



# Співпраця соціальних партнерів щодо дискримінації та психосоціального робочого середовища



2026-03-05

# Розвиток

## Закон про робоче середовище

**1890-ті** Робоче середовище починає розглядатись як суспільна проблема. Перші кроки до законодавства

**1912** Розпочато перший державний нагляд за робочим середовищем

**1900-1945** Профспілки зміцнюються і стають рушійною силою у питаннях охорони здоров'я та безпеки праці

**1930s-1940-ті** Робоче середовище стає питанням громадського здоров'я

**1949** Створено державне агентство з управління робочим середовищем

**1960-1970-ті** Психосоціальне робоче середовище не починає розглядатися аж до кінця 1900-х (?)

**1978** Набирає чинності чинний Закон про робоче середовище

*Закон охоплює:*

- *Як фізичне, так і психосоціальне робоче середовище*
- *Вимагає співпраці між роботодавцем і працівником*
- *Базується на профілактичній та систематичній роботі*
- *Розглядає робоче середовище комплексно: якість повітря, шум, хімікати, стрес, організацію праці та соціальний клімат*

**2000-ті** Стрес і сексуальне переслідування дедалі більше привертає увагу

Закон про робоче середовище стає моделлю для Закону про дискримінацію

**2016** Нове законодавство про організаційне та соціальне робоче середовище

# Розвиток

## Закон про дискримінацію

**До 1980** Нечітке законодавство. Відповідальність покладалася на шведську модель, тобто на роботодавців та профспілки. Профспілки могли укладати колективні та місцеві угоди. Закон забезпечував обмежену підтримку. На профспілку покладалася значна відповідальність за вирішення цього питання

**1980** Закон про рівноправність. Роль профспілок зміцнюється. Роботодавець зобов'язаний за законом активно працювати над забезпеченням гендерної рівності. Профспілка отримує сильнішу роль:

- Вимоги до співпраці у розробці планів гендерної рівності
- Через колективні угоди - відповідальність за профілактичну роботу
- Профспілка відіграє важливу роль у прозорій перевірці дотримання законодавства роботодавцем

**1995-2000-ті** Вступ до ЄС підвищив вимоги до роботодавців і профспілок:

- Обстеження щодо рівної оплати праці
- Протидія сексуальному переслідуванню
- Документування
- Захист у судових спорах

**2009** Новий Закон про дискримінацію. Кілька законів об'єднуються в один. Створено Омбудсмена з рівних прав. Профспілка отримує право переважно вести судові спори щодо дискримінації на робочому місці

**2017** Нові правила щодо активних заходів. Зміна тісно пов'язана з концепцією профілактичної роботи, яку викладеною в Законі про робоче середовище, а саме:

1. Виявлення ризиків
2. Аналіз причин
3. Вирішення проблем
4. Контроль результатів

Робота має здійснюватися у співпраці між роботодавцями та профспілками

# Виклики та можливості профспілок:

## Виклики:

- Для успіху необхідні сильні, компетентні, відповідальні профспілки з великою кількістю членів
- Профспілка повинна постійно забезпечувати високий рівень компетентності всередині себе. Більше ніхто не візьме на себе цю відповідальність
- Високі вимоги ставляться до окремого представника профспілки, який повинен мати високий рівень довіри як з боку членів, так і партнерів
- Постійно працювати над тим, щоб реальна співпраця відбувалася там, де роботодавець бере на себе відповідальність і не перекладає її на профспілку

## Можливості:

- За допомогою адвокації розвивати роботу на основі широкої участі та законодавство
- Хороша структура
- Більший вплив профспілок завдяки систематичним процесам та колективним угодам
- Кращий захист для вразливих груп населення
- Члени профспілки мають сильнішу підтримку у шведській моделі

# Як працює ST

## Центральний рівень

- Адвокація та комунікація
- Тематичні експерти
- Колективні угоди, угоди про співпрацю
- Співпраця з роботодавцем із суттєвих питань
- Навчання обраних представників та представників з охорони праці
- Інформування членів
- Ведення справ у суді
- Співпраця з іншими профспілками
- Моніторинг розвитку в ЄС
- Співпраця з роботодавцем на центральному рівні
- Рада співпраці (Partsrådet), яка надає спільну підтримку місцевим роботодавцям та профспілкам
- Система статистики заробітних плат у державному секторі
- Консультативний орган "remissinstans"

## Місцевий рівень

- Співпраця з роботодавцем на місцях
- Колективні угоди
- Підтримка членів
- Співпраця з представниками з охорони праці
- Співпраця з іншими профспілками на робочому місці
- Інформування членів
- Адвокація та комунікація

# Як працює ST

## Центральний рівень:

- Колективні переговори, що регулярно призводять до колективних угод
- Результати переговорів охоплюють не лише колективні угоди, а й угоди з роботодавцем щодо спільної роботи з розвитку та підтримки місцевих профспілок і роботодавців протягом терміну дії цієї угоди:
  - Заробітна плата
  - Робоче середовище
  - Безпека та готовність
  - Перегляд колективних угод, наразі багато оновлень у зв'язку з НАТО та безпековою ситуацією

## Що потрібно:

- Планування/стратегія
- Пріоритети
- Ресурси/Експертиза
- Адвокаційна/комунікаційна робота
- Наполегливість

- Шведське управління з охорони праці
- [www.av.se](http://www.av.se)
- 
- Омбудсмен з питань недискримінації
- [www.do.se](http://www.do.se)
-