. URL: <http://dSPACE.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/8939/10-Novak.pdf>

Анотація

Тищенко О. В., Дунаєвська Л. Г. Фізичні особи-роботодавці як учасники соціального діалогу за законодавством України. – Стаття.

У статті висвітлюються теоретичні та практичні проблеми узгодження соціально-захисних інтересів фізичних осіб-роботодавців як учасників колективних соціально-трудовах правовідносин у процесі соціального діалогу. Вказується, що соціальний діалог – це правовий процес узгодження трудових, соціально-захисних та соціально-економічних інтересів роботодавців та працівників, яких представляють профспілкові або інші уповноважені на представництво працівниками органи.

Підкреслюється значущість соціально-захисної функції первинних профспілкових органів для досягнення соціально-трудова злагоди між фізичними особами-роботодавцями, як самозайнятими особами, та найманими працівниками. Разом з тим, звертається увага на проблему фактичної відсутності первинних профспілкових органів серед працівників, які перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцями-фізичними особами, що має безпосередній вплив на ефективність соціального діалогу, спрямованого на реалізацію соціально-правового захисту працівників.

Констатується важливість налагодження конструктивного соціального діалогу між роботодавцями-фізичними особами та найманими працівниками для укладання колективного договору як локального нормативного акту. Наголошується на соціально-захисному значенні колективного договору як для фізичних осіб-роботодавців, так і для найманих працівників.

Розглядається проблематика застосування фізичними особами-роботодавцями соціальних пакетів для працівників як вагомої складової соціально-захисних правовідносин у сфері праці. Зазначається, що поширена практика встановлення у соціальному пакеті не додаткових соціально-захисних гарантій, узгоджених сторонами, а визначення умовами соціального пакету гарантій закріплених у чинному законодавстві, дотримання яких є обов'язковим (наприклад, загальнообов'язкове державне соціальне страхування тощо).

Ключові слова: фізичні особи-роботодавці, самозайняті особи, конструктивний соціальний діалог, профспілка, колективний договір, соціальний пакет, соціально-захисні відносини.

Summary

Tyshchenko O. V., Dunaievska L. G. Sole proprietors – employers as the participants of social dialogue under the legislation of Ukraine. – Article.

The article highlights theoretical and practical problems of satisfying of socio-protective interests of sole proprietors as employers due to their participation in collective social-labor legal relations in the process of social dialogue. It is stated that the process of social dialogue is a legal process of satisfying labor, social and socio-economic interests of employers and employees represented by trade unions or other authorized bodies.

The significance of the social and labor function of the primary trade union bodies is emphasized for the achievement of social and labor benefits between sole proprietors-employers as self-employed persons and

their hired workers. At the same time, attention is paid to the problem of the actual absence of the primary trade unions for employees having labor legal relations with sole proprietors-employers, which has a direct impact on the effectiveness of social dialogue aimed at the implementation of social and legal protection of employees.

The importance of establishing the constructive social dialogue between sole proprietors-employers and their hired workers with the purpose of signing a collective agreement as a local normative act is stated. The accent is placed on the importance of socio-protective meaning of the collective agreement for both sole proprietors-employers and their employees.

The problem of the provision of social packages for hired workers by sole proprietors-employers as an important prerequisite of socio-protective legal relations in the field of employment is considered. The widespread practice of including to social packages the guarantees enshrined in the acting legislation and stipulated by the conditions of the social package as mandatory ones (e. g. mandatory state social insurance, etc.) instead of additional socio-protective guarantees is stated in the article.

Key words: sole proprietors-employers, self-employed persons, constructive social dialogue, trade union, collective agreement, social package, socio-protective relations.