

СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ У СФЕРІ КОЛЕКТИВНО- ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Олександр Шубін | Ірина Орловська | Олена Пилипчук |
Валентина Приходько

Київ – 2023



Війна Росії проти України змінила структуру й концентрацію трудових ресурсів, сотні тисяч українців вступили до лав Збройних Сил України та формувань територіальної оборони.



Понад 10 млн наших співгромадян змушені були стати внутрішньо переміщеними особами, близько 5 млн – шукати прихистку за кордоном, понад 1,5 млн злочинно примусово депортовані агресором за межі Батьківщини. Обсяги безробіття сягнули критичного показника у майже 30%.



Очевидний урок для України – загальний рух країн ЄС до посилення ролі колективно-договірної компоненти у регулюванні трудових відносин.

ЗМІСТ

Вступ	3
Розділ I. Актуальні проблеми соціального діалогу у сфері колективно-договірного регулювання	5
Національна нормативно-правова база, використана для підготовки роз'яснень	5
Які існують гарантії збереження робочого місця за тими працівниками, які перебувають у лавах Збройних Сил України та територіальної оборони?	5
Як мають діяти профспілкові органи всіх рівнів у випадку скорочення працівників в умовах воєнного стану?	6
Які гарантії надаються для безробітних, залучених за програмою «Армія відновлення»?	7
Як регулюється час відпочинку працівників в умовах воєнного стану?	8
Чи встановлюються норми робочого часу в умовах воєнного стану?	10
Як здійснюється оплата праці працівників в умовах воєнного стану?	12
Чи зберігаються умови та розміри оплати праці у разі переведення працівників на дистанційну чи надомну роботу?	13
Які є особливості роботи працівників, які працюють на об'єктах критичної інфраструктури та на підприємствах, що забезпечують роботу таких об'єктів?	14
Чи проводиться атестація робочих місць за умовами праці у період дії воєнного стану?	15
Чи здійснюється контроль за охороною праці на підприємствах в умовах воєнного стану?	16
Чи здійснюється громадський контроль за дотриманням законодавства про працю в умовах воєнного стану?	17
Чи можуть визначатися / зберігатися в колективному договорі положення щодо соціального захисту окремих категорій осіб, наприклад внутрішньо переміщених осіб?	18
Які положення колективного договору роботодавець може зупинити на підставі Закону №2136?	19
Яку роль відіграють профспілки в умовах воєнного стану?	20
Чи можливе врегулювання трудових спорів в умовах воєнного стану?	21
Які ключові напрями колективно-договірної діяльності варто враховувати в умовах воєнного стану?	23

Розділ II. Аналіз окремих законодавчих ініціатив щодо соціального діалогу у сфері колективно-договірного регулювання.....	26
Базові міжнародні договори у сфері колективно-договірного регулювання:.....	26
Особливості реформування законодавства у сфері колективно-договірної роботи	26
Аналіз проєкту Закону України «Про колективні угоди та договори» (реєстр. №7628).....	27
Аналіз проєкту Закону України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення у сфері колективно-договірного регулювання» (реєстр. №7629).....	31
Аналіз проєкту Закону України «Про страйки та локаути» (реєстр. №2682).....	33
Аналіз проєкту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дії колективних договорів» (реєстр. №3204).....	37
Розділ III. Колективно-договірне регулювання у країнах ЄС: особливості, спільні та відмінні риси, уроки для України	40
Ключові риси колективно-договірного регулювання у країнах ЄС на сучасному етапі	40
Охоплення працівників колективно-договірними домовленостями.....	41
Рівні колективно-договірного регулювання.....	43
Список використаних джерел.....	49

ВСТУП

Відповідно до законодавства України соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня, зокрема у формі колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод. Саме тому колективно-договірне регулювання, спрямоване на договірне врегулювання шляхом переговорів між роботодавцем та працівником найактуальніших питань трудових, соціальних, економічних відносин, насамперед у сфері праці та зайнятості, робочого часу й охорони праці, відпочинку та захисту працівників, запровадження соціальних стандартів тощо, щоразу набуває нової якості. Дії сторін соціального діалогу на кожному рівні спрямовані на поєднання їхніх потреб та інтересів задля підвищення рівня і якості життя працівників, соціальної стабільності в суспільстві, а консолідація зусиль у ході ведення переговорів дає сторонам можливість реалізовувати досягнуті домовленості у співпраці.

Колективно-договірне регулювання – це основа соціально-трудова відносин на будь-якому підприємстві, в установі чи організації (далі – підприємство), адже в рамках цього локального правового акту конкретизуються умови праці з урахуванням специфіки підприємства та його економічних можливостей.

Саме за допомогою механізму колективно-договірного регулювання встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: змін в організації виробництва й праці; забезпечення продуктивної зайнятості; нормування та оплата праці, встановлення форм, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій тощо); встановлення гарантій, компенсацій, пільг; участі трудового колективу у формуванні, розподілі й використанні прибутку підприємства, установи, організації (якщо це передбачено статутом); режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці; забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення та 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.

Колективно-договірне регулювання відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» здійснюється шляхом укладення колективних угод і договорів на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях.

Відповідно до частини сьомої статті 65 Господарського кодексу України на підприємствах, які використовують найману працю, укладається колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові, соціально-економічні відносини між роботодавцем і працівниками, їх представниками. Зауважимо, що наявність колективного договору важлива як для працівника, так для роботодавця, адже у щоденному житті нерідко виникають колективні трудові спори чи конфлікти. Тому детальна регламентація спірних питань допоможе запобігати трудовим спорам та слугуватиме стабілізатором прав у сфері праці на конкретному підприємстві.

Сучасна нормативно-правова база з питань колективно-договірної роботи складається з відповідних міжнародних актів (конвенцій і рекомендацій МОП, директив ЄС), ратифікованих Україною, та законодавства України, що відображає соціальне значення колективних договорів та угод і надає їм регулятивну функцію.

Верховна Рада України XI скликання від початку своєї роботи приділяла особливу увагу колективно-договірному регулюванню, що підтверджується відповідними законодавчими ініціативами. Зокрема, це проекти законів України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дії колективних договорів» (реєстр. №3204 від 12.03.2020 р.) та «Про страйки та локауту» (реєстр. №2682 від 27.12.2019 р.).

З метою посилення захисту прав працівників унаслідок реалізації домовленостей, передбачених Угодою про асоціацію між Україною та ЄС, імплементації окремих положень актів законодавства ЄС, міжнародно-правових актів Міжнародної організації праці Уряд України вніс відповідну законодавчу ініціативу, надалі ухвалену як Закон України від 12.05.2022 р. №2253-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників», що також вплинуло на колективно-договірне регулювання.

Указом Президента України від 24.02.2022 р. №64/2022 на всій території України запроваджено воєнний стан у зв'язку з військовою агресією російської федерації проти України. Ці події докорінно змінили життя всіх українців та українок, їх наслідки відчуває на собі увесь світ.

Нова реальність змінила структуру й концентрацію трудових ресурсів, адже сотні тисяч українців вступили до лав Збройних Сил України та формувань територіальної оборони. Понад 10 млн наших співгромадян змушені були стати внутрішньо переміщеними особами, близько 5 млн – шукати прихистку за кордоном, понад 1,5 млн злочинно примусово депортовані агресором за межі Батьківщини. Обсяги безробіття сягнули критичного показника у майже 30%. Водночас щодня зростає кількість зруйнованих ворогом робочих місць, зокрема у промисловості, енергетиці, інфраструктурі, а також у сфері забезпечення життєдіяльності й обслуговування населення.

Унаслідок вищезазначеного зазнало змін і законодавство у сфері колективно-договірного регулювання. Так, Законом України від 15.03.2022 р. №2136 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» роботодавцям надано право ініціювати зупинення дії окремих положень колективного договору. Постановами Президії ФПУ від 19.04.2022 р. №П8/1 «Про роботу ФПУ, членських організацій в умовах воєнного стану» та Ради ФПУ від 30.06.2022 р. №Р4/2 «Про виклики і завдання ФПУ, її членських організацій щодо забезпечення трудових і соціально-економічних прав працівників в умовах воєнного стану в Україні» членським організаціям поставлено завдання на всіх рівнях, особливо на локальному, продовжувати конструктивну співпрацю зі сторонами соціального діалогу, спонукаючи роботодавців утримуватися від односторонніх дій у трудових відносинах з працівниками та зупинення дії окремих положень колективного договору.

Саме тому, враховуючи соціальне значення колективно-договірного регулювання, фахівці Федерації профспілок України за сприяння Представництва Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні підготували брошуру на тему «Соціальний діалог у сфері колективно-договірного регулювання в умовах воєнного стану».

Брошура складається з трьох розділів.

Перший розділ «Актуальні проблеми соціального діалогу у сфері колективно-договірного регулювання» присвячено насамперед тим напрямкам соціально-економічних та трудових відносин, які потребують додаткового регулювання у трудових колективах підприємств у світлі нових реалій. Розділ укладено

здебільшого за підсумками проведених у членських організаціях ФПУ та їхніх організаційних ланках дискусій, присвячених активному використанню основного інструмента захисту прав працівників в умовах воєнного стану – колективних договорів та угод. Так, результатом цієї роботи стали підготовлені рекомендації щодо Основних завдань колективно-договірної роботи на 2023 рік, схвалені постановою Президії ФПУ від 31.10.2022 р. №П12/1г.

У другому розділі вміщено аналіз окремих законодавчих ініціатив щодо соціального діалогу у сфері колективно-договірного регулювання, які суттєво зачіпають права та інтереси найманих працівників і профспілок, у контексті постанови Верховної Ради України від 29.07.2022 р. №2483-ІХ «Про деякі заходи щодо виконання зобов'язань України у сфері європейської інтеграції». Згідно з цією постановою адаптація законодавства України до положень права Європейського Союзу (acquis ЄС), забезпечення відповідності актів Верховної Ради України зобов'язанням України у сфері європейської інтеграції, праву Європейського Союзу (acquis ЄС) є одним із головних завдань Верховної Ради України, що реалізується спільно з Кабінетом Міністрів України, який є основним суб'єктом ініціювання відповідних законопроектів, шляхом забезпечення узгодження підготовки, включення до порядку денного Верховної Ради України, розгляду та остаточного ухвалення законопроектів, спрямованих на адаптацію законодавства України до положень права Європейського Союзу (acquis ЄС), виконання міжнародно-правових зобов'язань України у сфері європейської інтеграції.

Третій розділ присвячено колективно-договірному регулюванню у країнах ЄС. Висвітлено особливості, спільні та відмінні риси, а також уроки для України. Адже відносини України і Європейського Союзу будуть не лише у форматі Європейської політики сусідства ЄС. 23 червня 2022 року лідери Євросоюзу ухвалили рішення про надання Україні статусу кандидата на вступ до ЄС. Це рішення не лише стало результатом як багаторічного європейського вектору розвитку (Україна офіційно задекларувала намір вступити до ЄС ще в 1990-х роках), але й було форсоване подіями в країні. З огляду на це формування європейських інститутів взаємодії сторін соціального діалогу є пріоритетним як для представників працівників (профспілок) та роботодавців, так і для органів виконавчої влади.

Маємо надію, що результат нашої праці буде корисним як для профспілок, так і для роботодавців у процесі реалізації колективно-договірної роботи в умовах воєнного стану та вироблення нових напрямів договірного регулювання.

РОЗДІЛ І. АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

НАЦІОНАЛЬНА НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА, ВИКОРИСТАНА ДЛЯ ПІДГОТОВКИ РОЗ'ЯСНЕНЬ

1. Конституція України;
2. Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП);
3. Закон України «Про відпустки»;
4. Закон України «Про військовий обов'язок та військову службу»;
5. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»;
6. Закон України «Про зайнятість населення»;
7. Закон України «Про колективні договори і угоди»;
8. Закон України «Про критичну інфраструктуру»;
9. Закон України «Про оплату праці»;
10. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон 2136);
11. Закон України «Про охорону праці»;
12. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»;
13. Закон України «Про правовий режим воєнного стану»;
14. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

ЯКІ ІСНУЮТЬ ГАРАНТІЇ ЗБЕРЕЖЕННЯ РОБОЧОГО МІСЦЯ ЗА ТИМИ ПРАЦІВНИКАМИ, ЯКІ ПЕРЕБУВАЮТЬ У ЛАВАХ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ ТА ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ОБОРОНИ?

Особливості

Після набуття чинності Законом України від 01.07.2022 р. №2352-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» роботодавець зобов'язаний зберігати за працівниками, яких увільнено від роботи на час військової служби, лише робоче місце й посаду.

Однак є винятки, за яких певні роботодавці все ж виплачуватимуть мобілізованим працівникам заробітну плату.

Працівнику необхідно підтвердити своє право на середню заробітну плату, щоб не втратити цю виплату.

Роз'яснення

Обов'язок збереження трудових гарантій за працівниками, призваними на військову службу, поширюється як на юридичних осіб, так і на фізичних осіб-підприємців до моменту завершення воєнного стану або до моменту звільнення працівника з військової служби, закінчення контракту.

Однією з основних гарантій для працівників, які приєдналися до лав Збройних Сил України (далі – ЗСУ) та територіальної оборони, є збереження робочого місця та посади.

Мобілізованими працівниками зазвичай називають тих, хто вступив до лав ЗСУ та територіальної оборони, однак вони підпадають під різне законодавче регулювання, тож мають і різні трудові права. Згідно із Законом України «Про військовий обов'язок та військову службу» добровольчих формувань територіальних громад у переліку видів військової служби немає. Тому такі військовослужбовці потрапляють під дію частини першої статті 119 КЗпП України і за ними зберігається виплата середнього заробітку, оскільки участь у територіальній обороні вважається не військовою службою, а виконанням державних / громадських обов'язків.

Підтвердженням того, що військовослужбовець виконує державний / громадський обов'язок, а не проходить військову службу, насамперед є підписаний контракт добровольця територіальної оборони, а також довідка / витяг з наказу, які видані на вимогу військовослужбовця – члена добровольчого формування командиром добровольчого формування й містять інформацію про включення до списку осіб, залучених до виконання державного або громадського

обов'язку. Саме ці документи необхідно надати роботодавцю, щоб зберегти за собою право на нарахування середнього заробітку.

Нарахування середнього заробітку здійснюватиметься протягом усього часу виконання таким працівником державних або громадських обов'язків та дії документів, що підтверджують членство у добровільному формуванні територіальної оборони.

31 жовтня 2022 року Президія ФПУ з метою збереження наявних робочих місць, недопущення зниження рівня соціального захисту працівників та активнішого використання основного інструмента захисту прав працівників в умовах воєнного стану на допомогу членським організаціям ФПУ та їхнім організаційним ланкам постановою №П12/1г затвердила рекомендації щодо Основних завдань колективно-договірної роботи на 2023 рік. У них, зокрема, рекомендовані:

- передбачення гарантій збереження робочих місць за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення;
- збереження середнього заробітку або виплати щомісячної матеріальної допомоги працівникам підприємства, призваним на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятим на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, у період дії правового режиму воєнного стану та/або оголошення стану війни на строк до закінчення правового режиму воєнного стану та/або стану війни або до дня фактичного звільнення працівника з військової служби.

ЯК МАЮТЬ ДІЯТИ ПРОФСПІЛКОВІ ОРГАНИ ВСІХ РІВНІВ У ВИПАДКУ СКОРОЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ?

Особливості

Роботодавець в обов'язковому порядку має здійснити такі покрокові дії:

- провести попередні консультації з профспілками;
- письмово поінформувати первинні профспілкові організації не пізніше ніж за три місяці з наданням економічного обґрунтування;

- у передбачених галузевими угодами випадках узгодити рішення з профспілковими органами вищого рівня;
- отримати попередню згоду виборного органу профспілки у разі звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

Роз'яснення

Відповідно до статті 49-4 Кодексу законів про працю України, статті 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» у разі скорочення чисельності або штату працівників власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю (далі – роботодавець), повинні:

- завчасно, не пізніше ніж за три місяці до планованих звільнень подати виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) повідомлення про заплановане масове вивільнення з відповідною інформацією (у письмовому вигляді) про такі заходи, зокрема інформацію про причини подальших звільнень, середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнення;
- провести консультації з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) щодо заходів із запобігання звільненню, зведення його до мінімуму та пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.

Порядок проведення таких консультацій та виконання рекомендацій визначається колективним договором, а в разі його відсутності – за домовленістю.

Чинним законодавством передбачено право професійних спілок вносити відповідним органам пропозиції про перенесення термінів або тимчасове припинення чи скасування заходів, пов'язаних зі звільненням працівників, що є обов'язковими для розгляду.

Отже, роботодавець зобов'язаний і повідомити профспілку, й провести з нею відповідні консультації. А обов'язок профспілки – вимагати від роботодавця безумовного виконання норм трудового законодавства та положень галузевих угод і колективних договорів.

Слід зазначити, що сторони соціального діалогу на галузевому рівні домовилися вживати конкретних заходів задля недопущення масового вивільнення працівників та зафіксували ці домовленості в галузевих угодах. Водночас у низці галузевих угод містяться положення, які встановлюють як пороговий показник (відсоток) масового скорочення працівників (одноразово або протягом певного періоду), так і додатковий

(на додачу до чинного законодавства) порядок взаємодії з профспілками й пом'якшувальні заходи у порядку масового скорочення працівників (одноразово або протягом певного періоду). Наприклад, Галузевою угодою між Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України і Профспілкою машинобудівників та приладобудівників України на 2021–2025 роки передбачено, що у разі обґрунтованої необхідності скоротити на підприємстві понад 4% працівників рішення про це ухвалює роботодавець спільно з профспілковим комітетом після погодження зі Сторонами за умови попереднього (не пізніше ніж за 3 місяці) письмового повідомлення відповідного профспілкового комітету про причини, терміни і обсяги масового звільнення працівників. Відповідно до положень Галузевої угоди між Державним агентством лісових ресурсів України і Профспілкою працівників лісового господарства України на 2021–2025 роки передбачено, що в разі скорочення понад 10% чисельності працівників роботодавець спільно з первинними профспілковими організаціями ухвалює рішення після погодження з Держлісагенством і ЦК Профспілки. У Галузевій угоді між Державним агентством автомобільних доріг України і Профспілкою працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України на 2020–2022 роки встановлено, що у разі масового вивільнення на рівні 15% від штатної чисельності працівників сторони вдаються до низки заходів задля запобігання звільненням, зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень тощо.

Відповідні положення щодо критеріїв масовості та обов'язкових дій роботодавця також відображені й у колективних договорах. Так, колективним договором Національного університету охорони здоров'я України ім. П.Л.Шупика на 2021–2023 роки передбачено, що в разі загрози масових звільнень (понад 5% науково-педагогічних або наукових працівників та/або всіх інших категорій працівників) укладання трудових договорів з новими працівниками припиняється за два місяці до початку масових звільнень. У колективному договорі Київської міської ради професійних спілок роботодавець взяв на себе зобов'язання разом із профспілковим комітетом сприяти працевлаштуванню вивільнених працівників у галузевих, територіальних, місцевих профспілкових органах на підприємствах і в організаціях міста, де діють членські організації Київської міської ради профспілок.

Зауважимо, що відповідно до частини другої статті 5 Закону №2136 у період дії воєнного стану норми статті 43 КЗпП «Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)» не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових

органів. Отже, чинними залишаються норми статті 252 КЗпП України, статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», якими встановлено, що звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки), крім дотримання загального порядку, допускається за попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також виборного органу цієї профспілки вищого рівня (об'єднання профспілок).

ЯКІ ГАРАНТІЇ НАДАЮТЬСЯ ДЛЯ БЕЗРОБІТНИХ, ЗАЛУЧЕНИХ ЗА ПРОГРАМОЮ «АРМІЯ ВІДНОВЛЕННЯ?»

Особливості

Відповідно до законів України «Про зайнятість населення», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» профспілки, їх об'єднання беруть участь у розробленні державної політики зайнятості населення, державних та територіальних програм зайнятості, здійсненні заходів щодо забезпечення зайнятості населення, проводять спільні консультації з цих проблем з роботодавцями, їх об'єднаннями, а також із органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування. Тож наразі саме профспілкам необхідно взаємодіяти та співпрацювати на відповідних територіях з організаторами цієї програми.

Роз'яснення

Відповідно до частини третьої статті 15 Закону України «Про зайнятість населення» основними напрямками державної політики у сфері зайнятості населення є, зокрема, сприяння зайнятості громадян та взаємодія органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, роботодавців і професійних спілок з метою забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості, в тому числі здійснення заходів щодо сприяння зайнятості населення.

Одним із таких заходів відповідно до вказаного Закону є забезпечення участі безробітних у громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру.

Положеннями статті 31 Закону України «Про зайнятість населення» встановлено, що громадські роботи є видом суспільно корисних оплачуваних робіт в інтересах територіальної громади, які організуються для додаткового стимулювання до праці, матеріальної підтримки безробітних та інших категорій осіб і виконуються ними на добровільних засадах.

Громадські роботи, що відповідають потребам певної територіальної громади або задовольняють суспільні потреби територіальних громад, організовуються місцевими державними адміністраціями, виконавчими комітетами сільських, селищних, міських рад за участю територіальних органів центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, на договірних засадах.

При цьому законодавчо встановлено, що:

- з особами, які беруть участь у громадських роботах, на строк, що сумарно протягом року не може перевищувати 180 календарних днів, укладаються строкові трудові договори для працевлаштування на створені тимчасові робочі місця;
- на осіб, які беруть участь у громадських роботах, поширюються державні соціальні гарантії, передбачені, зокрема, законодавством про працю та зайнятість населення і загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Оплата праці таких осіб здійснюється за фактично виконану роботу в розмірі, що не може бути меншим, ніж мінімальний розмір заробітної плати (6700 грн), та відповідно до положень колективної угоди.

Наразі Кабінет Міністрів України розробив та активно впроваджує механізм залучення безробітних до «Армії відновлення» країни через їх участь у необхідних у різних регіонах суспільно корисних роботах.

Безробітні можуть залучатися до виконання оборонних робіт, ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру. Це можуть бути роботи, спрямовані як на задоволення потреб ЗСУ, інших військових формувань та сил цивільного захисту, так і на забезпечення загальних потреб функціонування економіки та життєдіяльності населення. Зокрема:

- облаштування та укріплення блок-постів, вирубка дерев для формування окопів;
- заготівля дров для військових та населення;
- розбір завалів та відновлення житлових будинків, інших приміщень, пошкоджених унаслідок бойових дій;
- укріплення дамб;
- розчищення автомобільних доріг від завалів;
- розвантаження гуманітарної допомоги;
- облаштування підвальних приміщень у багатоповерхових будинках, школах під укриття;
- ремонтно-відновлювальні роботи у приміщеннях соціальної сфери;
- надання допомоги внутрішньо переміщеним особам, людям із інвалідністю, особам літнього віку.

Організатором робіт виступає військове командування спільно з обласними військовими адміністраціями самостійно або із залученням органів виконавчої влади.

ЯК РЕГУЛЮЄТЬСЯ ЧАС ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ?

Особливості

Тривалість щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежена 24 календарними днями за поточний робочий рік, а якщо тривалість щорічної основної відпустки становить понад 24 календарні дні, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.

Роботодавець має право відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки.

У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за невикористані дні щорічної відпустки.

Якщо працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, то роботодавець має право відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку).

На прохання працівника роботодавець може надати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження 15-денного строку.

За заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, роботодавець в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більш ніж 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

Роз'яснення

Вихідні дні

Вихідні дні на період воєнного стану ніхто не скасовував. При цьому тривалість щотижневого безперервного відпочинку у період воєнного стану може бути скорочена до 24 годин (частина п'ята статті 6 Закону №2136). Винятком є неповнолітні, для яких безперервний щотижневий відпочинок не може становити менше ніж 42 години (частина восьма статті 6 Закону №2136, ст. 70 КЗпП).

У період воєнного стану не діє заборона на залучення працівників до роботи у вихідні дні.

Зауважимо, що КЗпП визначає категорії працівників, яких не можна залучати до роботи у вихідні дні. Це вагітні жінки та жінки (батьки, які виховують дітей без матері (у тому числі в разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), опікуни, один із прийомних батьків та один із батьків-вихователів), які мають дітей віком до 3 років (статті 176 та 186-1 КЗпП); працівники, молодші за 18 років (статті 192 КЗпП).

Статтю 72 КЗпП встановлено правила компенсації за роботу у вихідний день. Так, робота у вихідний може компенсуватися за згодою сторін наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі відповідно до статті 107 КЗпП.

Також важливо зазначити, що відповідно до частини шостої статті 6 Закону №2136 на період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 КЗпП. Зокрема, частиною другою зазначеної статті передбачено, що напередодні вихідних днів тривалість роботи за умови шестиденного робочого тижня не може перевищувати 5 годин. Наразі ж такого обмеження немає.

Святкові та неробочі дні

Такі дні визначені статтею 73 КЗпП. Але з 24.03.2022 р. і до скасування воєнного стану зазначена стаття не застосовується. Відповідно до потреб організації трудового процесу перелічені у статті 73 КЗпП дні є звичайними днями календаря.

У зв'язку з цим жодного скорочення робочого дня, передбаченого частиною першою статті 53 КЗпП, напередодні таких днів не відбувається. Немає й підвищеної оплати за роботу в такий день.

Якщо вихідний день збігається зі святковим / неробочим, то переносити вихідний день, як у мирний час вимагала частина третя статті 67 КЗпП, під час воєнного стану не потрібно (частина шоста статті 6 Закону №2136).

Щорічна відпустка

Наразі частиною першою статті 12 Закону №2136 встановлено право роботодавця на період воєнного стану обмежувати щорічну основну відпустку 24 календарними днями за поточний робочий рік.

Таким чином, якщо працівник має право на щорічну основну відпустку понад 24 календарні дні, роботодавець може надати її в повному обсязі. І воєнний стан не є перешкодою для цього. Але за необхідності роботодавець може обмежити таку відпустку 24 календарними днями на час воєнного стану. У цьому випадку рішення залишається за роботодавцем.

Якщо тривалість відпустки перевищує 24 календарні дні, надання не використаних під час війни днів переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.

При цьому на період воєнного стану скасовується дія частини сьомої статті 79 КЗпП, відповідно до якої невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше ніж протягом 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Крім того, під час війни не діють норми законодавства, що забороняють ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом 2 років поспіль, а також їх ненадання протягом робочого року неповнолітнім та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу зі шкідливими й важкими умовами праці чи за особливий характер праці.

Якщо у працівника накопичилися дні невикористаної щорічної відпустки за минулі періоди, роботодавець може відмовити у їх наданні до закінчення воєнного стану. Причому Закон №2136 не уточнює, про які саме щорічні відпустки йдеться. Тому, на наш погляд, під час війни можна відмовити у наданні накопичених невикористаних днів як основної, так і додаткових щорічних відпусток.

Але майте на увазі: у разі звільнення грошова компенсація має бути виплачена працівнику за всі не використані ним дні щорічної відпустки та відпустки «на дітей» відповідно до статті 24 Закону України «Про відпустки».

Ще один важливий момент. У мирний час згідно з частиною другою статті 5 Закону України «Про відпустки» під час визначення тривалості щорічних відпусток і додаткових відпусток «на дітей» не враховувалися святкові та неробочі дні, встановлені статтею 73 КЗпП. Однак оскільки з 24.03.2022 р. та на період дії воєнного стану норми цієї статті не застосовуються, тривалість відпустки на кількість святкових / неробочих днів збільшувати не потрібно.

Неоплачувана відпустка

Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надати йому відпустку без збереження заробітної плати тієї тривалості, яку просить працівник (частина третя статті 12 Закону №2136). Тобто 15-денне обмеження, встановлене у частині першій статті 26 Закону про відпустки, не діє. При цьому не має значення, чи ведуться на території населеного пункту активні бойові дії.

Крім того, з 19.07.2022 р. та до скасування воєнного стану за заявою працівника, який виїхав з території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, роботодавець в обов'язковому порядку надає неоплачувану відпустку тривалістю, визначеною у заяві, але не більше ніж 90 календарних днів.

Закон №2136 не обмежує можливості працівника реалізувати своє право на таку відпустку кілька разів. Але

при цьому загальна тривалість відпусток (частин), яку працівник може вимагати надати, не має перевищувати 90 днів протягом дії воєнного стану.

Виходячи з умов надання зазначеної відпустки, працівник має підтвердити факт виїзду з території України або отримання статусу внутрішньо переміщеної особи. Причому особа, яка виїхала за кордон, а пізніше повернулася, втрачає право вимагати продовження такої відпустки. Проте працівник знову зможе претендувати на неї після набуття статусу внутрішньо переміщеної особи.

Слід звернути увагу, що ця відпустка не належить до відпусток без збереження заробітної плати, перерахованих у статтях 25 та 26 Закону України «Про відпустки». Тобто вона надається на підставі частини четвертої статті 12 Закону №2136, а не Закону України «Про відпустки». Також врахуйте, що зазначена відпустка не зараховується до стажу роботи, який дає право на щорічну основну відпустку.

Відмова у наданні відпустки

Якщо працівник задіяний у виконанні робіт на об'єктах критичної інфраструктури, то в період дії воєнного стану роботодавець може відмовити йому у наданні будь-якого виду відпусток, крім: відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Якщо працівники не зайняті на об'єктах критичної інфраструктури, відпустки надаються їм за графіком, затвердженим власником чи уповноваженим ним органом за погодженням із профкомом. При цьому не забувайте про пільгові категорії осіб (ч. 13 ст. 10 Закону про відпустки), яким відпустка надається за їхнім бажанням у будь-який зручний для них час.

Питання робочого часу та часу відпочинку на підприємстві, в установі, організації регулюються правилами внутрішнього трудового розпорядку, які є невід'ємною частиною колективного договору (його додатком).

Правила внутрішнього трудового розпорядку – це локальний нормативний акт, який регламентує трудові відносини на підприємстві та затверджується трудовим колективом за поданням роботодавця і виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

У Правилах внутрішнього трудового розпорядку передбачено, зокрема, висвітлення таких питань:

- тривалість щоденної роботи (зміни) за умови п'ятиденного робочого тижня;
- час початку й закінчення щоденної роботи, зміни;

- порядок чергування працівників у змінах у разі змінного режиму роботи;
- час початку й закінчення обідньої перерви;
- трудовий розпорядок на підприємстві;
- види та порядок застосування заохочень.

За потреби роботодавець може розширити зміст Правил внутрішнього трудового розпорядку.

ЧИ ВСТАНОВЛЮЮТЬСЯ НОРМИ РОБОЧОГО ЧАСУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ?

Особливості

Нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо). Ця норма не стосується праці неповнолітніх.

Для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо), для яких відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень. Ця норма не стосується праці неповнолітніх.

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем.

Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем.

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин. Ця норма не стосується праці неповнолітніх.

У період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частини першої статті 65, частин третьої–п'ятої статті 67, статей 71, 73, 78-1 Кодексу законів про працю України та частин другої статті 5 Закону України «Про відпустки».

Роз'яснення

Питання тривалості, складу, режиму й порядку обліку робочого часу регулюються Кодексом законів про працю України.

Робочим часом вважається встановлений законом або на його підставі угодою сторін час, протягом якого працівники повинні виконувати за трудовим договором свої трудові обов'язки.

Існують такі види робочого часу: нормальної тривалості; скороченої тривалості; неповний робочий час. Конкретна тривалість робочого часу встановлюється на рівні організації – локальними нормативно-правовими актами та угодою сторін трудового договору. Тривалість робочого часу може встановлюватися з розрахунку на різні календарні періоди: добу, тиждень, місяць, рік.

Статтю 1 Конвенції МОП від 22 червня 1935 року №47 «Про скорочення тривалості робочого часу до сорока годин на тиждень» та статтю 50 КЗпП України встановлено, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Укладаючи колективний договір, підприємства й організації можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж 40 годин на тиждень.

З 24 лютого 2022 року відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» в Україні запроваджено режим воєнного стану. Закон №2136 (зі змінами та доповненнями) визначає, зокрема, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним із фізичними особами (далі – працівники), у період дії воєнного стану, запровадженого відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану».

Згідно зі статтею 6 Закону №2136 нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо). Таке збільшення тривалості робочого часу у період воєнного стану є правом роботодавця і не передбачає встановлення такої тривалості для всіх в обов'язковому порядку. Таке рішення може бути ухвалено виключно щодо організації праці працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури.

Нагадаємо, що об'єктами критичної інфраструктури відповідно до статті 1 Закону України «Про критичну інфраструктуру» є об'єкти інфраструктури, системи, їх частини та їх сукупність, які є важливими для економіки, національної безпеки та оборони, порушення функціонування яких може завдати шкоди життєво важливим національним інтересам.

Водночас частиною другою статті 6 Закону №2136 передбачено, що для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, ця тривалість у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Причому в разі збільшення нормальної тривалості робочого часу порівняно з нормами, встановленими у КЗпП, оплата праці має здійснюватися в розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці.

Навіть на об'єктах критичної інфраструктури не можна збільшувати нормальну тривалість робочого часу для неповнолітніх. Наразі це чітко визначено частиною восьмою статті 6 Закону №2136.

Нагадаємо: для неповнолітніх працівників стаття 51 КЗпП встановлює скорочену тривалість робочого дня. Так, норма становить:

- 36 годин на тиждень – для осіб віком від 16 до 18 років;
- 24 години на тиждень – для осіб від 15 до 16 років, а також для учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул.

Для учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, тривалість роботи не може перевищувати половини від зазначеної максимальної тривалості.

Під час дії правового режиму воєнного стану п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем.

Надурочні роботи

Надурочною вважається робота понад встановлену тривалість робочого дня. Як правило, надурочні роботи не допускаються. Але як виняток можливе залучення працівників до виконання надурочних робіт з ініціативи роботодавця у випадках, перерахованих у частині третій статті 62 КЗпП.

На період воєнного стану дія частини першої статті 65 КЗпП, що встановлює граничні норми надурочних робіт, скасовується. Нагадаємо: у мирний час тривалість надурочних робіт для кожного працівника не мала перевищувати 4 години протягом двох днів поспіль і 120 годин на рік.

Водночас роботодавець зобов'язаний вести облік надурочних годин, адже їх оплата здійснюється за довоєнними правилами, а саме (стаття 106 КЗпП):

- у разі погодинної оплати праці – у подвійному розмірі годинної ставки;
- за відрядної системи оплати праці – виплачується доплата у розмірі 100% тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплату праці якого здійснюють за погодинною системою, за всі відпрацьовані надурочні години.

КЗпП встановлює категорії працівників, яких заборонено залучати до надурочних робіт. Зокрема, до них належать:

- вагітні жінки та жінки, які мають дітей віком до 3 років (статті 63 та 176 КЗпП);
- особи, молодші за 18 років (статті 63 і 192 КЗпП);
- працівники, які навчаються у загальноосвітніх школах та професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, у дні занять (статті 63 та 220 КЗпП);
- батьки, які виховують дітей без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері у лікувальному закладі), опікуни, один із прийомних батьків, один із батьків-вихователів – за наявності дітей до 3 років (статті 176 та 186-1 КЗпП).

ЯК ЗДІЙСНЮЄТЬСЯ ОПЛАТА ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ?

Особливості

Профспілкові організації під час здійснення громадського контролю за дотриманням трудових прав працівників в умовах воєнного стану, зокрема з питань оплати праці, можуть керуватися законами України «Про оплату праці» та «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Адже Законом №2136 не внесено змін до вищезазначених законів, тому їх норми діють у повному обсязі.

Роз'яснення

Наразі питання оплати праці працівників регулюються нормами Закону України «Про оплату праці», положеннями галузевих угод та колективних договорів з урахуванням норм Закону №2136.

Так, у статті 2 Закону України «Про оплату праці» встановлено, що основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до визначених норм праці (норм часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Законодавством про працю для працівників окреслено норми тривалості робочого часу: нормальна, яка не має перевищувати 40 годин на тиждень (стаття 50 КЗпП України), та скорочена для окремих працівників – 24 і 36 годин на тиждень (стаття 51 КЗпП України). З урахуванням цього визначаються місячна норма праці та її виконання.

Водночас у статті 6 Закону №2136 передбачено можливість збільшувати нормальну тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану до 60 годин на тиждень (на противагу 40 годинам), а для працівників, яким відповідно до законодавства

встановлюється скорочена тривалість робочого часу, – до 50 годин на тиждень (на противагу 36 та 24 годинам).

Чи має при цьому зрости заробітна плата працівника?

На думку профспілок, має, з огляду на такі чинники. За тривалості робочого часу 40 годин на тиждень працівнику встановлена певна місячна норма праці. Збільшення тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень за збереження тієї самої інтенсивності праці приведе до зростання результатів праці (обсягів робіт / виробітку) у 1,5 рази, відповідно зросте місячна норма праці, а отже, має збільшитися й розмір заробітної плати.

Якщо ж роботодавець у разі збільшення тривалості робочого часу не планує збільшувати зарплату, він має за встановленою процедурою скорегувати місячну норму праці, зменшивши її в погодинному розрізі.

До яких дій має в таких випадках вдатися первинна профспілкова організація?

Відповідно до статті 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», статті 247 КЗпП України виборний орган первинної профспілкової організації на підприємстві, в установі або організації разом із роботодавцем вирішує такі питання, зокрема:

- запровадження, перегляду та зміни норм праці;
- оплати праці працівників підприємства, форм і систем оплати праці, розцінок, тарифних сіток, схем посадових окладів, умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат.

З огляду на ці законодавчо визначені власні повноваження, а також на право роботодавця згідно зі статтею 11 Закону №2136 зупиняти окремі положення колективного договору саме профспілки мають ініціювати колективні переговори з роботодавцем щодо перегляду норм праці або збільшення розміру заробітної плати пропорційно до зростання тривалості робочого часу, щоб не допустити порушення прав працівників та посилення їх експлуатації.

Зауважимо ще один важливий момент у сфері оплати праці.

Частиною третьою статті 10 Закону №2136 передбачено, що «роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили». Тобто роботодавець повинен

довести, що порушення зобов'язання щодо строків оплати праці сталося саме внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Якщо вищезгадані обставини не доведено, роботодавець несе відповідальність згідно із законодавством, включно із зобов'язаннями щодо сплати працівникам компенсації за порушення строків виплати заробітної плати відповідно до Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» та статті 34 Закону України «Про оплату праці».

ЧИ ЗБЕРІГАЮТЬСЯ УМОВИ ТА РОЗМІРИ ОПЛАТИ ПРАЦІ У РАЗІ ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ НА ДИСТАНЦІЙНУ ЧИ НАДОМНУ РОБОТУ?

Особливості

Виконуючи свої обов'язки за місцем проживання або в інших визначених працівником приміщеннях, поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, працівник перебуває у трудових відносинах, і, відповідно, на нього розповсюджуються всі норми законодавства про працю.

Роз'яснення

Враховуючи нові реалії економічного та суспільного життя країни, 04.02.2021 р. Верховна Рада України ухвалила Закон України №1213-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу», яким внесено зміни до Кодексу законів про працю України й визначено нові форми трудового договору, зокрема трудовий договір про надомну роботу та трудовий договір про дистанційну роботу.

Відповідно до статті 60-1 КЗпП України надомна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і не виробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця.

У статті 60-2 КЗпП України визначено, що дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими

приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Трудовий договір про дистанційну роботу або про надомну роботу в обов'язковому порядку укладається в письмовій формі (пункт 6-1 частини першої статті 24 КЗпП України).

Наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05.05.2021 р. №913-21 затверджено Типову форму трудового договору про надомну роботу та Типову форму трудового договору про дистанційну роботу, в яких визначено базові положення договору, зокрема щодо прав та обов'язків сторін, умов та оплати праці, робочого часу та часу відпочинку тощо. Так, відповідно до зазначених типових форм договорів роботодавець має своєчасно і в повному обсязі виплачувати працівникові належну заробітну плату, визначену цим договором, у строки та в порядку, встановлених законодавством, колективним договором, генеральною та галузевою угодами, цим договором, а також здійснювати всі необхідні компенсації, відшкодування, зокрема визначені цим договором.

Наголосимо, що частина восьма статті 60-1 КЗпП України та частина одинадцята статті 60-2 КЗпП України передбачають право роботодавця на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру запроваджувати своїм наказом (розпорядженням) надомну роботу або дистанційну роботу без обов'язкового укладення трудового договору про надомну роботу / дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження надомної роботи / дистанційної роботи. У такому разі норми частини третьої статті 32 «Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці» КЗпП не застосовуються.

Тобто за вищеписаних обставин працівники можуть бути переведені на іншу форму трудового договору. При цьому їхні посадові (функціональні) обов'язки, обсяги виконуваних робіт не змінюються, працівники мають належним чином їх виконувати, а роботодавець зобов'язаний виплачувати працівникові заробітну плату, розміри якої передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Отже, умови та розміри оплати праці мають бути збережені. Тим паче у Типовій формі трудового договору про надомну роботу зазначено, що виконання надомної роботи не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

ЯКІ Є ОСОБЛИВОСТІ РОБОТИ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ НА ОБ'ЄКТАХ КРИТИЧНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ ТА НА ПІДПРИЄМСТВАХ, ЩО ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ РОБОТУ ТАКИХ ОБ'ЄКТІВ?

Особливості

Профспілки можуть сприяти врегулюванню праці працівників об'єктів критичної інфраструктури, виконуючи у співпраці з органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування в рамках укладених колективних угод (галузевих (міжгалузевих) та територіальних угод) положення Закону України «Про критичну інфраструктуру».

Роз'яснення

Відповідно до пункту 13 частини першої статті 1 Закону України «Про критичну інфраструктуру» об'єкти критичної інфраструктури – це об'єкти інфраструктури, системи, їх частини та їх сукупність, які є важливими для економіки, національної безпеки та оборони, порушення функціонування яких може завдати шкоди життєво важливим національним інтересам.

У частині четвертій статті 9 цього Закону встановлено, що до життєво важливих функцій та/або послуг, порушення яких призводить до негативних наслідків для національної безпеки України, зокрема, належать:

- 1) урядування та надання найважливіших публічних (адміністративних) послуг;
- 2) енергозабезпечення (у тому числі постачання теплової енергії);
- 3) водопостачання та водовідведення;
- 4) продовольче забезпечення;
- 5) охорона здоров'я;
- 6) фармацевтична промисловість;
- 7) виготовлення вакцин, стале функціонування біолабораторій;
- 8) інформаційні послуги;
- 9) електронні комунікації;
- 10) фінансові послуги;
- 11) транспортне забезпечення;
- 12) оборона, державна безпека;
- 13) правопорядок, здійснення правосуддя, тримання під вартою;
- 14) цивільний захист населення та територій, служби порятунку;
- 15) космічна діяльність, космічні технології та послуги;
- 16) хімічна промисловість;
- 17) дослідницька діяльність.

Оскільки безперервну та ефективну діяльність усіх об'єктів критичної інфраструктури забезпечують саме

працівники, на яких розповсюджуються норми законодавства про працю, Законом №2136 визначено особливості їх роботи, зокрема в частині тривалості робочого часу та оплати праці.

Так, відповідно до статті 6 цього Закону:

- нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо);
- для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо), яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень.
- у разі встановлення для цих працівників нормальної тривалості робочого часу понад норму, встановлену відповідно до законодавства (тобто 60 і 40 годин), оплата праці здійснюється у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці.

При цьому питання безпеки та охорони праці працівників цих об'єктів регулюються в рамках чинного законодавства з охорони праці.

Тому виборним профспілковим органам на підприємствах, в установах та організаціях об'єктів критичної структури, виходячи з норм цього Закону та повноважень відповідно до статті 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», статті 247 КЗпП України, обов'язково слід взаємодіяти з роботодавцями в питаннях встановлення та обліку робочого часу й часу відпочинку працівників, а також нарахування заробітної плати та оплати їхньої праці.

Наголосимо на ще одному важливому аспекті.

Статтею 6 Закону України «Про критичну інфраструктуру» визначено, що до основних принципів функціонування національної системи захисту критичної інфраструктури належать державно-приватне партнерство, яке відповідно до частини першої статті 25 цього Закону здійснюється, зокрема, шляхом обміну інформацією щодо загроз критичній інфраструктурі та реагування на кризові ситуації між державними органами, місцевими органами виконавчої влади (військово-цивільними адміністраціями, у разі утворення), органами місцевого самоврядування, операторами критичної інфраструктури, громадськими об'єднаннями, організаціями роботодавців, а також громадянами.

З метою забезпечення ефективної взаємодії представників громадськості, органів виконавчої влади та реального сектору економіки у формуванні та реалізації єдиної державної політики у сферах

забезпечення захисту національних інтересів України у кіберпросторі та захисту об'єктів критичної інфраструктури можуть створюватися консультативно-дорадчі органи, об'єднання та мережі у порядку, встановленому законодавством (частина третя статті 25 цього Закону).

ЧИ ПРОВОДИТЬСЯ АТЕСТАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ ЗА УМОВАМИ ПРАЦІ У ПЕРІОД ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ?

Особливості

Атестація робочих місць за умовами праці у період дії воєнного стану має проводитися в межах вимог чинного законодавства.

Роз'яснення

Законодавством України у сфері охорони праці, яке базується на Конституції України, визначено, що державна політика в галузі охорони праці спрямована на створення належних, безпечних і здорових умов праці, запобігання нещасним випадкам та професійним захворюванням.

З метою реалізації конституційного права працівників на належні, безпечні й здорові умови праці у Законі України «Про охорону праці» встановлено обов'язки роботодавця, зокрема:

- під час укладання трудових договорів (крім трудового договору про дистанційну роботу, про надомну роботу) інформувати працівника під розписку про умови праці та про наявність на його робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівника на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору (стаття 5);
- організувати проведення атестацій робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці в порядку і строки, що визначаються законодавством, та за їх підсумками вживати заходів до усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів (стаття 13).

Основними нормативно-правовими актами, що регулюють процес проведення атестації робочих місць за умовами праці на підприємстві, є Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 р. №442, та Методичні рекомендації щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці від 01.09.1992 р. №41, затверджені постановою Міністерства праці України і Головним санітарним лікарем України.

Атестація робочих місць проводиться на підприємствах і в організаціях незалежно від форм власності і господарювання з метою врегулювання відносин між роботодавцем і працівниками у галузі реалізації прав на:

- здорові й безпечні умови праці;
- пільгове пенсійне забезпечення;
- пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах.

Згідно з чинним законодавством за результатами атестації працівники мають право на пільги й компенсації за важкі та шкідливі умови праці, зокрема на:

- (під час робочого процесу) спеціальний одяг, спеціальне взуття та інші засоби індивідуального захисту, мило, змиваючі та знешкодуючі засоби, безоплатне забезпечення лікувально-профілактичним харчуванням, молоком або рівноцінними харчовими продуктами, газованою солоною водою, оплачувані перерви санітарно-оздоровчого призначення, скорочення тривалості робочого часу, оплату праці у підвищеному розмірі тощо (статті 6–8 Закону України «Про охорону праці», глава XI КЗпП України);
- (під час відпочинку) щорічну додаткову оплачувану відпустку за роботу зі шкідливими й важкими умовами праці (стаття 7 Закону України «Про відпустки»);
- пенсію за віком на пільгових умовах для осіб, які працювали на роботах з особливо шкідливими й особливо важкими умовами праці за списком №1 та на інших роботах зі шкідливими й важкими умовами праці за списком №2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затверджених Кабінетом Міністрів України, та за результатами атестації робочих місць (стаття 114 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»).

Відповідно до Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці атестація проводиться атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначаються наказом по підприємству в строки, передбачені колективним договором, але не рідше ніж один раз на 5 років.

У разі докорінної зміни умов і характеру праці проводиться позачергова атестація. Результати атестації чинні протягом 5 років після їх затвердження і діють до дати видання на підприємстві наказу про результати проведення наступної чергової атестації. Відповідальність за своєчасне проведення атестації покладається на керівника підприємства, організації.

Отже, за загальним правилом, результати атестації є дійсними протягом 5 років.

А якщо термін результатів атестації сплив, а країна перебуває в умовах воєнного стану, то постає логічне запитання: чи законно наразі проводити чергову атестацію чи можливо продовжити строк дії попередньої?

Зауважимо, що Законом №2136 ні до Закону України «Про охорону праці», ні до відповідних норм КЗпП України зміни не вносилися. Крім того, Державна служба України з питань праці надала роз'яснення, що чинні нормативно-правові акти, які регулюють питання проведення атестації, не передбачають можливості її відтермінування та продовження строків дії у зв'язку із запровадженням в Україні воєнного стану.

ЧИ ЗДІЙСНЮЄТЬСЯ КОНТРОЛЬ ЗА ОХОРОНОЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ?

Особливості

Професійні спілки здійснюють громадський контроль за дотриманням законодавства 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 професійні спілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих ділянках, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємствах чи виробництвах фізичних осіб, які відповідно до законодавства використовують найману працю, в цілому на період, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників.

Професійні спілки також мають право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проєктуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам про охорону праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві та надавати свої висновки про них, адресувати роботодавцям, державним органам управління і нагляду подання з питань охорони праці та отримувати від них аргументовані відповіді.

У разі відсутності на підприємстві професійної спілки громадський контроль за дотриманням законодавства про охорону праці здійснює уповноважена найманими працівниками особа.

Роз'яснення

Професійні спілки навіть в умовах воєнного стану мають виконувати свої функції в частині громадського контролю за дотриманням законодавства про охорону праці.

Чинне законодавство не обмежує права профспілок та їх об'єднань здійснювати громадський контроль за дотриманням роботодавцями усіх інших передбачених в КЗпП законодавчих норм про працю, які не суперечать положенням Закону №2136 і можуть або мають застосовуватися у відносинах між працівником та роботодавцем.

Також громадський контроль за дотриманням вимог законодавства у сфері охорони праці має здійснюватися під час виконання суспільно корисних робіт.

Наприклад, Основні завдання колективно-договірної роботи на 2023 рік в частині забезпечення громадського контролю профспілки за дотриманням роботодавцями законодавства про охорону праці містять такі рекомендації:

1. Роботодавець має забезпечити безперешкодний доступ представників профспілок з питань охорони праці до:
 - робочих місць членів профспілки;
 - документів, що містять результати проведеної атестації робочих місць;
 - документів про заплановані та/або проведені роботодавцем профілактичні заходи;
 - матеріалів розслідування нещасних випадків, професійних захворювань, документів щодо обліку та аналізу нещасних випадків і професійних захворювань;
 - документів, складених посадовими особами Держпраці (територіального органу) за результатами здійсненого заходу державного нагляду (контролю).
2. Роботодавець має забезпечити для представників профспілки можливість здійснення безперешкодного контролю за використанням коштів, призначених на:
 - профілактичні заходи з охорони праці;
 - надання працівникам відповідних пільг та компенсацій;
 - забезпечення працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту тощо.
3. Роботодавець має забезпечити інформування працівників, осіб, уповноважених на здійснення громадського контролю за дотриманням вимог нормативно-правових актів з охорони праці, та Фонду соціального страхування України про стан охорони праці, причини аварій, нещасних випадків і професійних захворювань та про заходи, вжиті для усунення цих причин та забезпечення на підприємстві умов і безпеки праці на рівні нормативних вимог.
4. Роботодавець має звільняти уповноважених найманими працівниками осіб з питань охорони праці та громадських інспекторів профспілок з охорони праці від основної роботи зі збереженням заробітної плати

на термін не менш ніж 16 годин на місяць (за необхідності) для участі в перевірках стану безпеки, умов праці або в розслідуванні нещасних випадків.

5. Слід передбачити участь роботодавця у заохоченні технічних інспекторів праці та громадських інспекторів з питань охорони праці, а також у витратах на їх навчання з питань охорони праці та організацію громадського контролю в цій сфері.

Слід передбачити надання додаткової відпустки тривалістю не менш ніж 6 календарних днів зі збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця для проходження представниками профспілок навчання з питань охорони праці.

6. Необхідне вдосконалення механізмів взаємодії сторін соціального діалогу та посилення впливу профспілок на ухвалення роботодавцями рішень з питань безпеки праці та здоров'я працівників у процесі їх трудової діяльності.

ЧИ ЗДІЙСНЮЄТЬСЯ ГРОМАДСЬКИЙ КОНТРОЛЬ ЗА ДОТРИМАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ?

Особливості

У межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбачений Законом №2136.

Роз'яснення

В умовах воєнного стану профспілки, усвідомлюючи значення заходів, спрямованих на забезпечення високопродуктивної роботи для реалізації економічного та морально-політичного потенціалу як складової обороноздатності країни, у межах своїх повноважень мають сприяти виконанню підприємствами завдань у сфері оборони, збереженню їхнього майна та трудових колективів, відповідальному ставленню працівників до виконання своїх трудових обов'язків, дотриманню ними трудової та виробничої дисципліни, підтримувати мобілізованих членів профспілок, надавати гуманітарну, волонтерську, матеріальну, психологічну допомогу і можливий прихисток членам профспілок та їхнім сім'ям, які після запровадження воєнного стану переїхали з регіонів, де ведуться активні бойові дії.

Громадський контроль, головною метою якого є створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної праці, є основною функцією профспілок і охоплює комплекс заходів

щодо запобігання, виявлення та усунення порушень законодавства про працю. Всі ключові питання щодо умов праці та відпочинку, дотримання на підприємстві, в установі та організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії тощо роботодавець має вирішувати спільно з виборним профспілковим органом, за погодженням із ним чи з урахуванням його думки.

Правові підстави здійснення громадського контролю визначаються статтями 247, 248, 259 КЗпП, статтями 21, 38, 40 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та статтею 41 Закону України «Про охорону праці».

Виконуючи обов'язок щодо громадського контролю за дотриманням законодавства про працю, в тому числі за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом, профспілки керуються статтею 12 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» і мають право самостійно в межах своїх повноважень обирати форми такого контролю.

Функції громадського контролю можуть виконувати профспілкові органи, створені згідно зі статутом (положенням) профспілки, об'єднання профспілок, через які вони здійснюють свої повноваження, профспілкові представники, уповноважені на представництво статутом або відповідним рішенням профспілкового органу, а також спеціально створені служби правової допомоги, відповідні інспекції та комісії.

За результатами громадського контролю уповноважені представники профспілок мають право вносити роботодавцям подання про усунення порушень законодавства про працю, які є обов'язковими для розгляду, та в місячний термін отримувати від них аргументовані відповіді.

За відсутності відповідного реагування роботодавців на подання про виявлені та не усунуті грубі порушення законодавства про працю профспілки можуть інформувати начальників військових адміністрацій, які згідно з пунктом 4 статті 15 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» забезпечують на відповідних територіях дотримання Конституції і законів України, виконання актів Президента України та органів виконавчої влади.

Чинне законодавство не обмежує права профспілок та їх об'єднань здійснювати громадський контроль за дотриманням роботодавцями усіх інших передбачених у КЗпП норм законодавства про працю, які не суперечать положенням цього Закону і можуть або повинні застосовуватися у відносинах між працівником та роботодавцем.

Також профспілки мають здійснювати громадський контроль за дотриманням вимог законодавства про працю щодо членів профспілок, які працюють на

підприємствах, що функціонують в умовах воєнного стану, і залучаються військовим командуванням до виконання суспільно корисних робіт. Зокрема, за забезпеченням оплати відповідно до умов оплати праці, встановлених за професією (посадою), на яку їх зараховано, причому розмір цієї оплати не може бути нижчим від розміру середньої заробітної плати за основним місцем роботи.

Зауважимо, що пункт 2 статті 5 Закону №2136 частково обмежує право профспілок на здійснення громадського контролю за дотриманням роботодавцем законодавства про працю в разі звільнення працівників – членів профспілок на підставах, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2–5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 КЗпП.

Зокрема, у період дії воєнного стану норми статті 43 КЗпП не застосовуватимуться, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

В умовах тимчасового переміщення підприємств із постраждалих регіонів на профспілки покладається взаємодія з роботодавцем щодо організації переїзду підприємства, переміщення, розселення працівників у місці нової дислокації підприємства.

ЧИ МОЖУТЬ ВИЗНАЧАТИСЯ / ЗБЕРІГАТИСЯ В КОЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРІ ПОЛОЖЕННЯ ЩОДО СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ОСІБ, НАПРИКЛАД ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ?

Особливості

Положення колективного договору щодо соціального захисту окремих категорій осіб мають врахувати вимоги Закону №2136, фінансові можливості підприємства, а також передбачати узгоджені дії сторін колективно-договірного регулювання.

Роз'яснення

Як визначає стаття 7 Закону України «Про колективні договори і угоди», у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема з питань встановлення пільг, забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників.

Крім того, колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо.

Слід зазначити, що чинна Генеральна угода на 2019–2021 роки рекомендує під час укладання галузевих (міжгалузевих), територіальних угод і колективних договорів включати до них зобов'язання щодо:

- додаткового соціального захисту ветеранів праці та людей похилого віку, малозабезпечених та інших вразливих категорій осіб (пункт 3.46.);
- консультацій з представниками профспілкових організацій підприємств з питань фінансування та розвитку соціальної сфери підприємства (пункт 3.47).

Як свідчить практика, і в галузевих угодах, і в колективних договорах передбачаються додаткові (порівняно із законодавством і колективними угодами, положення яких є обов'язковими відповідно до сфери їх дії) соціальні, трудові та інші гарантії і пільги для працівників, пенсіонерів, ветеранів праці, малозабезпечених та інших вразливих категорій осіб, а також учасників бойових дій, постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи та ліквідаторів аварії на ЧАЕС, визначених сторонами.

Так, у Галузевій угоді між Міністерством розвитку громад та територій України, Об'єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення на 2021–2024 роки сторони досягли домовленостей про надання допомоги на оплату житлово-комунальних послуг, виділення за пільговими цінами палива для опалення приватних будинків, будівельних матеріалів у разі індивідуального будівництва тощо. Згідно з Галузевою угодою між Адміністрацією Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України і Професійною спілкою працівників зв'язку України на 2022–2024 роки Адміністрація Держспецзв'язку доручає керівникам підприємств передбачати в колективних договорах, зокрема, додатковий соціальний захист ветеранів галузі зв'язку та людей похилого віку, малозабезпечених та інших вразливих категорій осіб тощо.

У колективних договорах положення про додаткові соціальні пільги набувають конкретного характеру. Так, у колективному договорі Акціонерного товариства «Фармак» передбачено, що жінкам, які мають дітей-інвалідів у віці до 18 років, за рахунок підприємства надається один вільний від роботи день на місяць зі збереженням заробітної плати; положення колективного договору Сарненського лісгоспу

передбачають оплату навчання працівників, які навчаються у вищих навчальних закладах, пов'язаних за профілем із фаховою спеціальністю працівника; положення колективного договору ПрАТ «Комбінат «Придніпровський» у сфері додаткових соціально-побутових компенсацій і пільг поширюються на всіх працівників комбінату і жінок, які перебувають у відпустці з догляду за дитиною (до досягнення нею трирічного віку), а також на обраних і штатних працівників профкому тощо.

Оскільки життя вносить непрості корективи (бойові дії з 2014 року в районах ООС (АТО), запровадження обмежень та карантину у зв'язку з COVID-19), низка підприємств у колективних договорах передбачають додаткові заходи з підтримки працівників, зокрема положення щодо забезпечення працівників та членів їхніх сімей оздоровленням та санаторно-курортним лікуванням з метою зміцнення їхнього здоров'я, зниження поширеності епідемічних захворювань. Так, на державному підприємстві «Антонов» на період карантину працівникам із мінімальною заробітною платою додатково надавалася матеріальна допомога; колективним договором ПрАТ «НВО «Київський завод автоматики» на 2022 рік передбачено надання одноразової допомоги в розмірі прожиткового мінімуму, встановленого чинним законодавством України, особам, які звільнені із військової служби у ЗСУ і повернулися на завод тощо.

Наразі у зв'язку з агресією РФ проти України постало нагальне питання про доцільність включення до колективних договорів положень щодо забезпечення матеріальної підтримки працівників підприємств, які мають статус учасників бойових дій вже в цій війні та/або втратили члена сім'ї в ході бойових дій / у період дії воєнного стану в Україні, внутрішньо переміщених осіб (де це ще не передбачено) тощо.

Слід врахувати, що відповідно до статті 11 Закону №2136 роботодавець має право ініціювати припинення дії окремих положень колективного договору. Законом не визначено, які саме його положення можуть бути зупинені, тому роботодавець має провести відповідні переговори / консультації з виборним органом первинної профспілкової організації як стороною колективного договору.

Можливо, в рамках таких консультацій сторони не лише досягнуть консенсусного рішення щодо призупинення чинних положень колективного договору, але й визначать додаткові необхідні заходи з підтримки працівників, які перебувають у лавах ЗСУ, та/або членів їхніх сімей, а також внутрішньо переміщених осіб. Тому первинним профспілковим організаціям необхідно в повному обсязі використати такі консультації для забезпечення максимальної підтримки та соціального захисту членів профспілок і працівників.

ЯКІ ПОЛОЖЕННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ РОБОТОДАВЕЦЬ МОЖЕ ЗУПИНИТИ НА ПІДСТАВІ ЗАКОНУ №2136?

Особливості

Згідно зі статтею 11 Закону №2136 роботодавець має право зупиняти дію окремих положень колективного договору. Новий Закон не визначає, які саме положення можуть бути зупинені, залишаючи це питання лише на розсуд роботодавця, що однозначно звучить права працівників.

Ініціатива роботодавця має бути об'єктивно вмотивована. Він має провести консультації з іншою стороною колективного договору. Домовленості мають бути оформлені протоколом. Сторони обов'язково повинні поінформувати працівників про ухвалене рішення.

Роз'яснення

У Законі України «Про колективні договори і угоди» визначено, що у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема з питань зміни в організації виробництва і праці; зайнятості, робочого часу та часу відпочинку, нормування, оплати та охорони праці, встановлення гарантій та компенсацій, гарантій діяльності профспілкової організації працівників тощо.

Закон №2136 надає роботодавцю право ініціювати припинення дії окремих положень колективного договору. Оскільки Законом не визначено, які саме його положення можуть бути зупинені, роботодавцю доцільно й необхідно провести відповідні консультації з виборним органом первинної профспілкової організації у форматі спільного засідання сторін із оформленням відповідного протоколу (форму проведення засідання сторони визначають самостійно, виходячи з конкретних обставин).

Зазначимо, що така ініціатива роботодавця має бути об'єктивно вмотивована необхідністю досягнення цілей воєнного стану.

Про спільне рішення щодо припинення окремих норм колективного договору сторони мають обов'язково поінформувати працівників.

Відповідно до положень статті 11 Закону №2136 роботодавець може за власною ініціативою призупинити дію окремих положень колективного договору. Це можуть бути й положення щодо оплати праці, що також слід розцінювати як зміну істотних умов праці без дотримання вимоги про попередження за два

місяці. Але це потребує згоди працівника, і в разі його відмови тягне за собою звільнення за пунктом 6 статті 36 КЗпП з виплатою вихідної допомоги.

На період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (відрахування коштів на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу) та відповідних норм колективних договорів (частина 2 статті 14 Закону №2136).

Зазначена норма на період дії воєнного стану звільняє роботодавців від обов'язку 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.

Однак при цьому роботодавців не позбавляють права за можливості здійснювати такі відрахування добровільно.

Ці відрахування, передбачені колективним договором, мають спрямовуватися на необхідну підтримку всіх працівників підприємства, які її потребують в умовах воєнного стану, незалежно від їх членства у профспілці та фактичного місця проживання на території України.

Передбачене у частині 2 статті 14 Закону №2136 призупинення відповідних норм колективних договорів щодо згаданих відрахувань не може здійснюватися в односторонньому порядку. Згідно зі статтею 14 Закону України «Про колективні договори і угоди» воно має супроводжуватися обов'язковими попередніми консультаціями з профспілками з подальшим інформуванням працівників про ухвалення відповідного спільного рішення.

Стаття 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», згідно з якою роботодавець зобов'язаний створювати умови для діяльності профспілок, зокрема перераховувати на рахунок профспілки профспілкові членські внески працівників, залишається чинною.

ЯКУ РОЛЬ ВІДІГРАЮТЬ ПРОФСПІЛКИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ?

Особливості

У нових, надскладних умовах, у яких опинилася наша країна, профспілки також перебудували свою роботу на воєнний лад.

Роз'яснення

Чинним законодавством встановлено, що профспілки, їх об'єднання:

- здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок у державних органах та органах місцевого самоврядування, у відносинах із роботодавцями, а також із іншими об'єднаннями громадян (стаття 19 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»);
- здійснюють громадський контроль за дотриманням законодавства про працю (стаття 259 КЗпП України, стаття 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»);
- є стороною соціального діалогу в органах соціального діалогу на національному, галузевому, територіальному, локальному рівнях (стаття 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»);
- мають пріоритетне право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод як стороною соціального діалогу зі статусом репрезентативної (статті 3, 4 Закону України «Про колективні договори і угоди», стаття 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні», Конвенція МОП №98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів);
- беруть участь у засіданнях Кабінету Міністрів України та Урядових комітетів (пункт 4 параграфа 18 та пункт 2 параграфа 28-5 Регламенту Кабінету Міністрів України);
- опрацьовують законопроекти та проекти інших нормативно-правових актів з питань формування й реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, які надходять на погодження до профспілок, а також вносяться на розгляд Уряду та урядових комітетів (стаття 21 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», пункт 1 частини першої статті 20 Закону України «Про Кабінет Міністрів України», частина друга параграфа 3, пункт 7 параграфа 33 Регламенту Кабінету Міністрів України, пункт 4.2 розділу IV Генеральної угоди на 2019–2021 роки);
- співпрацюють із комітетами Верховної Ради України, зокрема в рамках опрацювання законопроектів, участі у їх засіданнях (пункт 9 частини першої статті 15, частина перша статті 48 Закону України «Про комітети Верховної Ради України»);
- є учасниками робочих та консультативних груп, які створюються центральними та місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування тощо.

Усе це дає профспілкам можливість не лише донести профспілкову позицію до вищих органів законодавчої та виконавчої влади, а й сприяти ухваленню більш виважених державних рішень із урахуванням інтересів працівників.

У період воєнного часу профспілки й надалі виконують свої законодавчо визначені повноваження практично в повному обсязі, співпрацюючи зі сторонами соціального діалогу на всіх рівнях (за винятком безпосередньої участі у засіданнях Уряду та урядових комітетів).

Статтю 14 Закону №2136 визначено, що у межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом.

У нових, надскладних умовах, в яких опинилася наша країна та все населення незалежно від статусу, віку, національності, з огляду на вимушене переміщення з невідконтрольних територій як підприємств, установ, організацій, так і працівників та інших категорій населення, профспілки також перейшли в роботу на воєнні рейки.

Зокрема, Федерація профспілок України постановою від 18.03.2022 р. №П7/4г «Про деякі питання організаційної та фінансової діяльності ФПУ на період воєнного стану з 24 лютого 2022 року» створила Штаб ФПУ з гуманітарної допомоги членам профспілок, профспілковим організаціям та біженцям, які постраждали внаслідок воєнної агресії Росії (далі – Штаб ФПУ). Управління Штабом ФПУ покладено на голову ФПУ Григорія Осового.

Штаб ФПУ активно працює над залученням фінансових ресурсів міжнародних організацій та національних профцентрів для підтримки внутрішньо переміщених осіб.

Отримані кошти переважно спрямовуються на надання пільгового або безкоштовного проживання і харчування найбільш нужденним категоріям осіб, яких на період воєнного стану розміщено в профспілкових санаторіях, туристичних базах, готелях, гуртожитках. Допомога надається й територіальним профоб'єднанням для підтримки членів профспілок, організації їхньої статутної діяльності або відновлення (термінового усунення пошкоджень) будівель профспілок.

ЧИ МОЖЛИВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ?

Особливості

Трудові спори в Україні поділяються на індивідуальні та колективні.

Індивідуальні трудові спори вирішуються відповідно до Кодексу законів про працю України в судовому порядку.

Колективні трудові спори вирішуються в порядку, визначеному Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)».

Роз'яснення

19 липня 2022 року набув чинності Закон України №2352 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», яким внесено низку важливих змін до чинного законодавства про працю. Зокрема, змінилися норми законодавства щодо порядку звернення громадян до суду в разі виникнення трудових спорів – в частині строків таких звернень.

Частини перша та друга статті 233 Кодексу законів про працю України (строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів) викладені у такій редакції:

«Працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, крім випадків, передбачених частиною другою цієї статті.

Із заявою про вирішення трудового спору у справах про звільнення працівник має право звернутися до суду в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення, а у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, – у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні (стаття 116 КЗпП)».

Звертаємо увагу: раніше частина друга статті 233 КЗпП визначала, що в разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження за строками. Відтепер, після набуття Законом чинності, працівник може звернутися із заявою про виплату йому всіх належних у разі звільнення сум у 3-місячний строк із дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому під час звільнення.

Якщо не йдеться про порушення трудових прав під час звільнення, діє загальна норма про строк для вирішення трудових спорів – 3 місяці.

Якщо працівник з поважних причин пропустив установлені строки для звернення до суду, то відповідно до статті 234 КЗпП суд може поновити ці строки. Проте ці умови також зазнали змін.

У новій редакції статті 234 КЗпП вказано, що поновлення строків, пропущених із поважних причин, можливе, якщо з дня отримання копії наказу (розпорядження) про звільнення або письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні (стаття 116 КЗпП), минув не більш як один рік. Раніше таких обмежень у часі не було.

Відповідно до Закону №2136 під час дії воєнного стану встановлено заборону на проведення страйків для

захисту своїх економічних і соціальних інтересів (право, визначене статтею 44 Конституції України, обмежено). Отже, колективні трудові спори вирішуються відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (без застосування страйків).

Згідно зі статтею 2 зазначеного Закону колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудоких відносин, щодо:

- а) встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- г) невиконання вимог законодавства про працю.

Вимоги найманих працівників, профспілки чи об'єднання профспілок оформлюються відповідним протоколом і надсилаються роботодавцю або уповноваженій ним особі.

Роботодавець або уповноважена ним особа зобов'язані розглянути вимоги найманих працівників, колективу працівників чи профспілки та повідомити їх представникам про своє рішення у триденний строк з дня одержання вимог.

Загальний строк розгляду вимог і ухвалення рішення (з урахуванням часу пересилання) не має перевищувати тридцять днів із дня одержання цих вимог роботодавцем або уповноваженою ним особою до моменту отримання найманими працівниками чи профспілкою повідомлення від роботодавця, уповноваженої ним особи, власника, відповідного органу управління вищого рівня про ухвалене рішення.

Рішення роботодавця, уповноваженої ним особи, власника, відповідного органу управління вищого рівня викладається у письмовій формі і не пізніше як наступного дня надсилається уповноваженому представницькому органу іншої сторони колективного трудового спору (конфлікту) разом із соціально-економічним обґрунтуванням.

Колективний трудовий спір (конфлікт) виникає з моменту, коли уповноважений представницький орган найманих працівників, колективу працівників або профспілки одержав від роботодавця, уповноваженої ним особи повідомлення про повну або часткову відмову у задоволенні колективних вимог і висловив незгоду з рішенням роботодавця, уповноваженої ним особи, або коли строки розгляду вимог, передбачені цим Законом, спливали, а відповіді від роботодавця, уповноваженої ним особи не надійшло.

Орган, який представляє інтереси найманих працівників або профспілки, зобов'язаний у триденний строк письмово поінформувати роботодавця, місцевий орган виконавчої влади, орган місцевого самоврядування за місцем розташування підприємства та Національну службу посередництва і примирення про виникнення колективного трудового спору (конфлікту).

Відповідно до статті 7 вищезазначеного Закону розгляд і вирішення колективного трудового спору (конфлікту) здійснюється примирною комісією або трудовим арбітражем.

З метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів (конфліктів) Президент України створив Національну службу посередництва і примирення (далі – НСПП).

До компетенції служби належать:

- реєстрація висунутих працівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів);
- підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів);
- посередництво у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту);
- залучення до участі в примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування.

Національна служба посередництва і примирення на прохання сторін колективного трудового спору (конфлікту) пропонує кандидатури незалежних посередників, членів трудового арбітражу, координує роботу трудового арбітражу, направляє своїх спеціалістів, експертів для участі у роботі примирних органів.

Представники Національної служби посередництва і примирення можуть брати участь у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту) на всіх його стадіях.

Сторони колективного трудового спору (конфлікту) після дотримання передбаченої цим Законом примирної процедури мають право звернутися по сприяння у вирішенні цього спору (конфлікту) до Національної служби посередництва і примирення, яка розглядає всі матеріали й у десятиденний строк надсилає сторонам свої рекомендації.

Якщо у вимогах найманих працівників чи профспілки містяться питання, вирішення яких відповідно до законодавства належить до компетенції центральних або місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, Національна служба посередництва і примирення надсилає свої рекомендації

разом із відповідними матеріалами керівникам цих органів, які повинні розглянути їх у семиденний строк і поінформувати про ухвалені рішення сторони колективного трудового спору (конфлікту) та Національну службу посередництва і примирення.

На сьогодні Національна служба посередництва і примирення працює в штатному режимі, виконуючи всі покладені на неї повноваження.

Варто наголосити на тривалій та конструктивній співпраці Федерації профспілок України з Національною службою посередництва і примирення в рамках укладеного Меморандуму про співпрацю, зокрема в частині постійного інформування про стан соціально-трудова відносин, взаємодії у розгляді колективних трудових спорів (конфліктів), участі у спільних заходах, опрацювання низки документів тощо.

Упродовж січня–жовтня 2022 року в результаті заходів НСПП щодо сприяння вирішенню колективних трудових спорів (конфліктів) (далі – КТС(К)) та запобігання їх виникненню погашено заборгованість із виплати заробітної плати в сумі 402,8 млн грн (із загальної суми боргу понад 1 млрд грн), що стала основною причиною виникнення спорів та конфліктних ситуацій.

За цей період НСПП провела 1739 примирних процедур, спрямованих на сприяння вирішенню КТС(К) та запобігання їх виникненню, зокрема 1659 узгоджувальних зустрічей та 80 засідань примирних комісій.

Упродовж десяти місяців НСПП сприяла вирішенню 226 КТС(К) (3 – на національному, 4 – на галузевому, 2 – на територіальному, 217 – на виробничому рівнях), у яких взяли участь понад 1,6 млн працівників 7670 суб'єктів господарювання.

Загалом у зазначених 226 КТС(К) наймані працівники висунули 488 вимог, з яких: 243 (50%) – щодо невиконання норм законодавства про працю; 118 (24%) – щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; 92 (19%) – щодо впровадження нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; 35 (7%) – щодо укладення або зміни колективного договору, угоди.

Попри запровадження в країні воєнного стану упродовж січня–жовтня поточного року НСПП зареєструвала 73 КТС(К), у яких наймані працівники висунули 122 вимоги. Слід зазначити, що питома вага спорів, зареєстрованих у закладах охорони здоров'я, становить понад 26%, у закладах освіти – понад 16%.

За сприяння НСПП упродовж звітнього періоду вирішено та знято з реєстрації 97 КТС(К) (25% – у закладах освіти, майже 24% – у закладах охорони здоров'я) та 184 вимоги, з яких 62% – щодо невиконання норм законодавства про працю; 25% – щодо впровадження

нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; 9% – щодо виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; 4% – щодо укладення або зміни колективного договору, угоди.

З метою запобігання виникненню КТС(К) та стабілізації соціально-трудова відносин (далі – СТВ) НСПП здійснювала заходи, спрямовані на врегулювання 433 конфліктних ситуацій (2 – на територіальному, 431 – на виробничому рівнях) на 445 підприємствах, насамперед у Дніпропетровській (42), Волинській (38), Рівненській (29), Одеській (28), Закарпатській та Полтавській (по 27) областях.

За сприяння НСПП врегульовано 224 конфліктні ситуації (майже 52% від загальної кількості) на 228 підприємствах, зокрема в установах бюджетної сфери – 63% (від кількості конфліктних ситуацій у зазначених установах), сфери житлово-комунального господарства – 53% відповідно.

У рамках реалізації заходів щодо сприяння поліпшенню СТВ та запобігання виникненню КТС(К) працівники НСПП взяли участь у 67 засіданнях комісій (обласних, місцевих, районних) адміністрацій, де розглядалися, зокрема, питання погашення заборгованості із виплати заробітної плати найманим працівникам 359 підприємств у сумі понад 1 млрд грн.

Упродовж січня–жовтня поточного року пройшли 143 засідання комісій з проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців.

Упродовж десяти місяців поточного року працівники НСПП підготували й розмістили в ЗМІ 728 публікацій, організували та провели 688 заходів (семинарів, нарад, круглих столів) з питань реалізації в Україні правового механізму вирішення КТС(К) та здійснення соціального діалогу, взяли участь у 307 заходах, організованих сторонами соціального діалогу та соціальними партнерами.

ЯКІ КЛЮЧОВІ НАПРЯМИ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВАРТО ВРАХОВУВАТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ?

Особливості

Правовою підставою для встановлення особливого регулювання трудових відносин у період воєнного стану є Закон України «Про правовий режим воєнного стану», яким, зокрема, визначено зміст правового режиму воєнного стану, а також правові засади діяльності органів державної влади, органів місцевого

самоврядування, підприємств, установ та організацій в умовах воєнного стану.

В Указі Президента України про запровадження воєнного стану окреслено вичерпний перелік конституційних прав і свобод людини і громадянина, які можуть тимчасово обмежуватися у зв'язку із запровадженням воєнного стану, із зазначенням строку дії цих обмежень, а також тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень.

Верховна Рада України ухвалила Закон України від 15.03.2022 р. №2136-ІХ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», норми якого регулюють деякі аспекти трудових відносин. Зокрема, на період дії воєнного стану запроваджуються обмеження певних прав працівників та їх гарантій, визначених Кодексом законів про працю України та іншими нормами законодавства про працю, які поширюються на працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності й галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами.

Перелік таких обмежень є вичерпним, норми законодавства про працю у частині відносин, не врегульованих цим Законом, надалі застосовуються в повному обсязі.

Будь-які обмеження прав працівників, передбачені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», мають застосовуватися виключно з метою відвернення зазначених загроз та відсічі збройній агресії.

Тому рішення роботодавця щодо застосування конкретних обмежень має бути об'єктивно вмотивоване необхідністю досягнення цілей воєнного стану.

Роз'яснення

Воєнний стан вніс певні корективи у чинне законодавство у сфері колективно-договірного регулювання. Саме тому завдання профспілок – продовжувати конструктивну співпрацю зі сторонами соціального діалогу на всіх рівнях, особливо на локальному, спонукаючи роботодавців утримуватися від односторонніх дій у трудових відносинах із працівниками та зупинення дії окремих положень колективного договору.

При цьому під час укладення галузевих (міжгалузевих), територіальних угод та колективних договорів потрібно домагатися:

- передбачення гарантій збереження робочих місць за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період,

- військову службу за призовом осіб з-поміж резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення працівника з військової служби;
- окреслення умов оплати часу простою, зокрема під час запровадження надзвичайного, воєнного стану, карантинних заходів тощо;
- визначення умов підвищення рівня оплати праці у разі збільшення нормальної тривалості робочого часу відповідно до частин першої та другої статті 6 Закону №2136;
- збереження умов та розмірів оплати праці у разі переведення працівників на дистанційну чи надомну роботу;
- збереження середнього заробітку за час перебування працівників в укритті, якщо таке перебування припадає на робочий час;
- збереження середнього заробітку або виплати щомісячної матеріальної допомоги працівникам підприємства, призваним на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятим на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, у період дії правового режиму воєнного стану та/або оголошення стану війни на строк до закінчення правового режиму воєнного стану та/або стану війни або до дня фактичного звільнення працівника з військової служби;
- порядку виплати заробітної плати, умов запровадження та погодження із профспілковою організацією знижених норм оплати праці у період дії воєнного стану, зокрема у районах активних бойових дій, на тимчасово окупованих територіях, у разі релокації підприємств;
- підвищення рівня оплати праці осіб, які працюють на об'єктах критичної інфраструктури, на підприємствах, що забезпечують роботу таких об'єктів;
- включення положень про усунення нерівності в оплаті праці жінок і чоловіків, забезпечення рівної винагороди чоловікам і жінкам за працю рівної цінності;
- здійснення громадського контролю за дотриманням на підприємствах, в установах та організаціях вимог законодавства про працю, в тому числі за виконанням договірних гарантій з оплати праці та своєчасністю виплати заробітної плати;
- провадження в умовах воєнного стану трудової діяльності під девізом: «Безпечна праця на виробництві – допомога Збройним Силам України»;
- організації на період дії воєнного стану оповіщення працівників про загрозу або виникнення надзвичайних ситуацій, забезпечення працівників

- відповідним укриттям або можливості перебування працівників в укритті за межами підприємства, установи, організації, розробки інструкції щодо дій працівників у разі загрози або виникнення надзвичайних ситуацій, забезпечення контролю за її виконанням;
- наявності та зберігання у загальновідомих і доступних місцях аптечок домедичної допомоги з необхідним набором медикаментів та кровоспинних засобів;
 - у разі необхідності забезпечення працівників за рахунок роботодавця додатковими засобами захисту, зокрема:
 - засобами захисту від наслідків бойових дій, хімічних, радіаційних аварій тощо (шоломами, касками, бронежилетами, протигазами, респираторами тощо) – на період дії воєнного стану;
 - засобами захисту від уражень організму шкідливими бактеріями і вірусами, зокрема коронавірусом SARS-CoV-2 під час дії карантину щодо запобігання поширенню COVID-19;
 - забезпечення заходів психосоціальної підтримки на робочому місці в умовах воєнного і післявоєнного часу шляхом проведення тренінгів з безпеки (дій під час повітряної тривоги, хімічної атаки, обстрілу, перебування під завалами тощо), навчання методів управління стресом та базових навичок надання першої психологічної допомоги;
 - забезпечення разом із представниками профспілок щорічного (або частіше) аналізу нещасних випадків і професійних захворювань на виробництві з метою розроблення заходів запобігання їм;
 - вживання роботодавцями заходів, спрямованих на збереження документів працівників / відомостей про роботу (в т.ч. наявність спеціального стажу), заробітну плату і сплачені страхові внески тощо, а також сприяння працівникам в оформленні документів, необхідних для призначення пенсій;
 - надання працівникам підприємств та родинам працівників, які загинули в лавах ЗСУ, допомоги для відновлення та ремонту житла, пошкодженого внаслідок бойових дій;
 - передбачення положень щодо забезпечення матеріальної підтримки працівників підприємств, які мають статус ветеранів війни, ветеранів праці, учасників бойових дій, учасників бойових дій на території інших держав (афганців), учасників ООС (АТО), постраждалих внаслідок Чорнобильської катастрофи та ліквідаторів аварії на ЧАЕС, внутрішньо переміщених осіб; працівників підприємств, які втратили члена сім'ї внаслідок ООС (АТО) на сході України та/або під час дії воєнного стану в Україні; працівників підприємств, які мають статус багатодітних та/або малозабезпечених сімей та інших вразливих категорій осіб;
 - у разі ухвалення роботодавцем рішення про скасування зупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану – інформування роботодавцем працівника про вихід на роботу за 14 календарних днів до відновлення дії трудового договору;
 - надання працівникам допомоги та/або безпроцентної позики для відновлення житла, пошкодженого під час бойових дій, та необхідних предметів побуту;
 - упровадження на підприємстві політики, сприятливої для поєднання робочих і сімейних обов'язків, захисту материнства та батьківства:
 - надання працівникам/цям права змінювати робочий час та/або графік на встановлений період часу для догляду за хворими членами сім'ї (за умови, що узгоджений гнучкий графік роботи враховує виконання трудових обов'язків), а також зайнятим на об'єктах критичної інфраструктури – забезпечення загальної тривалості робочого тижня не більш як 5 днів (40 годин, скорочена тривалість);
 - в разі можливості встановлення для працівників, які на період воєнного стану виїхали за межі України або евакуювалися до інших населених пунктів на території України, дистанційної роботи (за умови виконання трудових обов'язків);
 - включення положень щодо визначення особливостей порядку вирішення колективних трудових спорів, зокрема використання альтернативних форм, у т.ч. за участю медіатора;
 - забезпечення виконання профспілками повного обсягу законодавчо наданих їм повноважень щодо представлення і захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок.

РОЗДІЛ II. АНАЛІЗ ОКРЕМИХ ЗАКОНОДАВЧИХ ІНІЦІАТИВ ЩОДО СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ У СФЕРІ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

БАЗОВІ МІЖНАРОДНІ ДОГОВОРИ У СФЕРІ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

- Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці від 1998 року;
- Європейська соціальна хартія (переглянута) від 1996 року;
- Загальна декларація прав людини від 1948 року;
- Пакт про економічні, соціальні та культурні права від 1966 року;
- Пакт про громадянські та політичні права від 1966 року;
- Європейська конвенція про захист прав і основних свобод людини від 1950 року;
- Тристороння декларація принципів, що стосуються багатонаціональних підприємств і соціальної політики, від 1977 року;
- Хартія основних прав ЄС від 2000 року;
- Конвенція №87 про свободу асоціації та захист права на організацію від 1948 року;
- Конвенція №95 про захист заробітної плати від 1949 року;
- Конвенція №98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів від 1949 року;
- Конвенції №105 про скасування примусової праці від 1957 року;
- Конвенція №135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються, від 1971 року;
- Конвенція №151 про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі від 1978 року;
- Конвенція №154 про сприяння колективним переговорам від 1981 року;
- Конвенція №174 про запобігання великим промисловим аваріям від 1993 року;
- Рекомендація №91 щодо колективних договорів від 1951 року;
- Рекомендація №92 щодо добровільного примирення та арбітражу від 1951 року;
- Рекомендація №94 щодо консультацій та співробітництва між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства від 1952 року;
- Рекомендація №129 щодо зв'язків між адміністрацією і трудівниками на підприємстві від 1967 року;
- Рекомендація №130 щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення від 1967 року;
- Рекомендація №143 щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються, від 1971 року;
- Рекомендація №159 щодо процедур визначення умов зайнятості на державній службі від 1978 року;
- Рекомендація №163 щодо сприяння колективним переговорам від 1981 року;
- Рекомендація №180 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця від 1992 року;
- Рекомендація №198 щодо трудових відносин від 2006 року;
- Директива Ради 2001/23/ЄС від 12.03.2001 р. про наближення законів держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у разі зміни власника підприємства, бізнесу чи їх частини;
- Директива Ради 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 р. про обов'язок роботодавця інформувати про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин;
- Директива Європейського Парламенту і Ради 2019/1152 від 20.06.2019 р. про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі.

ОСОБЛИВОСТІ РЕФОРМУВАННЯ ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОЇ РОБОТИ

- У проектах технічної підтримки МОП зазначено, що колективно-договірна сфера давно потребує удосконалення / реформування;
- відповідно до статті 9 Конституції України та Закону України «Про міжнародні договори України» особливе значення мають міжнародні акти у сфері колективно-договірної роботи та рішення щодо колективних трудових спорів, які стали частиною національного законодавства та підлягають сумлінному виконанню в Україні;
- колективний договір забезпечує регулювання трудових відносин у сфері застосування найманої

- праці та укладається з метою узгодження інтересів працівників і роботодавців (стаття 10 КЗпП);
- процедура проведення колективних переговорів із метою укладення колективного договору спрямована на досягнення соціальної злагоди на конкретному підприємстві, в установі, організації, співпраці партнерів на виробничому рівні, яка базується на засадах рівноправності сторін, пріоритетності примирних методів і процедур, взаємної довіри та регулярності проведення консультацій, обов'язковості виконання досягнутих домовленостей і відповідальності кожної зі сторін за взяті зобов'язання;
 - останнім часом спостерігається стала тенденція до зменшення кількості колективних договорів. Так, за офіційними даними Державної служби статистики України, у 2021 році укладено 43154 колективні договори, що становить 84,4% від показника 2020 року (51125 колдоговорів). При цьому кількість працівників, охоплених колективними договорами у 2021 році, – 5064,4 тис. осіб, що становить 94,35% від показника 2020 року¹.

АНАЛІЗ ПРОЄКТУ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО КОЛЕКТИВНІ УГОДИ ТА ДОГОВОРИ» (РЕЄСТР. №7628)²

1. Мета і основні характеристики законопроєкту

Як зазначено у пояснювальній записці, метою ухвалення проєкту Закону України «Про колективні угоди та договори» (далі – проєкт №7628) є підвищення ролі колективно-договірного регулювання трудових відносин, посилення захисту прав працівників і роботодавців, налагодження співпраці сторін соціального діалогу.

Розробку нової редакції проєкту Закону України «Про колективні угоди і договори» було розпочато у 2014 році, у період 2014–2016 років цей процес тривав на базі НТСЕР, протягом 2017–2019 років – здійснювався тристоронньою робочою групою при Мінсоцполітики. Було підготовлено версію законопроєкту, 25.03.2019 року погоджену СПО об'єднань профспілок, а 07.05.2019 року схвалену на засіданні Урядового комітету з питань соціальної політики та гуманітарного розвитку. Через політичні зміни рішення Урядового комітету залишилось нереалізованим.

Прагнучи запобігти внесенню альтернативного законопроєкту із зазначених питань поза тристороннім форматом, профспілкова сторона неодноразово зверталась до сторін соціального діалогу, Верховної Ради України, НТСЕР із пропозицією поновити роботу з підготовки нової редакції законопроєкту про колективні угоди й договори у форматі соціального діалогу.

У травні 2021 року діяльність тристоронньої робочої групи було відновлено, проведено майже тридцять засідань профспілкової сторони, дво- та тристоронніх засідань, за результатами яких напрацьовано спільний документ.

2 серпня 2022 року Кабінет Міністрів України зареєстрував у Верховній Раді України проєкти законів України «Про колективні угоди та договори» (реєстр. №7628) та «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо посилення відповідальності в сфері колективно-договірної діяльності» (реєстр. №7629).

6 жовтня 2022 року Верховна Рада України ухвалила проєкт №7628 у першому читанні за основу, а 24 жовтня Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів прийняв рішення про створення робочої групи для доопрацювання його до другого читання.

24 листопада 2022 року робоча група закінчила роботу, з результатами мали ознайомитися члени профільного комітету.

Проєктом №7628 запроваджується правове регулювання низки питань, щодо яких існували законодавчі прогалини. Зокрема, серед новел проєкту: обмеження сфери дії положень колективних договорів – на всіх працівників поширюються лише положення з питань, що відповідно до законодавства регулюються колективними договорами; дія інших положень колективного договору визначається самим колективним договором (тобто вони можуть застосовуватися виключно до членів профспілок, якщо це визначено у колективному договорі); законодавче врегулювання укладення територіальної угоди в окремій галузі; запровадження нового виду колективної угоди – галузевої угоди обмеженої дії, яка укладається в галузях, де відсутні репрезентативні суб'єкти сторін (сторони) галузевого рівня; залучення до колективних переговорів державних колегіальних органів у разі, коли умови праці в галузі регулюються їхніми рішеннями; порядок формування спільного представницького органу сторін профспілок та роботодавців тощо.

¹ Державна служба статистики України, <https://www.ukrstat.gov.ua>

² Верховна Рада України, <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/40184>

2. Сфера правового регулювання

Відносини в цій сфері регулюються:

- національним законодавством – Конституцією України, Кодексом законів про працю України, законами України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», іншими спеціальними законами;
- міжнародно-правовими актами в галузі прав людини – Загальною декларацією прав людини 1948 року, Пактом про економічні, соціальні та культурні права 1966 року, Пактом про громадянські та політичні права 1966 року, Європейською конвенцією про захист прав і основних свобод людини 1950 року, конвенціями Міжнародної організації праці, Європейською соціальною хартією (переглянутою);
- правом Європейського Союзу – главою 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» Розділу V «Економічне та галузеве співробітництво» та Додатком XL Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським Співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі – Угода про асоціацію), Директивами Європейського Парламенту і Ради ЄС.

3. Відповідність законопроекту Конституції України, міжнародному та національному законодавству

За результатами правового аналізу проекту №7628 на відповідність Конституції України, міжнародно-правовим актам у галузі прав людини, аquis ЄС та Угоді про асоціацію і національному законодавству звертаємо увагу на таке.

Відповідно до Угоди про асоціацію Україна взяла на себе зобов'язання поступово наблизити своє законодавство до права, стандартів та практики Європейського Союзу у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, як зазначено у Додатку XL до Угоди про асоціацію.

Згідно з положеннями статті 419 Угоди про асоціацію Сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації.

Співпраця у цих сферах, згідно зі статтею 420 Угоди про асоціацію, передбачає досягнення, зокрема, таких цілей: збільшення кількості та покращення якості

робочих місць із гідними умовами праці; сприяння розвитку соціальної та юридичної справедливості у контексті реформування ринку праці; сприяння створенню на ринку праці таких умов, які поєднували би гнучкість та захищеність; підвищення рівня забезпечення охорони здоров'я та безпечних умов праці, зокрема шляхом проведення навчання і тренінгів з питань охорони здоров'я та безпеки праці, сприяння реалізації превентивних заходів, запобігання ризикам великих аварій та управління токсичними хімічними речовинами, обмін найкращими практиками та результатами досліджень у цій сфері; а також посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу.

Згідно зі статтею 291 Угоди про асоціацію Сторони забезпечують і реалізують у своїх законах та практиках основні міжнародні визнані трудові стандарти, зокрема щодо свободи об'єднань та ефективного визнання права на колективні переговори.

Право на колективні переговори також закріплене у статті 28 Хартії основних прав ЄС.

Відповідно до статті 153 Договору про функціонування Європейського Союзу Комісія заохочує співпрацю між державами-членами та сприяє координації їхньої діяльності у всіх сферах соціальної політики, зокрема у питаннях щодо права на об'єднання та проведення колективних переговорів між працедавцями й найманими працівниками.

У листопаді 2017 року Європейський Парламент, Рада та Комісія задля виконання обіцянки щодо процвітання, прогресу та конвергенції в Європі, а також перетворення соціальної Європи на реальність для всіх проголосили Європейський стовп соціальних прав. Принцип 8 «Соціальний діалог та залучення працівників» передбачає, що з соціальними партнерами мають проводитися консультації з питань розробки та здійснення економічної, трудової та соціальної політики відповідно до національної практики. Їх заохочують вести переговори й укладати колективні угоди з питань, що їх стосуються, з дотриманням автономії та права на колективні дії. Там, де це доцільно, угоди, укладені між соціальними партнерами, мають реалізовуватися на рівні Союзу та його держав-членів.

Стаття 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої) визначає, що з метою ефективного здійснення права на укладання колективних договорів 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 й застосуванню належного механізму примирення та добровільного арбітражу для вирішення трудових спорів; 4) визнавати право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, зокрема право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть впливати з раніше укладених колективних договорів.

Крім того, право на колективні переговори як фундаментальне закріплене у Статуті МОП і підтверджене в Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці від 1998 року.

Таким чином, реформа колективно-договірної сфери не повинна звужувати зміст взятих Україною зобов'язань та має врахувати міжнародні зобов'язання, що впливають із факту членства у МОП.

4. Висновки щодо проєкту №7628

Проєкт №7628 опрацьовувався у тісній взаємодії сторін соціального діалогу, є збалансованим та компромісним, а його норми запроваджують правове регулювання низки питань, які до цього не були законодавчо врегульовані.

Проєкт №7628 є новою редакцією Закону України від 01.07.1993 р. №3356-XII «Про колективні договори і угоди», який потребував осучаснення, як, зокрема, зазначалося в проєктах технічної допомоги Міжнародної організації праці.

Разом із тим законопроєкт потребував такого тривалого опрацювання, бо окремі його положення дублюють норми нещодавно ухваленого Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12.05.2022 р. №2253-IX (далі – Закон №2253). Наприклад, зміни до статті 12 Кодексу законів про працю та частини сьомої статті 65 Господарського кодексу України в проєкті ідентичні чинній редакції, а статті 11 та 17 Кодексу законів про працю в редакції проєкту №7628 не враховують раніше запропонованих новел Закону №2253.

Положення статті 16 проєкту №7628 подані в дещо скороченому викладі порівняно з чинною статтею 9-1 Закону України «Про колективні договори і угоди» та не в повному обсязі відображають Рекомендацію МОП щодо колективних договорів №91 до Конвенції МОП про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів №98, ратифікованої Україною.

У Рекомендації МОП щодо колективних договорів №91 зазначено, що законодавство країни може обумовлювати поширення дії колективного договору (угоди) на всіх працівників галузі, зокрема, такими чинниками:

а) колективний договір (угода) вже має охоплювати достатньо представницьку, на думку компетентного органу влади, кількість роботодавців і працівників відповідної галузі;

б) вимога про поширення дії колективного договору (угоди) виходить від однієї або кількох організацій працівників чи роботодавців, які є сторонами договору (угоди);

в) роботодавці і працівники, на яких планується поширити дію колективного договору (угоди), мають можливість попередньо висловити свої зауваження.

Відповідно до частини другої статті 9-1 Закону України «Про колективні договори і угоди» Кабінет Міністрів України ухвалив постанову від 13 вересня 2022 р. №1022 «Деякі питання поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди, окремих її положень» (далі – постанова КМУ №1022), яка набирає чинності через 120 календарних днів після припинення або скасування воєнного стану. Нею Уряд затвердив Порядок поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди, окремих її положень. Під час доопрацювання постанови КМУ №1022, зокрема, обговорювалося й пропонуване в проєкті №7628 обмеження щодо поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди на роботодавців, у яких кількість працівників не перевищує 25 осіб.

СПО об'єднань профспілок у своїх висновках від 18.07.2022 р. №01-12/311-СПО та від 24.08.2022 р. №01-12/390-СПО зазначає, що, наприклад, кількість підприємств у галузі житлово-комунального господарства становить близько 5 тисяч, з них приблизно 10% – це малі підприємства з чисельністю працівників до 25 осіб, які також користуються Галузевою угодою між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України, Об'єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення України на 2017–2024 роки, зареєстрованою в Мінекономіки 11.05.2021р. за №10. У структурі Профспілки працівників освіти і науки України перебуває 24300 первинних профспілкових організацій (далі – ППО) установ та закладів освіти, з них близько 20% ППО закладів освіти з чисельністю працівників до 25 осіб – це дошкільні та позашкільні заклади освіти, заклади загальної середньої освіти I–II ступеня, особливо в сільській місцевості.

Запровадження вищезазначеної норми, викладеної в проєкті №7628, призведе до руйнування системи колективно-договірного регулювання на значній кількості підприємств та до зниження рівня соціального й правового захисту їх працівників. Вважаємо за доцільне привести таке обмеження у відповідність до

статті 55 Господарського кодексу України, де наведено класифікацію суб'єктів підприємництва за обсягами діяльності. Одним із критеріїв класифікації є середня кількість працівників за звітний період (календарний рік); наприклад, для суб'єктів мікропідприємства цей показник становить 10 осіб.

Рекомендацією МОП щодо колективних договорів №91 визначено, що під «колективним договором» розуміють будь-яку письмову угоду щодо умов праці та найму, яка укладається між роботодавцем, групою роботодавців або однією чи кількома організаціями роботодавців, з одного боку, та однією чи кількома представницькими організаціями працівників або, за відсутності таких організацій, – представниками самих працівників, належним чином обраними і уповноваженими згідно з законодавством країни, з другого.

Відповідно до статті 4 Кодексу законів про працю законодавство про працю складається з КЗпП та інших актів законодавства України, ухвалених відповідно до нього. У колективних договорах та угодах додатково врегульовуються виробничі, трудові та соціально-економічні відносини й узгоджуються інтереси працівників та роботодавців. Колективні договори можуть містити норми, які визначають додаткові виплати на оздоровлення, забезпечення медикаментами, путівками, доплати до пенсій ветеранам праці, пільги для жінок із дітьми, додаткові гарантії для інвалідів, надання житла за рахунок підприємства та інші соціальні пільги. Тож колективні угоди та договори поєднують риси як договору, так і нормативно-правового акта, адже як договір вони містять взаємні зобов'язання сторін, прийняті за результатами переговорів на визначений строк. Нормативна природа цих документів закріплена як у статті 10 КЗпП, так і у статті 10 КЗпП в редакції, запропонованій проектом №7628.

Крім того, нормативну природу колективних угод та договорів підтверджують ще деякі їхні характеристики. Отже, ці документи:

- посідають особливе місце в ієрархії джерел трудового права й виконують специфічну роль у правовому регулюванні трудових відносин;
- є обов'язковими до виконання;
- розраховані на багаторазове застосування;
- поширюються на невизначене коло осіб. Разом із тим їх положення мають обмежені сферу дії й коло суб'єктів, на яких ця дія поширюється (частина четверта статті 5 проекту №7628);
- містять чітко визначений перелік сторін (стаття 7 проекту №7628), уповноважених на прийняття;
- укладаються за підсумками колективних переговорів, які є обов'язковою передумовою підписання колективних угод та договорів (частина перша стаття 10 проекту №7628);

- діють відповідно до того, як визначають сторони в самій угоді / договорі (частина перша статті 17 та частина перша статті 25 проекту №7628). Колективні угоди та договори набирають чинності з дня їх підписання, якщо в них не зазначено інше (частина друга статті 14 та частина друга статті 23 проекту №7628);
- передбачають відповідальність за порушення вимог законодавства про колективні угоди та договори і порядок вирішення спорів (стаття 32 проекту №7628).

Водночас у Конвенції про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів №98 зазначено, що в разі необхідності держави відповідно до умов всередині країни уживають заходів для заохочення й сприяння повному розвитку й використанню процедури ведення переговорів на добровільних засадах між підприємцями чи організаціями підприємців, з одного боку, та організаціями працівників, з другого, з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних договорів (стаття 4). У проекті №7628 принцип добровільності цілком відображено, однак на етапі укладання колективного договору чи угоди з огляду на їхню подвійну юридичну природу вважаємо за доцільне чітко визначити перелік питань, які мають регулюватися на відповідному рівні колективно-договірної роботи, зокрема питань щодо змісту Генеральної угоди та колективного договору.

Загалом положення проекту №7628 відповідають положенням:

- Директиви Ради 2001/23/ЄС від 12.03.2001 р. про наближення законів держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у разі зміни власника підприємства, бізнесу чи їх частини – в частині збільшення строку дії умов колективного договору в разі зміни власника, реорганізації юридичної особи (відокремленого підрозділу юридичної особи) (частина 3 статті 25 проекту №7628). Зазначимо, що частина п'ята статті 17 КЗпП у редакції проекту ідентична частині четвертій статті 17 чинного КЗпП.
- Директиви Ради 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 р. про обов'язок роботодавця інформувати про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин – в частині конкретизації норм законодавства з питань інформування працівників про умови колективного договору (стаття 28 проекту №7628).

Отже, в підсумку проект №7628 відповідає міжнародним зобов'язанням України, однак потребує доопрацювання – усунення дублювання змін, вже внесених Законом №2253, та чіткого розподілу сфери врегулювання відповідно до виду колективної угоди чи договору.

АНАЛІЗ ПРОЄКТУ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО КОДЕКСУ УКРАЇНИ ПРО АДМІНІСТРАТИВНІ ПРАВОПОРУШЕННЯ У СФЕРІ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ» (РЕЄСТР. №7629)³

1. Мета і основні характеристики законопроєкту

Проєкт Закону України «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення у сфері колективно-договірного регулювання» (реєстр. №7629) (далі – проєкт №7629) є необхідним продовженням законодавчої ініціативи, реалізованої у проєкті №7628.

Основною метою проєкту №7629, як зазначено у пояснювальній записці, є забезпечення можливості практичної реалізації положення частини першої статті 32 проєкту №7628 в частині притягнення до відповідальності за порушення вимог законодавства під час укладення та виконання колективних угод і договорів.

Проєкт №7629 пропонує:

- підвищення розміру штрафу за окремі види правопорушень:
 - ухилення від участі в колективних переговорах – від десяти до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (чинна норма – від трьох до десяти);
 - ненадання інформації, необхідної для ведення переговорів і здійснення контролю за виконанням угод, договорів – від п'яти до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (чинна норма – від одного до п'яти);
- накладення штрафу за ненадання працівнику особами, які представляють роботодавця, інформації про укладення колективного договору, внесення до нього змін і доповнень – від п'яти до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (наразі такої норми в законодавстві немає), а також розгляд суддями районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судів справ про такі адміністративні правопорушення та право складати протоколи про ці правопорушення для уповноважених на те посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.

Водночас пропонується не накладати штраф за ухилення від участі в колективних переговорах, ненадання інформації для ведення переговорів і здійснення контролю за виконанням угод і договорів на осіб, які представляють роботодавців із кількістю працівників не більш ніж 25 осіб, і профспілки, які представляють інтереси працівників таких роботодавців.

2. Сфера правового регулювання

Відносини в цій сфері регулюються:

- національним законодавством – Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Кодексом України про адміністративні порушення, законами України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», іншими спеціальними законами;
- міжнародно-правовими актами в галузі прав людини – Загальною декларацією прав людини 1948 року, Пактом про економічні, соціальні та культурні права 1966 року, Пактом про громадянські та політичні права 1966 року, Європейською конвенцією про захист прав і основних свобод людини 1950 року, конвенціями Міжнародної організації праці, Європейською соціальною хартією (переглянутою);
- правом Європейського Союзу – главою 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» Розділу V «Економічне та галузеве співробітництво» та Додатком XL Угоди про асоціацію, Директивами Європейського Парламенту і Ради ЄС.

3. Відповідність законопроєкту Конституції України, міжнародному та національному законодавству

За результатами правового аналізу проєкту №7629 на відповідність Конституції України, міжнародно-правовим актам у галузі прав людини, аquis ЄС та Угоді про асоціацію і національному законодавству звертаємо увагу на таке.

Частиною четвертою статті 2 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі – КУпАП) встановлено, що зміни до законодавства України про адміністративні правопорушення можуть вноситися виключно законами про внесення змін до цього Кодексу та інших законів України, що встановлюють адміністративну відповідальність, та/або до законодавства України про кримінальну відповідальність та/або до кримінального процесуального законодавства України.

³ Верховна Рада України, <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/40185>

Крім змін, запропонованих проектом №7628, до КЗпП були внесені зміни й відповідно до Закону №2253. Згідно з ними роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з текстом колективного договору до початку роботи за укладеним трудовим договором, а також у тижневий строк після укладення колективного договору, внесення до нього змін. Суб'єкти сторін колективного договору зобов'язані забезпечити постійний і безперешкодний доступ до колективного договору в порядку, визначеному цим договором, можливість його копіювання. Порядок ознайомлення з текстом колективного договору, змінами до нього визначається договором.

Проект №7629 спрямований на приведення законодавства про колективні угоди та договори у відповідність до положень Директиви Ради 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 р. про обов'язок роботодавця інформувати своїх службовців про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин.

Таким чином, реформа колективно-договірної сфери не повинна звужувати зміст взятих Україною зобов'язань та має врахувати міжнародні зобов'язання щодо гармонізації законодавства відповідно до Угоди про асоціацію.

4. Висновки щодо проекту №7629

Зазначимо, що проект №7629 також був опрацьований сторонами соціального діалогу і його можна охарактеризувати як збалансований та компромісний, однак під час подальшого доопрацювання слід звернути увагу на певні аспекти.

1. Визначення суб'єктного складу адміністративних правопорушень

Згідно зі статтею 3 чинного Закону України «Про колективні договори і угоди» колективний договір укладається між роботодавцем, з одного боку, і одним або кількома профспілковими органами, а в разі відсутності таких органів – представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом, з іншого.

Аналогічний суб'єктний склад сторін колективних договорів передбачений статтею 7 законопроекту «Про колективні угоди та договори» (реєстр. №7628 від 02.08.2022 р.).

З огляду на зазначене пропонуємо визначити суб'єктний склад адміністративних правопорушень як: «особи, які представляють роботодавців чи профспілки або є представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом».

2. Критерії визначення роботодавців, на яких пропонується не накладати штрафи (статті 41-1 та 41-3 КУпАП відповідно до проекту №7629).

Аналізуючи проект №7628, ми вже обґрунтували необхідність уточнення такого обмеження (див. вище), тому не повторюватимемося. Вважаємо за доцільне ще раз обговорити цей критерій вже після ухвалення проекту №7628 у другому читанні.

3. Уточнення об'єктивної сторони адміністративного правопорушення, яке пропонується визначити статтею 41-4 КУпАП.

Відповідно до статті 29 КЗпП до початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб поінформувати працівника, зокрема, про наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору – підпис.

Отже, дії роботодавця або осіб, які його представляють, зводяться до ознайомлення працівників із текстом колективного договору (стаття 28 проекту №7628), тому й стаття 41-4 КУпАП має бути присвячена неознайомленню працівника із положеннями колективного договору, внесеними до нього змінами та доповненнями.

Утім, у частині другій статті 28 проекту №7628 визначено, що порядок ознайомлення із текстом колективного договору, змінами і доповненнями до нього визначається цим договором. Тому притягнення до адміністративної відповідальності можливе лише за наявності відповідного зобов'язання роботодавця у колективному договорі.

Положення проекту №7629 відповідають положенням Директиви Ради 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 р. про обов'язок роботодавця інформувати своїх службовців про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин, та Директиви Європейського Парламенту і Ради 2019/1152 від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі.

Отже, проект №7629 відповідає міжнародним зобов'язанням України, однак потребує доопрацювання – в частині складу адміністративного правопорушення – на етапі обговорення до другого читання профільним комітетом Верховної Ради України.

АНАЛІЗ ПРОЄКТУ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО СТРАЙКИ ТА ЛОКАУТИ» (РЕЄСТР. №2682)⁴

1. Мета і основні характеристики законопроєкту

Проєктом Закону України «Про страйки та локаути» (реєстр. №2682) (далі – проєкт №2682) пропонується замінити чинний Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. №137/98-ВР.

Як зазначено у пояснювальній записці, метою і завданням законопроєкту є забезпечення конституційного права працівників на страйк, імплементація в українське законодавство міжнародного та європейського досвіду в цій сфері, створення умов для працівників самостійно, без втручання держави, добиватись підвищення оплати праці та поліпшення її умов.

Проєкт №2682 розроблено групою народних депутатів України з метою удосконалення правового регулювання соціально-трудова відносин, пов'язаних із реалізацією конституційного права тих, хто працює, на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (ст. 44 Конституції України).

Проєкт №2682 пропонує:

- запровадження страйкової процедури, що складається з:
 - а) висування вимог;
 - б) переговорів;
 - в) попередження про страйк;
 - г) страйку;
 - ґ) припинення страйку;
- впровадження в обіг понять «бойкот», «блокада», «страйк солідарності», «штрейкбрехер»;
- запровадження процедури локауту як тимчасового повного або часткового припинення роботи підприємства, установи, організації роботодавцем у зв'язку із отриманням ним вимог страйку;
- реформування Національної служби посередництва і примирення тощо.

2. Сфера правового регулювання

Відносини в цій сфері регулюються:

- національним законодавством – Конституцією України, Кодексом законів про працю України, законами України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про соціальний діалог в Україні», іншими спеціальними законами;

- міжнародно-правовими актами в галузі прав людини – Загальною декларацією прав людини 1948 року, Пактом про економічні, соціальні та культурні права 1966 року, Пактом про громадянські та політичні права 1966 року, Європейською конвенцією про захист прав і основних свобод людини 1950 року, конвенціями Міжнародної організації праці, Європейською соціальною хартією (переглянутою);
- правом Європейського Союзу – главою 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» Розділу V «Економічне та галузеве співробітництво» та Додатком XL Угоди про асоціацію, Директивами Європейського Парламенту і Ради ЄС.

3. Відповідність законопроєкту Конституції України, міжнародному та національному законодавству

За результатами правового аналізу проєкту №2682 на його відповідність Конституції України, міжнародно-правовим актам у галузі прав людини, аquis ЄС та Угоді про асоціацію і національному законодавству звертаємо увагу на таке.

Статтею 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права від 1966 р. (ратифікований УРСР 19 жовтня 1973 р. і набрав чинності 3 січня 1976 р.) закріплено, що держава зобов'язується забезпечити право на страйк за умови його здійснення відповідно до законів кожної країни.

У статті 28 Хартії основних прав ЄС передбачено, що працівники та роботодавці або їхні організації відповідно до законодавства Союзу, а також національного законодавства та практики мають право на належному рівні вести переговори й укладати колективні договори та в разі конфлікту інтересів вдаватися до колективних дій для захисту своїх інтересів, зокрема страйкувати.

Також відповідно до пункту 4 статті 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої), яка була ратифікована Україною 21 грудня 2006 року, Сторони визнають право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, зокрема право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть впливати з раніше укладених колективних договорів.

Відповідно до Принципу №7 Європейського стовпа соціальних прав працівники мають право на доступ до ефективного та неупередженого врегулювання спорів.

⁴ Верховна Рада України,
<https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/119>

Положення статті 3 Конвенції МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію від 1948 р. (ратифікованої Україною 06.07.1956 р.) передбачають, що організації працівників і роботодавців мають право опрацьовувати свої статuti й адміністративні регламенти, вільно обирати своїх представників, організувати свій апарат і діяльність і формулювати програму дій.

У статті 4 Конвенції МОП №98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів від 1949 р. (ратифікованій Україною 14.09.1956 р.), яка була ухвалена на розвиток Конвенції №87 і передбачає заходи зі сприяння колективним переговорам, зазначено: в разі потреби відповідно до умов країни вживаються заходи з метою заохочення й сприяння повному розвитку й використанню процедури ведення переговорів на добровільних засадах між підприємцями чи організаціями підприємців, з одного боку, та організаціями працівників, з другого, з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних договорів. При цьому в статті 5 Конвенції МОП №98 ідеться про те, що законодавство країни визначає, якою мірою гарантії, передбачені цією Конвенцією, застосовуватимуться до збройних сил і поліції, а у статті 6 – про те, що дія цієї Конвенції не поширюється на державних службовців.

Також відповідно до положень статті 1 Конвенції №105 про скасування примусової праці від 1957 р. кожний член Міжнародної організації праці, який ратифікує цю Конвенцію, зобов'язується скасувати примусову або обов'язкову працю і не вдаватися до будь-якої її форми, зокрема як засобу покарання за участь у страйках.

Рекомендація МОП №198 щодо трудових відносин від 2006 р. передбачає, що захист працівників є стрижнем мандату МОП, а національна політика держав має передбачати заходи із забезпечення ефективного доступу зацікавлених осіб, зокрема роботодавців і працівників, до відповідних, швидких, недорогих, справедливих та ефективних процедур, механізмів урегулювання суперечок щодо існування й умов трудових відносин.

Міністри юстиції європейських країн на своїй 23-й конференції (Лондон, 8–9 червня 2000 р.) ухвалили Резолюцію №1 щодо здійснення правосуддя в XXI столітті; також вони звернулися до Комітету міністрів Ради Європи із закликом у співпраці з Європейським Союзом розробити програму заходів, спрямованих на розширення застосування у відповідних випадках позасудових методів урегулювання спорів. Директива №2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі визначає основні напрями правового регулювання праці. Так, урегулювання спорів щодо існування та умов трудових

відносин має 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. Рекомендації №R(81)7 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам щодо заходів, які полегшують доступ до правосуддя, від 14 травня 1981 року визначають, що необхідно вжити заходів зі сприяння примиренню або, де це доцільно, заохочення сторін до примирення чи дружнього врегулювання спору до відкриття судового провадження або в процесі такого.

Рекомендація МОП №130 щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення від 29.06.1967 р. окреслює процедуру Grievance procedures, поширену в США та низці інших країн. Вона є своєрідним різновидом примирно-третейського розгляду і передбачає багатоступеневий розгляд спору або адміністрацією, або спільно представниками адміністрації і профспілок. Коли жодні спроби врегулювати скаргу на підприємстві не забезпечують згоди сторін, потрібно створити можливість остаточно врегулювати конфлікт (з урахуванням його характеру) відповідно до однієї чи кількох таких процедур: а) процедур, передбачених колективним договором, наприклад: спільного розгляду питання відповідними організаціями роботодавців і працівників або добровільного арбітражу з боку особи чи осіб, призначених за згодою роботодавців та працівників або їхніх відповідних організацій; б) примирення або арбітражу з боку компетентних державних органів; в) звернення до суду з трудових спорів або іншого судового органу; г) будь-якої іншої процедури, прийнятної в умовах відповідної країни.

Рекомендація МОП №92 щодо добровільного примирення та арбітражу закликає держави створювати органи добровільного примирення з метою запобігання трудовим конфліктам та сприяння їх вирішенню. До складу таких органів входить однакова кількість 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 примирного органу. Підсумки 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 усього часу ведення переговорів. Якщо за угодою між конфліктуючими сторонами спір переданий на остаточно вирішення до арбітражного органу, то сторони мають 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.

Таким чином, процес реформування трудового законодавства не повинен звужувати зміст взятих Україною зобов'язань та має враховувати, що окремі міжнародні зобов'язання впливають із факту членства у МОП.

4. Висновки щодо проєкту №2862

Реформи національного законодавства, які стосуються права на страйк, мають здійснюватися з дотриманням міжнародних трудових стандартів. Європейська система вирішення трудових спорів базується на Конвенціях МОП №№87, 95, 98, 135, 154, 173 та Рекомендаціях МОП №№92, 94, 129, 130, 143, 163, 180. При цьому право на страйк реалізується працівниками та їх організаціями, тобто профспілками.

Варто зауважити, що жодна конвенція чи рекомендація МОП окремо не врегульовує питання страйків чи локаутів та не містить визначення цих понять. МОП насамперед акцентує увагу на необхідності уникнення спорів та конфліктів, їх недопущення, а в разі їх виникнення надає перевагу саме процедурі примирення та переговорів. Комітет зі свободи об'єднання Адміністративної ради МОП вважає право на страйк одним із основних прав трудящих та їх організацій, законним засобом захисту їхніх економічних і соціальних інтересів. Відповідно до рішень Комітету право на страйк природним чином впливає з права на організацію, яке захищене положеннями Конвенції МОП №87.

Чинне законодавство про працю виділяє індивідуальні (регулюються главою XV КЗпП) та колективні трудові спори (регулюються Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»).

Проєкт №2862 пропонує прибрати з українського правового поля процедуру колективного трудового спору (конфлікту). Таким чином, усі спірні питання щодо встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; укладення чи зміни колективного договору, угоди; виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; невиконання вимог законодавства про працю, на думку авторів законопроєкту, мають вирішуватися лише через процедуру страйку (висування вимог; переговори; попередження про страйк; страйк; припинення страйку).

Комітет зі свободи об'єднання Адміністративної ради МОП вважає, що право на страйк не має обмежуватися лише трудовими спорами, які можуть бути вирішені шляхом підписання колективного договору; працівники та їх організації (профспілки) повинні мати можливість за необхідності й у ширшому контексті висловлювати невдоволення у зв'язку з економічними та соціальними проблемами, що зачіпають інтереси членів профспілок.

Відповідно до положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) право на страйк визнається у разі конфліктів інтересів, тобто це право є додатковою гарантією реалізації механізму колективно-договірного регулювання праці.

Так, пунктами 1 і 3 статті 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої) передбачено зобов'язання сторін сприяти проведенню спільних консультацій між працівниками та роботодавцями, а також створенню та використанню для вирішення трудових спорів належного механізму примирення й добровільного арбітражу, процедуру якого передбачено положеннями Рекомендації №92 щодо добровільного примирення та арбітражу від 1951 р.

Крім того, чинним Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачено можливість проведення страйку на галузевому і територіальному рівнях. Проте проєкт №2862 визначає процедуру проведення страйків лише на локальному рівні, що є значним обмеженням для профспілок, адже низка конфліктів генеруються державою. Передусім до таких соціальних конфліктів належать невиконання зобов'язань щодо соціальних гарантій, компенсацій, пільг, заборгованість із заробітної плати, відсутність законодавчого врегулювання предмета колективного трудового спору або наявність суперечностей у законодавстві й нормативно-правових актах щодо узгодження цих питань, зупинення дії економічно й соціально важливих положень чинного законодавства. Саме в результаті соціально-економічної політики держави погіршується становище працівників різних підприємств і галузей.

Отже, потрібна можливість проведення страйку не тільки на локальному, а й на інших рівнях соціального діалогу.

Комітет зі свободи об'єднання Адміністративної ради МОП неодноразово заявляв, що національні страйки є законними, поки ставлять перед собою соціальні та економічні, а не суто політичні цілі. Оголошення про незаконність страйку та заборона проведення національного страйку проти соціальних і трудових наслідків економічної політики уряду країни є серйозним порушенням свободи об'єднання. Комітет вважає, що працівники та їх організації (профспілки) повинні мати у своєму розпорядженні, серед іншого, і такий інструмент, як страйкові дії. Так, 24-годинний загальний страйк з вимогою підвищити розміри мінімальної заробітної плати, виконувати положення чинних колективних договорів та змінити економічну політику (знизити ціни й зменшити масштаби безробіття) – законний захід у межах нормальної діяльності профспілкових організацій.

Крім того, варто передбачити такий вид страйку, як попереджувальний, що, на наше переконання, дасть змогу запобігати тривалим страйкам, пом'якшувати їх

наслідки. Ця особлива акція демонструє прагнення працівників до задоволення своїх вимог, при цьому не завдаючи значної шкоди підприємству. Цей різновид страйку може підштовхнути роботодавця якнайшвидше вирішити колективний трудовий спір, щоб запобігти розгортанню страйкового руху аж до припинення роботи підприємства. Про ефективність попереджувального страйку також інформують профспілки Польщі.

На відміну від законодавства інших держав, проєкт №2862 передбачає лише два нестандартні види страйків – бойкот і блокаду. Вважаємо, що такі види страйків можна застосовувати в разі визначення чітких механізмів їх реалізації. Крім того, доцільно розглянути інші різновиди страйків, не пов'язані з припиненням роботи. Так, до нестандартних видів страйку належить «робота за правилами, або «італійський» страйк, що передбачає сповільнення темпів виконання робіт. Така форма протесту призводить до суттєвого спаду виробництва, а отже, до значних збитків для підприємства. Це може спонукати роботодавця до негайного виконання вимог працівників.

Статті 4 і 5 проєкту №2862 лише частково визначають механізм реалізації права на страйк. Наприклад, не окреслені порядок висування працівниками вимог та процедура проведення страйку, порушення якої може слугувати підставою для визнання страйку незаконним.

У проєкті №2862 не наведено переліку випадків, коли страйкувати заборонено. Нечітко визначено наслідки участі у страйках, відповідальність страйкарів за участь у них, бо це трактується як перешкоди в реалізації конституційного права на страйк. Взагалі не врегульовано питання про відповідальність роботодавців, які порушили законодавство про працю, унаслідок чого склалися умови для страйку.

Наразі обмеження щодо участі в страйках визначено в окремих галузях та врегульовано у Кодексі цивільного захисту України, Гірничому законі України, законах України «Про Збройні Сили України», «Про транспорт», «Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку», «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про Державну прикордонну службу України», «Про теплопостачання», «Про Державну кримінально-виконавчу службу України», «Про Національне антикорупційне бюро України», «Про прокуратуру», «Про Національну поліцію», «Про державну службу», «Про ринок електричної енергії», «Про судоустрій і статус суддів», «Про Бюро економічної безпеки України», «Про Рахункову палату», «Про забезпечення права на справедливий суд», «Про Державну службу спеціального зв'язку та захисту інформації України», «Про Національну гвардію України», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей». Вважаємо за доцільне зняти ці обмеження та надати

працівникам право на страйк з урахуванням особливого характеру й процедур їхньої роботи.

Комітет зі свободи об'єднання Адміністративної ради МОП вважає, що заборона на проведення страйків допустима лише щодо державних службовців, які здійснюють владні повноваження від імені держави, або щодо працівників життєво важливих служб у вузькому значенні цього терміну, тобто служб, припинення діяльності яких може створити загрозу життю, особистій безпеці чи здоров'ю всього населення чи його частини. До переліку таких служб, на думку Комітету, належать: охорона здоров'я, освіта, міський транспорт, пошта, служба збору сміття, холодильні підприємства, готельні послуги, будівництво, автомобільна промисловість, сільське господарство (зокрема підприємства з продовольчого постачання та розподілу), підприємства з розливу мінеральної води, підприємства, що є монополіями.

Зазначимо, що Міжнародна організація праці розглядає страйк як один із аспектів діяльності організацій працівників, а не окремих працівників. Принципи МОП щодо права на страйк вперше стисло викладені у статті під однойменним заголовком у виданні *International Labour Review* («Міжнародний огляд праці»). Зокрема, в публікації ідеться: «Комітет з питань свободи об'єднання визнавав, що страйк – це право, а не просто соціальний акт, а також дав чітко зрозуміти, що це право, яке надається працівникам та їх організаціям (профспілкам, федераціям і конфедераціям)...; пов'язав здійснення права на страйк з метою сприяння економічним та соціальним інтересам працівників та їх захисту...; зазначив, що законне здійснення права на страйк не повинно призводити до упередженого застосування будь-якого покарання, яке становитиме дискримінаційні щодо профспілок дії».

При цьому в заключних висновках Європейського комітету із соціальних прав 2010 року наголошується, що відповідно до пункту 4 статті 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої), ратифікованої Україною 21 грудня 2006 року, державні службовці можуть користуватися правом на страйк.

Проєктом №2862 також не визначено:

- порядок і підсудність спорів, що можуть виникати під час організації та проведення страйків (наразі чинне законодавство України не визначає порядку розгляду й підсудності спорів, пов'язаних із визнанням страйків незаконними);
- порядок створення страйкового фонду (відсутня податкова база, не окреслено, як проводитимуться виплати, де акумулюватимуться кошти тощо).

У конституціях більшості країн світу, як і в Конституції України, закріплено право на страйк і відсутнє право на локаут. Отже, надання працівникам права на страйк та ненадання роботодавцям права на локаут є свідомим встановленням переваги для працівників з метою

врівноваження економічної переваги роботодавців у сфері трудових відносин. Підприємці в силу своєї економічної могутності мають у розпорядженні численні засоби тиску, якими не володіють працівники, саме тому немає необхідності гарантувати підприємцям право на локаут як протиправу праву працівників на страйк. Крім того, немає й міжнародного досвіду та практики його застосування. Так, у країнах Південної Європи локаути заборонені. У Португалії локаути заборонені конституцією, а в Греції – на рівні законів. За законодавством Перу, будь-яка форма повної або часткової ліквідації підприємства чи зупинки роботи з метою нав'язати працівникам зміни в заробітній платі або інших умовах праці чи застосувати репресії проти працівників заборонена. У деяких країнах, таких як Великобританія, Ірландія, Бельгія, законодавством передбачено застосування локаутів, однак на практиці вони фактично не застосовуються. У таких країнах, як Нідерланди, Люксембург, локаути ніколи не застосовувалися. У Швеції локаути визнані, але за всю історію після надання роботодавцям такого права (близько 200 років) локаут застосовувався двічі. У Німеччині є обмеження на використання локаутів: вони дозволені тільки тоді, коли необхідно відновити баланс сил, і лише після повідомлення і консультацій із соціальним партнером.

Вважаємо, що в Україні необхідно заборонити проведення локаутів, натомість зосередившись на позасудових способах вирішення колективних трудових спорів.

Тож з огляду на вищезазначене вважаємо за доцільне розробити нову редакцію законопроекту «Про вирішення колективних трудових спорів», залучивши до його опрацювання сторони соціального діалогу.

Пункт 48 Національної стратегії у сфері прав людини на 2021–2023 роки, затвердженої Указом Президента України від 24 березня 2021 року №119/2021, передбачає розроблення та подання на розгляд Кабінету Міністрів України проекту нової редакції Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» – зміни мають стосуватися вдосконалення процедури вирішення колективних трудових спорів, а також порядку проведення страйків. На виконання цього пункту сторони соціального діалогу ухвалили спільне рішення про внесення змін до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» шляхом викладення його в новій редакції під назвою «Про колективні трудові спори». Тому відповідно до розпорядження НСПП від 25.08.2022 р. №174-р створено робочу групу з підготовки вищезазначеного законопроекту.

Станом на листопад 2022 року опрацювання проекту Закону України «Про колективні трудові спори» тривало.

АНАЛІЗ ПРОЄКТУ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ВНЕСЕННЯ ЗМІН ДО ДЕЯКИХ ЗАКОНОДАВЧИХ АКТІВ УКРАЇНИ ЩОДО ДІЇ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ» (РЕЄСТР. №3204)⁵

1. Мета і основні характеристики законопроекту

Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дії колективних договорів» (реєстр. №3204) (далі – проект №3204) передбачає внесення змін до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про колективні договори і угоди».

Ці зміни мають законодавчо врегулювати такі принципи для профспілок аспекти:

- порядок приєднання до складу спільного представницького органу профспілок на локальному рівні;
- порядок приєднання до колективного договору після його укладення;
- поширення положень колективного договору.

Як зазначено у пояснювальній записці, метою законопроекту є усунення дискримінації щодо тих працівників, які є членами профспілки, забезпечення правової визначеності та захисту прав профспілок, що також сприятиме створенню правового балансу між працями роботодавців та профспілок.

Автори проекту №3204, народні депутати України, стверджують, що поширення положень колективного договору на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, згідно із законодавством України, не сприяє розвитку соціального партнерства та розв'язанню нагальних проблем у масштабах як окремих підприємств, так і всього суспільства.

На їхню думку, така норма є дискримінаційною щодо тих працівників, які є членами профспілки, оскільки вони особистими коштами фінансують організацію, що в контексті підготовки та укладення колективного договору представляє загальні інтереси всіх працівників, зокрема й тих, хто не бере участі в цьому процесі. Таким чином, створюється правовий режим, спрямований проти профспілок, оскільки очевидно, що простіше взагалі не вкладати зусилля або кошти й отримувати в повному обсязі всі блага, встановлені в колективному договорі, ніж оплачувати діяльність профспілкової організації.

⁵ Верховна Рада України, <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/1554>

2. Сфера правового регулювання

Відносини в цій сфері регулюються:

- національним законодавством – Конституцією України, Кодексом законів про працю України, законами України «Про колективні договори і угоди», «Про соціальний діалог в Україні», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності», іншими спеціальними законами;
- міжнародно-правовими актами в галузі прав людини – Загальною декларацією прав людини 1948 року, Пактом про економічні, соціальні та культурні права 1966 року, Пактом про громадянські та політичні права 1966 року, Європейською конвенцією про захист прав і основних свобод людини 1950 року, конвенціями Міжнародної організації праці, Європейською соціальною хартією (переглянутою);
- правом Європейського Союзу – главою 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» Розділу V «Економічне та галузеве співробітництво» та Додатком XL Угоди про асоціацію, Директивами Європейського Парламенту і Ради ЄС.

3. Відповідність законопроекту Конституції України, міжнародному та національному законодавству

За результатами правового аналізу проекту №3204 на його відповідність Конституції України, міжнародно-правовим актам у галузі прав людини, асiс ЄС та Угоді про асоціацію та національному законодавству звертаємо увагу на таке.

Положеннями частини третьої статті 22 Конституції України визначено, що в разі ухвалення нових законів або внесення змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу наявних прав і свобод.

Частиною першою статті 24 Конституції України визначено, що громадяни мають рівні конституційні права.

Чинним КЗпП передбачено, що значна кількість елементів правового регулювання трудових відносин здійснюється на підставі відповідних положень колективного договору, з огляду саме на те, що його дія поширюється на всіх працівників. Так, згідно зі статтею 21 КЗпП за трудовим договором роботодавець, зокрема, зобов'язується забезпечувати працівнику умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін; згідно зі статтею 29 КЗпП до початку роботи за укладеним трудовим договором

роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором; згідно зі статтею 50 КЗпП підприємства і організації, укладаючи колективний договір, можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж 40 годин на тиждень (нормальна тривалість робочого часу на тиждень); згідно з частиною другою статті 97 КЗпП форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а у разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

Відповідно до статті 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності» профспілки, їх організації та об'єднання ведуть колективні переговори, укладають колективні договори, генеральну, галузеві (міжгалузеві), територіальні угоди від імені працівників у порядку, встановленому законом.

Відповідно до ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» сторонами колективного договору є: сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця, зокрема представники відокремлених підрозділів юридичної особи; сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, що діють на підприємстві, в установі, організації, відокремлених підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи, яка використовує найману працю, та представляють інтереси працівників, які працюють на підставі трудових договорів у цього роботодавця, а в разі їх відсутності – вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник). Сторонами колективних угод є сторони соціального діалогу, склад яких визначається відповідно до законодавства про соціальний діалог.

Статтею 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» стороною соціального діалогу на всіх рівнях визначено профспілкову сторону, суб'єктом якої є профспілки та їх об'єднання відповідного рівня та первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників.

4. Висновки щодо проєкту №3204

Багато запропонованих проєктом №3402 змін, на нашу думку, втратили актуальність після ухвалення Закону №2253.

Автори проєкту №3402 пропонують нову норму щодо поширення положень колективного договору на працівників підприємства, установи, організації, які є членами профспілки – сторони колективного договору; і ці положення є обов'язковими для сторін колективного договору.

Профспілки, підтримуючи зазначену ідею авторів, водночас застерігають, що її реалізація у запропонованому варіанті загрожує суттєвим скороченням додаткових прав і гарантій працівників, що в умовах недостатньої реалізації державою своєї соціальної функції є неприпустимим та має ознаки дискримінації на підставі неналежності до конкретної профспілки.

У зв'язку із цим варто також урахувати позицію Міжнародної організації праці, яка у Рекомендаціях від 06.06.1951 р. №91 щодо колективних договорів зазначила: «Положення колективного договору мають поширюватися на всіх працівників відповідних категорій, які працюють на охоплених колективним договором підприємствах, якщо в ньому (тобто у самому колективному договорі) не передбачено інше» (п. 4, розділ III).

З огляду на проаналізований вище проєкт №7628, який є комплексним нормативно-правовим актом у сфері колективно-договірного регулювання і охоплює всі порушені проєктом №3204 питання, а також на ухвалення Закону №2253 вважаємо, що суб'єкти законодавчої ініціативи мають відкликати проєкт №3402.

РОЗДІЛ III. КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ У КРАЇНАХ ЄС: ОСОБЛИВОСТІ, СПІЛЬНІ ТА ВІДМІННІ РИСИ, УРОКИ ДЛЯ УКРАЇНИ

КЛЮЧОВІ РИСИ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ У КРАЇНАХ ЄС НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

23 червня 2022 року Європейська Рада ухвалила рішення про надання Україні статусу країни-кандидата на вступ до Європейського Союзу. Ця подія стала не лише визнанням мужності українського народу та його послідовної прихильності до демократичних цінностей, але й наслідком багаторічної послідовної політики з приведення українського законодавства у відповідність із правом Європейського Союзу в рамках реалізації Угоди про асоціацію Україна – ЄС. У статті 291 Угоди ключовим пунктом у сфері імплементації міжнародних трудових стандартів визначено забезпечення свободи об'єднань та ефективного визнання права на колективні переговори. Додаток 40 до Угоди Україна – ЄС містить перелік Директив Євросоюзу, які Україна зобов'язалась імплементувати; положення багатьох із них безпосередньо пов'язані із забезпеченням у законодавстві та практиці регулювання трудових відносин пріоритетного місця та ролі колективно-договірного регулювання. Тобто фактично із отриманням статусу країни-кандидата утверджено невідворотність входження України до єдиного європейського ринку праці на умовах норм та стандартів ЄС, а отже, особливої актуальності в контексті реформування трудового законодавства України набуває вивчення європейської системи колективно-договірного регулювання, визначення спільних (і необхідних для результативності українських реформ) рис національних систем, проведення належного їх порівняльного аналізу з метою ідентифікації окремих механізмів, елементів і підходів, які доцільно відтворити й в Україні.

Згідно з підходом, чинним у країнах Європейського Союзу, колективні переговори – основа і наріжний камінь системи організації трудових відносин. Проте національні системи розвиваються в різних економічних, політичних та інституційних умовах.

Національні системи у країнах ЄС відрізняються як за співвідношенням ролі колективних переговорів і актів законодавства в регулюванні ринку праці, так і за рівнями проведення колективних переговорів

(національний, міжгалузевий, галузевий, територіальний, локальний, у розрізі посад і професій тощо), а також за співвідношеннями і взаємозв'язками між рівнями, розподілом питань за рівнями, на яких досягаються домовленості. Різними є ступені централізації та координації колективних переговорів. Результати переговорів, особливо домовленостей про оплату праці, по-різному впливають на ринок праці, макроекономічні показники, бюджетну політику держав і територій, фінансову і економічну діяльність приватного сектору.

Як правило, але не виключно, результатом колективних переговорів є колективний договір або угода (проте домовленості можуть бути зафіксовані й у інший спосіб). Такі угоди можуть регулювати як процедурні питання відносин між сторонами, які їх уклали, так і умови праці тих працівників, на яких поширюється угода, наприклад такі складові умов праці, як оплата праці та робочий час.

Право працівників і роботодавців на об'єднання для представництва своїх прав, а також право на вільне проведення колективних переговорів закріплені статтею 156 Договору про функціонування Європейського Союзу, а стаття 152 гарантує просування ролі соціальних партнерів на всіх рівнях, розвиток соціального діалогу та забезпечення їх автономії. Ці гарантії, безумовно, стосуються їхніх прав визначати систему оплати праці та інші умови трудових відносин, зокрема шляхом відповідних переговорів, однак загальна економічна і соціальна політика ЄС справляє значний вплив на колективні переговори та, у ширшому сенсі, сприяє виробленню спільних рис національних систем трудових відносин. Серед найбільш нових і актуальних прикладів такого втручання європейської спільноти у політики країн-членів – ухвалена у 2022 році Директива з питань адекватної мінімальної заробітної плати. Основною метою нового документа, консультації та переговори щодо якого тривали протягом останніх років, є надання працівникам ефективних інструментів захисту мінімальної заробітної плати, у тому числі шляхом ведення колективних переговорів. Директива прямо заохочує ведення колективних переговорів, наголошуючи, що сильні та інклюзивні системи колективних переговорів відіграють важливу роль у

забезпеченні належного захисту мінімальної заробітної плати. Окрім того, рекомендації для окремих країн (CSR) у рамках Європейського семестру покривають такі питання, як узгодження розвитку оплати праці з продуктивністю, встановлення мінімальної заробітної плати та системи індексації оплати праці.

Загалом колективні переговори відбуваються в рамках, які лише частково встановлюються законодавством ЄС, зокрема положеннями європейського законодавства щодо рівної оплати за рівноцінну працю, вимогами Директиви про робочий час та відповідного законодавства. Так, Директива 2003/88/ЄС – один із ключових документів, імплементація якого є обов'язковою для України в контексті інтеграції до Європейського Союзу. Крім того, окремі пункти, пов'язані з необхідністю комплексного реформування колективно-договірного регулювання України, містяться у Директиві Ради №91/533/ЄС від 14.10.1991 р., Директиві Ради №98/59/ЄС від 20.07.1998 р., Директиві Ради №2001/23/ЄС від 12.03.2001 р., Директиві Європейського Парламенту та Ради №2002/14/ЄС від 11.03.2002 року та багатьох інших документах, без належної імплементації яких у законодавство та щоденну практику входження України у єдиний європейський простір практично неможливе.

Отже, нижче ми спробуємо дослідити європейську загальну та національні системи колективно-договірного регулювання і з'ясувати, які їхні риси необхідно трактувати як так звану «обов'язкову» програму трудових реформ, а які є елементами «довільної» програми, що позитивно впливають на економічний та соціальний клімат країн ЄС, забезпечує їх сталий розвиток.

* * *

Попри те, що країни Європейського Союзу взаємодіють у межах єдиного ринку робочої сили, користуючись свободою переміщення територією спільноти та правом на вільне працевлаштування, національні системи регулювання колективно-трудова відносин мають значні відмінності й особливості.

Протягом останніх 10–15 років багатьма європейськими країнами прокотилася хвиля спроб підвищити інвестиційну привабливість шляхом зниження рівня державних та колективно-договірних гарантій для найманих працівників із використанням неоліберальних підходів до регулювання трудових відносин. У частині випадків до цього спривчинилися політичні зміни й прихід до влади політиків право-ліберальних переконань, а у деяких країнах бізнес-середовище успішно скористалося політикою державної економії, зумовленою зовнішньою макрофінансовою допомогою, – і разом зі зниженням рівня гарантій для працівників державного сектору було демонтовано цілі блоки системи законодавчих стимулів до проведення переговорів з оплати праці і для приватних компаній.

На жаль, майже в жодному випадку це не привело до суттєвого припливу інвестицій чи поліпшення економічної динаміки, натомість посилило зростання розриву у доходах як всередині країн, так і між «старими» і «новими» країнами-членами ЄС, а також в умовних парах захід – схід та північ – південь. Зрештою наприкінці 2010-х років у Євросоюзі з новою силою розгорнулася дискусія щодо стимулювання розвитку середнього класу та активнішої участі держав в управлінні розподілом суспільного продукту. У підсумку це посприяло ухваленню у 2022 році Директиви з забезпечення у ЄС адекватної мінімальної заробітної плати, один із важливих пунктів якої – заклик до країн-членів зміцнювати колективно-договірну компоненту регулювання трудових відносин загалом і системи оплати праці зокрема.

ОХОПЛЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНИМИ ДОМОВЛЕНОСТЯМИ

Попри зміни економічних і політичних курсів у країнах ЄС у цілому Євросоюз був і залишається спільнотою, де система колективно-договірного регулювання трудових відносин широко розповсюджена, а стандарти й гарантії у цій сфері – одні з найвищих. Так, одним із традиційних основних показників, за якими оцінюють роль колективних переговорів у забезпеченні прав найманих працівників, є частка працівників в економіці, на умови праці яких впливають положення колективних угод, тобто так званій «рівень охоплення». Одразу зауважимо, що цей показник не характеризує ситуацію сам по собі, адже важливо також те, наскільки положення колективних угод підвищують рівень законодавчих або загальнокорпоративних гарантій, як вони співвідносяться з додатковими індивідуальними умовами та підходами до регулювання відносин роботодавця – працівника, а також наскільки однаково застосовуються положення угоди до різних працівників.

Слід зазначити, що в багатьох країнах цифри щодо охоплення колективними переговорами є суто оціночними, а в деяких підписані угоди не дублюють наявні мінімальні законодавчі вимоги, тож мало впливають на умови праці працівників. Тому до цифр слід ставитися обережно.

Тим не менше наприкінці 2010-х – на початку 2020-х років, за даними Європейського профспілкового інституту, в цілому по ЄС вважалося, що 6 із 10 працівників (тобто близько 60%) охоплені колективними переговорами. Це понад половина, тобто і арифметично, і насправді й емпірично – доволі непоганий результат. Однак він формується абсолютно нерівною статистикою на карті ЄС. Торстен Мюллер у дослідженні «Системи колективних переговорів у Європі» (2021 р.) виділяє на карті ЄС 5 блоків країн, 3 з яких характеризуються відносно високим охопленням, а 2 – істотно нижчим. Зокрема, у Нордичних країнах (скандинавських – Данія, Фінляндія, Швеція) середнє охоплення

сягає рівня 87,1%, у Центрально-Західних (континентальних – Австрія, Бельгія, Німеччина, Люксембург, Нідерланди і, як не дивно, Словенія) – 77,3%, у Південних (середземноморських – Іспанія, Греція, Італія, а разом з ними Португалія і самобутня Франція) – 76,3%; натомість показник охоплення у Західних країнах (англосаксонських – Велика Британія, Ірландія, Мальта, Кіпр) становить 37,8%, а в Центрально-Східних (пострадянських – Болгарія, Чехія, Естонія, Хорватія, Угорщина, Литва, Латвія, Польща, Румунія та Словаччина) ледь сягає 27,1%.

Автор дослідження розділив країни за географічним принципом, який, щоправда, вочевидь хибує, адже майже в кожній групі опинилися країни не зовсім із цього регіону. Проте якщо застосувати до них історично-правові та політико-економічні критерії, побачимо, що розподіл доволі природний: він чітко демонструє і спільні історичні обставини, у яких перебували країни, і вплив цих обставин на економічні та правові традиції, що склалися там на сьогодні. Водночас таке групування дає змогу виокремити певні риси, притаманні різним системам регулювання трудових відносин, попри спільні загальноєвропейські рамки. Однак, безумовно, подібна градація також певною мірою умовна, і країни всередині цих груп іноді кардинально відрізняються одна від одної (див. Таблицю 1).

Цікавий факт: колективні угоди й ступінь охоплення ними працівників не завжди співвідносяться з високим рівнем «юніонізації» кадрів підприємств, а також необов'язково є наслідком ефективної структурованості організації-роботодавця. Часто це наслідок державної політики або правової традиції, підтримуваної на рівні держави, громад чи навіть корпоративних практик. Так, наприклад, деякі країни демонструють дуже високий рівень охоплення колективними переговорами, – близько 80% або вище, – що значно перевищує рівень щільності профспілок. І у значній кількості випадків це також відображає специфічну правову базу для ведення колективних переговорів.

Наприклад, у країнах Скандинавії широке охоплення колективними переговорами поєднується з високою щільністю профспілок. Профспілки фактично спроможні вимагати узгодження умов своїх членів, хоча у Фінляндії угоди зазвичай вважаються обов'язковими для всіх працівників відповідної галузі. У другій і третій групах – континентальній «старій» Європі та країнах Середземномор'я – сучасний високий рівень охоплення колективними переговорами відображає, принаймні частково, правову базу, в межах якої відбуваються колективні переговори. Так, наприклад, у Австрії до складу учасників переговорів з боку роботодавців входять торгово-промислові палати, до яких

Таблиця 1

Ключові характеристики європейських колективно-договірних моделей⁶

	Північна Європа	Центрально-Західна Європа	Південна Європа	Західна Європа	Центрально-Східна Європа
«Режим» соціально-трудова відносин	Корпоративістський	Соціальне партнерство	Поляризований, державоцентричний	Ліберально-плюралістичний	Фрагментований, державоцентричний
Покриття робочих місць колективно-договірним регулюванням	87,1%	77,3%	76,3%	37,8%	27,1%
Рівень «юніонізації» найманих працівників	64,7%	29,1%	19,1%	36,2%	13,1%
Рівень участі бізнесу в організаціях роботодавців	76%	83,6%	67,7%	60%	54,2%
Ключовий рівень колективно-договірного регулювання	Галузевий	Галузевий	Варіюється	Локальний	Локальний
Стиль переговорів	Інтеграційний (взаємовигідний)	Інтеграційний (взаємовигідний)	Конфліктний	Конфліктний	Поступливий
Роль держави	Обмежена (медіація)	Обмежена (сприяння)	Часте втручання	Невтручання	Організатор та рушійна сила трансформацій
Країни, зараховані до групи	Данія, Фінляндія, Швеція	Австрія, Бельгія, Нідерланди, Німеччина, Люксембург, Словенія	Іспанія, Франція, Греція, Італія, Португалія	Кіпр, Ірландія, Мальта, Велика Британія	Болгарія, Чехія, Естонія, Хорватія, Угорщина, Литва, Латвія, Польща, Румунія, Словаччина

⁶ Торстен Мюллер. Системи колективних переговорів у Європі, 2021

мають належати всі роботодавці, а сторона працівників, профспілки, координують свою роботу з палатами праці, тож регулювання охоплені майже всі працівники. У Бельгії охоплення є високим, оскільки угоди, підписані на галузевому рівні, автоматично поширюються на всіх, хто працює в цій галузі. В Італії немає законодавства, яке забезпечувало б загальнообов'язковість галузевих угод, але суди зазвичай тлумачать їх таким чином, що поширення відбувається через судову практику. У Нідерландах угоди не застосовуються до цілих галузей автоматично, але близько 15% до показника охоплення переговорами додають рішення уряду про поширення положень угод. У Франції уряд також поширює угоди на роботодавців, які цей документ не підписали, до того ж, роботодавці юридично зобов'язані щороку проводити переговори. І оскільки часто переговори з рівня компаній переходять на рівень галузей, така практика забезпечує високий ступінь охоплення працівників переговорами.

РІВНІ КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Утім, показник охоплення колективними переговорами – це ще не все. Рівень, на якому відбуваються переговори, і спосіб взаємодії різних рівнів також мають вирішальне значення. Особливо важливе правило «покращення» під час визначення соціально-трудова стандартів і гарантій більш низького (ближчого до безпосереднього працівника) рівня. Зміст цього правила полягає у тому, що базові рамки і орієнтири трудових стандартів визначаються законодавством. На національному рівні ці стандарти корегуються (у бік кращих для працівника умов) з урахуванням поточних позитивних тенденцій у розвитку економіки. На рівні галузі можуть бути застосовані ще вищі стандарти (у частині рівня оплати праці, тривалості відпустки, відпочинку, соціального забезпечення чи страхування працівника), а на рівні компанії приймаються колективні домовленості, які безпосередньо імплементують стандарти ще вищого ступеня.

Так, країни, у яких забезпечено ефективну дію такого принципу (Данія, Швеція, Бельгія, Австрія, Німеччина тощо), відзначаються вищим рівнем соціальних гарантій для населення, нижчим рівнем бідності, вищими показниками суспільної злагоди, нижчим рівнем диференціації доходів за всіма ознаками. Динаміка економічного розвитку таких країн у тривалішій перспективі характеризується стабільнішим припливом інвестицій, більшою наукоємністю виробництва, вищою доданою вартістю виробленої продукції. Значною мірою всі ці явища зумовлені стабільно великим внутрішнім ринком зі значною купівельною спроможністю, а також орієнтованістю таких країн на інноваційно-інтенсивний шлях розвитку (що є похідним від необхідності забезпечувати високі видатки на оплату праці та соціальні програми).

Утім, на жаль, протягом останніх десятиліть часто побутує інший підхід – тимчасове стимулювання конкурентоспроможності за рахунок економії на соціальних витратах і робочій силі. Складовими такої політики є децентралізація колективно-договірного регулювання, незастосування принципу «покращення» стандартів, застосування правила превалювання локально-корпоративних домовленостей над національними, регіональними або галузевими. Як правило, зазначені тенденції супроводжуються зростанням рівня конфліктності у суспільстві та мають наслідком скорочення частки середнього класу.

У деяких країнах угоди на національному рівні встановлюють рамки для переговорників на нижчих рівнях. Приклади таких країн – Бельгія, Франція, Греція, Іспанія. Історично на національних угодах будувалися трудові відносини у Словенії (ситуація змінилась у 2006–2008 роках), серед європейських країн, що не входять до ЄС, можна також згадати Норвегію та Ісландію.

Одним із промовистих зразків подібного підходу значною мірою можна вважати Бельгію, де національна угода кожні два роки встановлює підвищення заробітної плати. Пізніше ця база застосовується в розрахунках під час переговорів як на рівні окремої галузі, так і на локальному рівні, в окремих компаніях. Водночас останніми роками система переживала кризу, коли профспілки й роботодавці не могли погодити між собою національні рамки для підвищення оплати праці, залишаючи право ухвалення остаточного рішення уряду. Чітка ієрархія переговорних рівнів, від національного до галузевого, локального й рівня окремої компанії, існує також у Норвегії, втім, часто ініціатива підвищення може виходити від окремої галузі, і національний рівень корегує свої показники після досягнення кардинально вищих галузевих домовленостей.

В Іспанії з 2002 року діє національна угода, яка встановлює правила оплати праці. Вони добровільні, але явно впливають на переговори на рівні галузі та компаній. Зазвичай вони не є всеосяжними, а укладаються щодо тієї чи іншої сфери регулювання трудових відносин. Серед угод на національному рівні з конкретних питань, підписаних з 2017 року, можна згадати Угоду про мінімальну заробітну плату від грудня 2017 року (яка передбачала значне реальне підвищення протягом наступних трьох років, проте не була реалізована повною мірою), Договір про підвищення цифрових навичок працівників від квітня 2018 року, Домовленість щодо мінімальної заробітної плати від січня 2020 року, Угоду про захист зайнятості під час пандемії COVID-19 від травня 2020 року, а також Договір про дистанційну роботу від 2020 року. Положення таких угод в Іспанії часто імплементуються в законодавчі норми.

За даними Міністерства праці Іспанії, у 2018 році в країні було зареєстровано 5589 колективних договорів, які впливають на оплату праці і стосуються

11 423 657 працівників. Переважна більшість цих угод (4413, або 79,0%) були підписані на рівні компанії, але вони стосувалися лише 857 724 працівників, що становить 7,5% від усіх, на яких поширюються колективні переговори. Крім того, діяли 93 галузеві угоди (1,7% усіх угод), що охоплювали 3 813 306 працівників, третину (33,4%) від загальної кількості. Для 33,7% працівників умови праці регулювалися місцевими галузевими угодами, які становлять восьму частину від усіх зареєстрованих угод (12,5%). Більшість інших працівників були охоплені угодами, підписаними на регіональному рівні, – 5,0% зареєстрованих угод, але майже чверть (22,8%) працівників. Останніми роками ці пропорції залишаються практично незмінними. Загальна закономірність полягає в тому, що великі та середні компанії мають власні угоди, іноді на рівні підприємства, тоді як менші роботодавці охоплюються місцевими галузевими угодами. Крім того, деякі галузі, наприклад будівництво, банківський сектор та хімічна промисловість, мають національні галузеві угоди. Колективні договори є обов'язковими для всіх роботодавців і працівників у сферах, які вони охоплюють, за умови, що вони були погоджені профспілками та роботодавцями або асоціаціями роботодавців із правом їх підписання.

У Фінляндії угоди на національному рівні (загальні домовленості про політику доходів) історично охоплювали всю економіку та зазвичай містили рекомендації учасникам переговорів на рівні галузей, які потім їх реалізовували з можливістю деяких покращень на рівні компанії. Результати колективних переговорів на національному рівні також часто слугували підставою для внесення урядом змін до системи регулювання соціальної політики або політики доходів. Водночас іноді переговорні сторони не могли дійти згоди на національному рівні, і в цей період регулювання здійснювалося відповідно до положень галузевих угод. Варто зазначити, що з 1968 до 2006 року національні переговори відігравали центральну роль у встановленні оплати праці. Однак з 2007 року, коли асоціація роботодавців приватного сектору відмовилася вести переговори щодо нової національної угоди, ця система дала збій. Втім, у жовтні 2011 року сторони повернулися до практики національних переговорів, уклавши Національну дворічну рамкову угоду як відповідь на економічну кризу, а у 2013 році – трирічний Пакт про зайнятість і зростання. 2016 року у відповідь на плани уряду щодо скорочення державних витрат і підвищення податків сторони підписали Пакт про конкурентоспроможність. Незалежно від того, чи встановлено загальний показник підвищення заробітної плати на національному рівні чи в окремих галузях, угоди на рівні галузі визначають ставки та основні умови. Ці ставки та умови застосовуються до роботодавців, які є членами асоціації роботодавців, що підписала угоду, а також діє механізм поширення угоди на всіх роботодавців у відповідній галузі.

В Ірландії система національних угод, які протягом понад 20 років встановлювали підвищення заробітної плати, у 2009 році фактично зруйнувалася внаслідок економічної кризи. Заробітна плата та умови праці зараз окреслюються на рівні компанії в приватному секторі, хоча державний сектор, де оплата була заморожена, все ще регулюється національною угодою. З 1987 до 2009 року колективні переговори в Ірландії відбувалися в рамках серії національних угод (угод про національне соціальне партнерство) між Конфедерацією профспілок ICTU, Асоціацією роботодавців IBEC, урядом та іншими групами інтересів. Ці угоди стосувалися оплати праці, але зачіпали й ширші економічні та соціальні питання. Вони не мали юридичної сили, але профспілки та організації роботодавців повинні були забезпечити їх дотримання за допомогою внутрішньої дисципліни. Ця система зазнала суттєвих змін під впливом економічної кризи і остаточно розпалася в грудні 2009 року, коли уряд оголосив про намір скоротити зарплати в державному секторі, а IBEC офіційно вийшла з останньої угоди про соціальне партнерство (підписаної 2006 року та оновленої у світлі кризи 2008 року). Відтоді оплата праці в приватному секторі встановлюється переважно на локальному рівні шляхом переговорів, ініційованих профспілками, або одностороннього рішення роботодавця, якщо профспілок немає. Як показало опитування 2019 року, «менш ніж третина компаній в опитуванні співпрацювали з профспілками для ведення колективних переговорів». За даними опитування, 68% цих компаній є великими роботодавцями з понад 250 працівниками і лише 8% організацій налічують менш ніж 50 працівників.

Утім, найбільше в ЄС країн, де ключові стандарти та гарантії регулювання трудових відносин визначаються в ході переговорів на галузевому рівні. Галузеві угоди встановлюють оплату праці та умови для переважної більшості працівників, охоплених угодами в Австрії, Німеччині, Португалії, Словенії, Італії, Франції та багатьох інших країнах ЄС. Наприклад, в Італії переговори на рівні галузі, як правило, забезпечують збільшення оплати праці переважно на основі показників прогнозованої інфляції, тоді як зростання продуктивності враховується під час визначення оплати праці на рівні компанії. У Франції майже всі працівники охоплені галузевими угодами, які часто передбачають лише мінімальні умови, а от покращення цих умов обговорюється на локальному рівні компанії. Водночас саме Франція – промовистий приклад того, що самі лише цифри охоплення працівників колективно-договірними гарантіями не дають жодного уявлення про вплив угод на якість умов праці. Зобов'язання щорічно проводити переговори водночас не тягнуть за собою вимоги щоразу укладати домовленості про застосування високих гарантій. Тож хоч показник охоплення колективними переговорами й надзвичайно високий, деякі угоди укладаються з тарифними ставками, нижчими від рівня мінімальної заробітної плати у країні, і

тому на практиці не застосовуються через недійсність. Крім того, Франція широко практикує застосування індивідуальних бонусів і підвищень заробітної плати додатково до загальної системи оплати праці, що, з одного боку, гальмує процеси «юніонізації» працівників, а з іншого, часто відіграє ключову роль у формуванні системи мотивації через оплату праці для багатьох французьких працівників.

У Швеції та Данії більшість працівників охоплені галузевими угодами, однак учасники переговорів нижчого рівня мають значний простір для маневру. Так, наприклад, у Швеції лише 10% усіх працівників отримують заробітну плату, рівень якої встановлений галузевими угодами. Переговори щодо заробітної плати більше не відбуваються на національному рівні, хоча LO (Конфедерація профспілок працівників ручної праці) все ще відіграє координаційну роль у визначенні вимог щодо заробітної плати. Дві інші шведські профспілкові конфедерації, TCO та Saco, сьогодні вже не виконують такої ролі. Однак переговори з питань, не пов'язаних із заробітною платою, досі провадяться на національному рівні, а угоди, підписані на цьому рівні в минулому, все ще забезпечують ключові права працівників. Серед питань, охоплених цими угодами, – професійні пенсії, страхування на випадок хвороби, батьківські виплати, виплати в разі смерті під час виконання службових обов'язків або страхування від травмування на виробництві. Щорічні звіти створеного 2000 року Національного офісу посередництва (Medlingsinstitutet) свідчать, що у переговорах на галузевому рівні беруть участь близько 60 профспілок і 55 асоціацій роботодавців. Порядок встановлення оплати праці працівникам фізичної праці та працівникам нефізичної праці відрізняється. Перші, як правило, отримують заробітну плату відповідно до положень, визначених у галузевих угодах, тоді як працівники інших професій мають додатково домовлятися про підвищення заробітної плати на рівні підприємств. Угоди у Швеції поширюються на всіх працівників тих роботодавців, які або підписали угоду, або є членами асоціації роботодавців, що підписала угоду, незалежно від того, чи є ці особи членами профспілки.

Колективні переговори в Данії провадяться в рамках чітко визначеної структури. На найвищому рівні діють рамкові угоди між профспілками та Данською федерацією роботодавців (DA), де визначено аспекти, що в багатьох інших країнах регулюються законом. Найважливішою угодою на цьому рівні є Загальна угода про право на організацію, права на звільнення та трудові спори. На цьому рівні також підписано Угоду про співпрацю, яка набрала чинності 1947 року й відтоді кілька разів переглядалася. Питання, що регулювалися угодами про оплату праці та умови праці, укладеними в 1960-х і 1970-х роках на національному рівні, тепер обговорюються на рівні окремих галузей. У більшості випадків галузеві угоди залишають значний простір для подальших переговорів на рівні компанії, зокрема й щодо оплати праці.

У приватному секторі можна виділити дві основні групи угод. У найбільшій групі, до якої належать більшість виробничих секторів, роздрібна торгівля, сектор фінансових послуг, що разом об'єднують до 80% членів профспілок, оплата встановлюється шляхом локальних переговорів на рівні компанії. Тут галузеві угоди, як правило, встановлюють базові ставки – мінімальний рівень, який застосовується в нечисленних випадках. Для решти 20%, які охоплюють транспортний сектор і харчову промисловість, галузеві угоди окреслюють усі основні умови, включно з оплатою праці, які потім лише уточнюються на локальному рівні. Натомість у державному секторі для встановлення ставок оплати праці вирішальне значення мають центральні угоди між профспілками та роботодавцями (центральним урядом, регіональним урядом і місцевим самоуправлінням), хоча з кінця 1990-х років незначна частина питань оплати праці працівників державного сектору також була передана на рівень локальних переговорів.

Слід зазначити, що серед країн-членів ЄС є деякі країни, де переговори на рівні галузі та окремого підприємства безпосередньо не пов'язані напругу і фактично існують паралельно. Певні варіації такої моделі впроваджено, наприклад, у Хорватії, Кіпрі, Люксембургу і Нідерландах.

У Нідерландах більшість працівників підпорядковані угодам на рівні галузі, хоча найбільші компанії можуть мати власні угоди. У 2018 році 176 галузевих угод з питань оплати та умов праці охоплювали 5 133 700 осіб, або 91% усіх працівників, чия оплата праці регулюється колективними угодами. Водночас у 2018 році 475 локальних угод охопили лише 9% таких працівників. Однак варто визнати, що цими локальними угодами керуються, зокрема, й найбільші компанії на кшталт Philips, DHL, Heineken, ABM AMRO, ING, залізничної компанії NS, і ці домовленості доволі істотно впливають на визначення системи оплати праці у відповідній галузі. Законодавство Нідерландів дозволяє уряду поширювати угоди галузевого рівня на всіх роботодавців у відповідній галузі. Рішення про поширення ухвалюється відповідно до законодавства, що вимагає, щоб угода була укладена від імені 55–60% працівників галузі. Угоди, які охоплюють менш як 55%, можуть бути поширені лише за виняткових обставин. Однак такий крок доволі незначною мірою впливає на кількість охоплених працівників. Загалом у 2018 році поширення додало лише приблизно п'яту частину (19%) до кількості, яка вже була охоплена галузевими колективними угодами в рамках сторін-підписантів. У Нідерландах, як і у решті країн ЄС, колективні договори поширюються на всіх працівників галузі чи компанії, а не лише на членів профспілки.

У Люксембургу переговори на локальному рівні є вирішальними лише в кількох секторах, наприклад, у сфері роздрібною торгівлі, але в більшості оплата та умови встановлюються угодою на рівні галузі. Після

ухвалення 2004 року законодавства про колективні переговори представницькі профспілки та роботодавці на національному рівні отримали можливість укласти угоди у сфері соціального діалогу. Насамперед це дало змогу забезпечити впровадження на національному рівні європейських ініціатив, зокрема загальноєвропейських директив, угод між профспілками та роботодавцями тощо. Крім того, було уможливлено укладання домовленостей із таких питань, як скорочення робочих місць, навчання, нетипова зайнятість, боротьба з насильством, дискримінацією тощо. Що ж до галузевого та локального рівнів, то за кількістю укладених угод локальний рівень, безумовно, значно переважає галузевий: так, у 2018 році було зареєстровано 104 колективні локальні договори і лише 15 галузевих угод. Однак відносна важливість цих двох рівнів угод відрізняється залежно від галузі, і, як правило, немає безпосереднього зв'язку між угодами на рівні галузі та договорами на рівні компанії.

У Хорватії більшість договорів укладаються на локальному рівні компанії, хоча в деяких секторах, наприклад у будівництві або громадському харчуванні, на додачу до локальних договорів укладаються колективні угоди на рівні галузі. У країні немає автоматичної ієрархії відносин між галузевими угодами та локальними колективними договорами, які часто можуть охоплювати одних і тих самих працівників. Тим не менше у Законі про працю від 2014 року передбачено принцип більш сприятливого положення, згідно з яким у разі наявності відмінностей між умовами різних колективних угод і договорів або їх положеннями і умовами індивідуальних трудових договорів застосовується та норма, яка є найсприятливішою для працівника. Законодавство окреслює доволі загальні вимоги до колективної угоди чи договору. Наприклад, вимагається, щоб колективний договір був укладений у письмовій формі, щоб він чітко визначав сферу його застосування, щоб був опублікований і юридично обов'язковий для підписантів. Утім, на практиці договори й угоди поширюються на всіх працівників, а не лише на членів профспілки, оскільки невиконання цього правила можна розцінювати як дискримінацію.

На Кіпрі діє змішаний підхід до ведення галузевих переговорів і переговорів на рівні компанії. Подекуди локальні договори з компаніями встановлюють оплату та умови праці для тих працівників, що не охоплені галузевими угодами, іноді покращуючи галузеві ставки і стандарти. Базовою основою для переговорів є Кодекс трудових відносин, погоджений представниками роботодавців, профспілок і урядом 1977 року. Він визначає процедуру врегулювання суперечок і деякі ключові взаємні зобов'язання, такі як право на асоціацію і право на переговори. Колективні переговори на Кіпрі відбуваються як на рівні галузі, так і на рівні окремої компанії. Основні галузеві колективні

угоди в приватному секторі охоплюють готельно-ресторанну галузь, металообробну промисловість, нафтову промисловість і будівництво. Однак, хоча переговори на галузевому рівні залишаються важливими, багато компаній, як у межах дії, так і за межами охоплення галузевих угод, ведуть переговори на локальному рівні, причому останніми роками цей рівень набуває нового значення.

Нарешті, у таких країнах, як Велика Британія та більшість країн Центральної та Східної Європи, переважають переговори на рівні компанії, хоча тут також є відмінності. У Великій Британії подекуди все ще проводяться галузеві переговори, наприклад у швейній і текстильній промисловості та будівництві, але в більшості випадків у приватному секторі переговори відбуваються на рівні компанії чи підприємства. У Чеській Республіці, Словаччині та Угорщині для більшості працівників, на яких поширюються колективні переговори, оплата й умови праці встановлюються на рівні компанії, та попри це досі значна кількість працівників охоплена угодами на рівні галузі. В усіх трьох країнах за певних обставин ці угоди можуть поширюватися на компанії, які не є членами асоціації роботодавців, що їх підписала. Подібна ситуація склалася в трьох країнах Балтії, де переговори на галузевому рівні відіграють дуже обмежену роль. Так, вони регулюють переважно сферу охорони здоров'я та транспорту в Естонії і сфери освіти, охорони здоров'я, енергетики й транспорту в Латвії. У Литві донедавна угода з кількома роботодавцями-підписантами діяла лише у сфері засобів масової інформації, але приєднання до ЄС посприяло підписанню угод у низці інших галузей. У Болгарії офіційно функціонує дворівнева структура – на рівні галузі та компанії, але на практиці багато галузевих угод застаріли, і саме договори на рівні компанії регулюють як оплату, так і умови праці.

Багато дослідників часто помилково зараховують Польщу до переліку країн із галузевим рівнем колективно-договірного регулювання, хоча це не так. Насправді з галузевим рівнем часто плутають договори за участі кількох роботодавців, переговори щодо яких ініціюють профспілки, які діють на кількох однотипних підприємствах. Вважати їх галузевими не можна з огляду на те, що на підприємствах, де укладено договір такого типу, іншу угоду укласти вже неможливо. Щодо Польщі можна впевнено констатувати, що вплив системи колективно-договірного регулювання на трудові відносини не є вирішальним, а роль профспілок у системі соціально-економічних відносин обмежена. Чимало фахівців вважають, що низька зацікавленість роботодавців в участі у колективно-договірному процесі спричинена неможливістю вийти з-під дії старого колективного договору. Законодавство передбачає лише один випадок припинення дії угоди без укладення нової, а саме: ліквідація однієї зі сторін. Положення про те, що колективний договір зберігає свою силу до укладення нового

або іншого спільного рішення сторін, діяло повною мірою до 2002 року, коли рішенням Конституційного Суду було визнано невідповідним базовому закону. Проте в обігу і досі залишається велика кількість договорів, що містять це положення, внаслідок чого переговори з укладення актуальних домовленостей фактично заблоковано. Численні дослідники вважають це питання одним із найбільших юридичних бар'єрів для розвитку колективно-договірного регулювання у сучасній Польщі.

Подібна ситуація склалася в Ірландії та на Мальті (де, окрім державного сектору, немає переговорів на галузевому рівні). До групи держав, де превалюють переговори на локальному рівні, нещодавно також приєдналися Греція та Румунія. У Греції законодавчі зміни 2011–2012 рр. призвели до зменшення кількості угод на галузевому чи локальному рівні – з 65 у 2010 році до 14 у 2013 році. У Румунії ухвалення Закону про соціальний діалог 2011 року поклато край переговорам на національному рівні, що, своєю чергою, зупинило переговорний процес і в багатьох секторах на галузевому рівні. У 2011–2014 рр. було підписано лише чотири галузеві угоди, усі в царині освіти та охорони здоров'я.

З вищенаведених фактів випливають кілька висновків.

Передусім, попри існування на території Європейського Союзу низки різних моделей колективно-договірного регулювання, вочевидь цим системам притаманні й спільні риси. Зокрема, у ЄС немає країн, де не закріплено на законодавчому рівні і не забезпечено на практиці право на об'єднане представництво інтересів працівників і роботодавців, не забезпечено право на ведення колективних переговорів і визначення на основі їх результатів базових параметрів та особливостей регулювання трудових відносин.

Рівень охоплення працівників колективно-договірними гарантіями в середньому по Європейському Союзу перевищує 60%, утім, навіть у країнах, де цей показник не відіграє вирішальної ролі, він сягає близько 30% (винятки – Литва та Польща із показником охоплення близько 15%). (Детальні показники за окремими країнами див. у Таблиці 2).

В усіх країнах Європейського Союзу профспілки мають пріоритетне право на ведення колективних переговорів від імені найманих працівників, причому в низці країн таке право є ексклюзивним (тобто необхідною передумовою для ведення колективних переговорів на підприємстві є утворення там профспілки).

Положення колективних договорів у країнах-членах ЄС, як правило, поширюються на всіх працівників, незалежно від їх членства у професійній спілці, проте існують механізми, що дають роботодавцям змогу застосовувати диференційований підхід до

визначення умов праці для окремих категорій працівників. Як правило, подібні процедури передбачають створення сприятливіших умов для працівника, що, разом із поширенням індивідуальних підходів до визначення виробничих завдань та оцінювання успішності їх виконання, часто стримує розвиток та застосування підходів колективно-договірного регулювання.

У країнах Європейського Союзу активно застосовується практика адміністративного поширення дії галузевих угод на роботодавців, які не беруть участі в колективно-договірному регулюванні. Як правило, ключовою вимогою для поширення є охоплення підписаною угодою більшої частини працівників галузі. Також у більшості країн у випадку, якщо джерелами трудового права різних рівнів по відношенню до одного і того самого працівника застосовуються стандарти та гарантії різного обсягу та рівня, як правило, обирається режим «найбільшого сприяння» працівникові: з усіх наявних застосовується те положення, що забезпечує максимальний рівень захисту працівника.

Крім того, абсолютно справедливою є теза про те, що підходи до колективно-договірного регулювання та законодавство про колективні переговори не є статичними, зокрема й у країнах ЄС. Ці зміни часто також вписуються в загальну тенденцію децентралізації переговорів, зміщення акцентів на рівень компаній. Утім, спостерігається й низка протилежних прикладів, що може свідчити про тимчасовий характер такого тренду.

Одна з очевидних змін у довгостроковій перспективі – типізація мінімальної заробітної плати на національному рівні в різних країнах. Останньою країною, яка запровадила національну мінімальну заробітну плату, стала Німеччина. Відповідний нормативно-правовий акт набув чинності в січні 2015 року. У шести країнах-членах ЄС – Австрії, Кіпрі, Данії, Фінляндії, Італії та Швеції – офіційну мінімальну зарплату законодавчо не визначено. Утім, ухвалення на рівні Європейського Союзу восени 2022 року Директиви про адекватну мінімальну заробітну плату, що передбачає не лише запровадження законодавчих стандартів, але й посилення розвитку колективно-договірних механізмів поліпшення систем оплати праці та скорочення необґрунтованої нерівності у доходах, має дати новий потужний імпульс до коригування вищеприписаних тенденцій.

Очевидний урок для України – загальний рух країн ЄС до посилення ролі колективно-договірної компоненти у регулюванні трудових відносин, закладення цієї компоненти в основу справедливого розвитку соціально-економічної системи, відносин «працівник – роботодавець» і суспільства в цілому. Майже всі країни ЄС надають переважне право ведення колективних переговорів саме профспілкам як найбільш активній і

організованій частині працівників. І хоча умови договорів здебільшого поширюються на всіх працівників, саме профспілки є провідниками їхніх інтересів. Отже, європейська модель відводить профспілковим організаціям специфічну правозахисну і представницьку

роль, яка хоч і концентрується навколо відносин на робочому місці, часто має суттєве значення для реалізації європейської соціальної моделі, окресленої як Європейською соціальною хартією, так і національними документами країн-членів.

Таблиця 2

Базові характеристики систем колективно-трудова відносин країн Європейського Союзу та деяких пов'язаних країн Європи

Країна	Рівень охоплення колективними договорами	Рівень профспілкового членства	Переговорний рівень, на якому формуються основні стандарти
Австрія	95%	28%	Галузевий
Бельгія	96%	50%	Національний (встановлення основних параметрів)
Болгарія	30%	20%	Локальний
Хорватія	61%	35%	Галузевий і локальний
Кіпр	52%	55%	Галузевий і локальний
Чеська Республіка		12%	Локальний
Данія	80%	67,3%	Галузевий із суттєвою роллю локального
Естонія	33%	10%	Локальний
Фінляндія	91%	74%	Галузевий із суттєвою роллю локального
Франція	98%	8%	Галузевий і локальний
Німеччина	62%	18%	Галузевий
Греція	65%	25%	Галузевий
Угорщина	33%	12%	Галузевий
Ірландія	44%	31%	Локальний
Італія	80%	35%	Галузевий
Латвія	34%	13%	Локальний
Литва	15%	10%	Локальний
Люксембург	50%	41%	Галузевий і локальний (змінюється залежно від сектору)
Мальта	61%	51%	Локальний
Нідерланди	81%	20%	Галузевий (у деяких галузях – локальний)
Норвегія	70%	52%	Національний і галузевий
Польща	10-15%	15%	Локальний
Португалія	92%	19%	Галузевий
Румунія	36%	33%	Галузевий і локальний
Словацька Республіка	35%	17%	Галузевий і локальний
Словенія	90%	27%	Галузевий
Іспанія	70%	19%	Галузевий, але за новим законом пріоритет має локальний
Швеція	88%	70%	Галузевий із визначенням локальної компетенції
Швейцарія	51%	21%	Галузевий
Великобританія	29%	26%	Локальний

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Галузева угода між Адміністрацією Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України і Професійною спілкою працівників зв'язку України на 2022–2024 роки. <https://cip.gov.ua/ua/news/galuzeva-ugoda-mizh-administracijeyu-derzhavnoyi-sluzhbi-specialnogo-zv-yazku-ta-zakhistu-informaciyi-ukrayini-i-profesinoyu-spilkoju-pracivniki-v-zv-yazku-ukrayini-na-2022-2024-roki>
2. Галузева угода між Державним агентством автомобільних доріг України і Профспілкою працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України на 2020–2022 роки. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/n0001850-20#Text>
3. Галузева угода між Державним агентством лісових ресурсів України і Профспілкою працівників лісового господарства України на 2021–2025 роки. <https://www.me.gov.ua/Files/GetFile?lang=uk-UA&fileId=7c99f09e-5487-4980-8c40-d116101577fa>
4. Галузева угода між Міністерством розвитку громад та територій України, Об'єднанням організацій роботодавців «Всеукраїнська конфедерація роботодавців житлово-комунальної галузі України» та Центральним комітетом профспілки працівників житлово-комунального господарства, місцевої промисловості, побутового обслуговування населення на 2021–2024 роки. <https://www.zhkgprof.com.ua/haluzevi-uhody.html>
5. Галузева угода між Міністерством розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України та Профспілкою машинобудівників та приладобудівників України на 2021–2025 роки. <https://www.me.gov.ua/Files/GetFile?lang=uk-UA&fileId=9d094cbe-782a-4fb0-9654-3c23ef8021fb>
6. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2019–2021 роки. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0001120-19#Text>
7. Гірничий закон України від 06.10.1999 р. №1127-XIV. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1127-14>
8. Господарський кодекс України від 16.01.2003 р. №436-IV. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>
9. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці від 1998 року. https://zakon.rada.gov.ua/go/993_260
10. Деякі питання поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди, окремих її положень, постанова Кабінету Міністрів України від 13 вересня 2022 р. №1022. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1022-2022-%D0%BF#Text>
11. Директива Європейського Парламенту і Ради 2019/1152 від 20.06.2019 р. про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі. https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/declared-work-ukraine/WCMS_748901/lang-uk/index.htm
12. Директива Ради 2001/23/ЄС від 12.03.2001 р. про наближення законів держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у разі зміни власника підприємства, бізнесу чи їх частини. <https://www.rac.org.ua/priorityety/sotsialno-trudovi-vyklyky/blits-intervyu-z-dyrektyvoyu/dyrektyva-rady-2001/23/es-2001-roku-pro-nablyzheniya-zakoniv-derzhav-chleniv-scho-stosuyutsya-okhorony-prav-pratsivnykiv-u-vypadku-peredachi-pidpryemstv-biznesu-abo-ih-chastyin>
13. Директива Ради 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 р. про обов'язок роботодавця інформувати про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин. https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/projects/enhancing-labadmin-ukraine/events/WCMS_627057/lang-uk/index.htm
14. Договір про функціонування Європейського Союзу від 1957 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b06#Text
15. Європейська конвенція про захист прав і основних свобод людини від 1950 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text
16. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 1996 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
17. Загальна декларація прав людини від 1948 року. https://zakon.rada.gov.ua/go/995_015
18. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. №322-VIII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
19. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. №8073-X. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80731-10>
20. Кодекс цивільного захисту України від 02.10.2012 р. №5403-VI. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5403-17#Text>
21. Колективний договір Акціонерного товариства «Фармак» на 2020 рік
22. Колективний договір між адміністрацією та профспілковим комітетом Первинної профспілкової організації апарату Київської міської ради професійних спілок на 2021–2026 роки. <https://shev.kyivcity.gov.ua/files/2021/8/3/3.pdf>
23. Колективний договір Національного університету охорони здоров'я України ім. П.Л.Шупика на 2021–2023 роки. <https://www.nuozu.edu.ua/d/ustanovchi-dokumenty/statut-kolektyvnyi-dohovir-litsenzii/2197-kolektyvnyi-dohovir>
24. Колективний договір ПрАТ «Комбінат «Придніпровський» на 2019–2020 роки
25. Конвенція №105 про скасування примусової праці від 1957 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013
26. Конвенція №135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються, від 1971 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_186#Text
27. Конвенція №151 про захист права на організацію та процедури визначення умов зайнятості на державній службі від 1978 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_187#Text
28. Конвенція №154 про сприяння колективним переговорам від 1981 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_006#Text
29. Конвенція №174 про запобігання великим промисловим аваріям від 1993 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_107#Text
30. Конвенція №87 про свободу асоціації та захист права на організацію від 1948 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125
31. Конвенція №95 про захист заробітної плати від 1949 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text
32. Конвенція №98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів від 1949 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text
33. Конституція України від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-vp#Text>
34. Методичні рекомендації щодо проведення атестації робочих місць за умовами праці, затверджена Міністерством праці України і Головним санітарним лікарем України, від 01.09.1992 р. №41. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0041205-92#Text>
35. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 1966 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043

36. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 1966 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042
37. Amsterdam Institute for Advanced Labor Studies, офіційний сайт. Ведення колективних переговорів. <https://cbnarchive.eu/>
38. BUSINESSEUROPE, офіційний сайт. <https://www.buinesseurope.eu/>
39. WORKER-PARTICIPATION.EU, офіційний сайт. <https://www.worker-participation.eu/>
40. Європейський інститут профспілок, офіційний сайт. <https://www.etui.org/>
41. Міжнародна організація праці, офіційний сайт. <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
42. Офіційний сайт Європейського Союзу. Працевлаштування, соціальні справи та інтеграція. <https://ec.europa.eu/social/home.jsp>
43. Про альтернативну (невійськову) службу від 12.12.1991 р. №1975-XII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1975-12#Text>
44. Про Бюро економічної безпеки України від 28.01.2021 р. №1150-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1150-20>
45. Про використання ядерної енергії та радіаційну безпеку від 08.02.1995 р. №39/95-ВР. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/39/95-вр#Text>
46. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. №504/96-ВР. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text>
47. Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 р. №2232-XII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>
48. Про Державну кримінально-виконавчу службу України від 23.06.2005 р. №2713-IV. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2713-15#Text>
49. Про Державну прикордонну службу України від 03.04.2003 р. №661-IV. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/661-15#Text>
50. Про державну службу від 10.12.2015 р. №889-VIII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
51. Про Державну службу спеціального зв'язку та захисту інформації України від 23.02.2006 р. №3475-IV. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3475-15#Text>
52. Про забезпечення права на справедливий суд від 12.02.2015 р. №192-VIII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/192-19#Text>
53. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 р. №1058-IV. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text>
54. Закон України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 р. №5067-VI. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
55. Про затвердження Регламенту Кабінету Міністрів України, постанова Кабінету Міністрів України від 18 липня 2007 р. №950. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/950-2007-n#Text>
56. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу, наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05.05.2021 р. №913-21. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text>
57. Про Збройні Сили України від 06.12.1991 р. №1934-XII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1934-12#Text>
58. Закон України «Про Кабінет Міністрів України» від 27.02.2014 р. №794-VII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/794-18#Text>
59. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. №3356-XII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
60. Закон України «Про Комітети Верховної Ради України» від 04.04.1995 р. №116/95-ВР. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/116/95-%E2%F0#Text>
61. Закон України «Про критичну інфраструктуру» від 16.11.2021 р. №1882-IX/ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1882-20#Text>
62. Закон України «Про міжнародні договори України» від 29.06.2004 р. №1906-IV. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1906-15#Text>
63. Про Національне антикорупційне бюро України від 14.10.2014 р. №1698-VII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1698-18#Text>
64. Про Національну гвардію України від 13.03.2014 р. №876-VII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/876-18#Text>
65. Про Національну поліцію від 02.07.2015 р. №580-VIII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>
66. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. №108/95-ВР. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text>
67. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. №2136-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
68. Про основні завдання колективно-договірної роботи на 2023 рік, постанова Президії ФПУ від 31 жовтня 2022 р. №П12/1г. https://www.fpsu.org.ua/images/images/2022/November/031122/P12-1g_koldogovirna_robota_2023.pdf
69. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р. №2694-XII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
70. Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. №137/98-ВР. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр#Text>
71. Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці, постанова Кабінету Міністрів України від 01.08.1992 р. №442. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/442-92-n#Text>
72. Закон України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 р. №389-VIII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>
73. Про прокуратуру від 14.10.2014 р. №1697-VII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text>
74. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. №1045-XIV. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>
75. Про Рахункову палату від 02.07.2015 р. №576-VIII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/576-19#Text>
76. Про ринок електричної енергії від 13.04.2017 р. №2019-VIII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2019-19>
77. Про службу в органах місцевого самоврядування від 07.06.2001 р. №2493-III. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text>
78. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 р. №2862-VI. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>
79. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей від 20.12.1991 р. №2011-XII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text>
80. Про судоустрій і статус суддів від 02.06.2016 р. №1402-VIII. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text>
81. Про тепlopостачання від 02.06.2005 р. №2633-IV. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2633-15#Text>
82. Про транспорт від 10.11.1994 р. №232/94-ВР. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/232/94-вр#Text>

83. Рекомендація №129 щодо зв'язків між адміністрацією і трудівниками на підприємстві від 1967 року.
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_074#Text
84. Рекомендація №130 щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення від 1967 року.
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_250#Text
85. Рекомендація №143 щодо захисту прав представників працівників на підприємстві та можливостей, які їм надаються, від 1971 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_257#Text
86. Рекомендація №159 щодо процедур визначення умов зайнятості на державній службі від 1978 року.
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_272#Text
87. Рекомендація №163 щодо сприяння колективним переговорам від 1981 року.
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_274#Text
88. Рекомендація №180 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця від 1992 року.
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_168#Text
89. Рекомендація №198 щодо трудових відносин від 2006 року.
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_276#Text
90. Рекомендація №91 щодо колективних договорів від 1951 року.
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_231#Text
91. Рекомендація №92 щодо добровільного примирення та арбітражу від 1951 року.
https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_232#Text
92. Рекомендація №94 щодо консультацій та співробітництва між роботодавцями і працівниками на рівні підприємства від 1952 року. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_235#Text
93. Свобода об'єднання: збірник рішень, прийнятих Комітетом по свободі об'єднання Адміністративного союзу МОТ, і вирабатаних ним принципів. Міжнародне бюро труда. Женева: МБТ, 2016. С. 313
94. Тристороння декларація принципів, що стосуються багатонаціональних підприємств і соціальної політики, від 1977 року. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_574716.pdf
95. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, від 27.06.2014 р. <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/yevropejska-integraciya/ugoda-pro-asociaciyu>
96. Хартія основних прав ЄС від 2000 року.
https://studies.in.ua/pravo_es-shporu/2459-hartya-yevropeyskogo-soyuzu-pro-osnovn-prava-2000-r.html
97. Bengtsson E. (2014) Do unions redistribute income from capital to labour? Union density and wage shares since 1960, *Industrial Relations Journal*, 45 (5), 389–408.
<https://ideas.repec.org/a/bla/indrel/v45y2014i5p389-408.html>
98. Clegg H. (1976) *Trade unionism under collective bargaining*, Oxford, Basil Blackwell. <https://www.jstor.org/stable/2722922>
99. Erne R. (2008) *European unions. Labor's quest for a transnational democracy*, Ithaca, Cornell University Press.
https://www.researchgate.net/publication/264680577_European_Unions_Labor's_Quest_for_a_Transnational_Democracy
100. Fulton L. (2015) *Worker representation in Europe*. Labour Research Department and ETUI. Produced with the assistance of the SEEurope Network.
<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>
101. Hein E. (2012) *The macroeconomics of finance-dominated capitalism and its crisis*, Cheltenham, Edward Elgar.
<https://www.e-elgar.com/shop/gbp/the-macroeconomics-of-finance-dominated-capitalism-and-its-crisis-9781781005545.html>
102. Marginson P. and Sisson K. (2004) *European integration and industrial relations: multi-level governance in the making*, Basingstoke, Palgrave Macmillan. <https://epdf.tips/european-integration-and-industrial-relations-multi-level-governance-in-the-maki.html>
103. Meardi G. (2012) *Social failures of EU enlargement: a case of workers voting with their feet*, London, Routledge. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-8543.2012.00911_7.x
104. Muller T., Vandaele K. and Waddington J. (2019) *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*, Volume I-IV, Brussels, ETUI. <https://www.etui.org/publications/books/collective-bargaining-in-europe-towards-an-endgame-volume-i-ii-iii-and-iv>
105. Muller T. (2021) *Collective bargaining systems in Europe. Some stylised facts*, Brussels, ETUI. <https://www.worker-participation.eu/content/download/7038/112196/file/M%C3%BCller%202021%20CB-Systems-in-Europe-EN.pdf>
106. OECD (2017) *Employment outlook 2017*, Paris, OECD Publishing. https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2017_empl_outlook-2017-en
107. Scharpf F. (2009) *The double asymmetry of European integration. Or: why the EU cannot be a social market economy*, MPIfG Working Paper 09/12, Cologne, Max Planck Institute for the Study of Societies. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/41661/1/633741485.pdf>
108. Visser J. (2013) *Wage bargaining institutions: from crisis to crisis*, European Economy. Economic Papers 488, Brussels, European Commission. https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/economic_paper/2013/pdf/ecp488_en.pdf

АВТОРИ:

Олександр Шубін, заступник голови Федерації профспілок України

Ірина Орловська, керівниця управління соціального діалогу та колективно-договірного регулювання апарату Федерації профспілок України

Олена Пилипчук, завідувачка відділу колективно-договірного регулювання управління соціального діалогу та колективно-договірного регулювання апарату Федерації профспілок України

Валентина Приходько, юристка Профспілки працівників лісового господарства України

КОНТАКТИ

Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні

Фелікс Гетт | Директор Представництва Фонду в Україні
04070, Україна, Київ, вул. Борисоглібська, 15А
Тел.: +38-044-234-00-38

Всі тексти доступні на веб-сайті:
<http://ukraine.fes.de>

Замовлення / контакти:
[ukraine\(at\)fes.de](mailto:ukraine(at)fes.de)

Комерційне використання всіх публікацій та інших матеріалів, виданих Фондом ім. Фрідріха Еберта (ФФЕ), не дозволяється без письмового дозволу ФФЕ.

Погляди, висловлені в цій публікації, не обов'язково відображають погляди Фонду ім. Фрідріха Еберта (або організацій, де працюють автори).

Це видання друкується на папері, отриманому з лісового господарства сталого ведення.

