

ВИСНОВКИ 2025 ЄВРОПЕЙСЬКОГО КОМІТЕТУ З СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ ЩОДО УКРАЇНИ ТА ПОЛОЖЕННЯ ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ (РЕЄСТРАЦІЙНИЙ № 14386 ВІД 15.01.2026)



Аналітичний огляд

Яна Сімутіна,
Алла Федорова

Квітень 2026



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

**ВИСНОВКИ 2025
ЄВРОПЕЙСЬКОГО КОМІТЕТУ З СОЦІАЛЬНИХ
ПРАВ ЩОДО УКРАЇНИ ТА ПОЛОЖЕННЯ
ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ
(РЕЄСТРАЦІЙНИЙ № 14386 ВІД 15.01.2026)**

Аналітичний огляд

Яна Сімутіна

Алла Федорова

*Погляди, висловлені в цій публікації,
належать авторкам і необов'язково
відображають офіційну політику
Ради Європи.*

Дозволяється відтворення уривків публікації (до 500 слів) за умови некомерційного використання, збереження цілісності тексту, контексту та надання повної інформації, яка не повинна жодним чином вводити читача в оману щодо характеру, обсягу чи змісту тексту. Необхідно обов'язково зазначити джерело тексту: «© Рада Європи, рік видання». Усі інші запити щодо відтворення або перекладу цієї публікації або будь-якої її частини слід адресувати Директорату комунікацій Ради Європи (F-67075 Strasbourg Cedex або publishing@coe.int)

Публікація підготована в межах діяльності проєкту Ради Європи «Посилення соціального виміру в Україні», що має на меті досягти того, щоб широкі верстви населення та люди з вразливих груп, включаючи постраждале від війни населення в Україні, отримували адресний соціальний захист та підтримку.

Дизайн обкладинки та верстка:
ФОП Юлія Ніжинська

Photo: © Shutterstock

©Рада Європи, Травень 2026

Зміст

ВСТУП	5
СТАТТЯ 2. ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВІ УМОВИ ПРАЦІ	9
2§1 - Розумний робочий час	9
СТАТТЯ 3. ПРАВО НА БЕЗПЕЧНІ ТА ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ	16
Стаття 3§1 - Послідовна національна політика в галузі охорони праці, виробничої гігієни і виробничого середовища	16
Стаття 3§2 - Правила з техніки безпеки праці та охорони здоров'я	16
Стаття 3§3 - Забезпечення виконання правил з безпеки праці та охорони здоров'я шляхом заходів нагляду за дотриманням їхніх вимог	16
СТАТТЯ 4. ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВУ ВИНАГОРОДУ	33
Стаття 4§3 - Право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності	33
СТАТТЯ 5. ПРАВО НА СТВОРЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЙ	40
СТАТТЯ 6. ПРАВО НА УКЛАДАННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ	48
Стаття 6§1 - спільні консультації між працівниками та роботодавцями	49
Стаття 6§2 - Ведення переговорів між роботодавцями або організаціями роботодавців та організаціями працівників з метою регулювання умов праці за допомогою колективних договорів	54
Стаття 6§4 - Право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на страйк	59
СТАТТЯ 20. ПРАВО НА РІВНІ МОЖЛИВОСТІ ТА РІВНЕ СТАВЛЕННЯ У ВИРІШЕННІ ПИТАНЬ ЩОДО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА ПРОФЕСІЇ БЕЗ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЗА ОЗНАКОЮ СТАТІ	70
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ	76

Перелік умовних позначень

Європейська соціальна хартія	ЄСХ, Хартія
Європейський комітет з соціальних прав	ЄКСП, Комітет
Європейський Союз	ЄС
Європейський суд з прав людини	ЄСПЛ
Міжнародна організація праці	МОП
Трудовий кодекс України	ТКУ

Вступ

Європейська соціальна хартія – це договір Ради Європи, що гарантує всі визнані на сьогоднішній день соціальні й економічні права та є аналогом Європейської конвенції з прав людини. Переглянута у 1996 році, Хартія закріплює низку повсякденних прав людини (*everyday rights*), пов'язаних із зайнятістю, працевлаштуванням, житлом, охороною здоров'я, освітою, соціальним забезпеченням, соціальною та медичною допомогою, захистом вразливих осіб, як-от осіб літнього віку, дітей, осіб з інвалідністю та мігрантів. ЄСХ є живим інструментом, враховуючи, що її положення широко і динамічно тлумачаться спеціальним моніторинговим органом Хартії – Європейським комітетом з соціальних прав у світлі сучасних питань та ситуацій з урахуванням досягнутого розвитку на міжнародному та національному рівнях. Необхідність надання тлумачень, виокремлення різних критеріїв та детальних пояснень пов'язана часто як з еволюцією розуміння змісту положень Хартії, так і з тим, що держави мають проблеми із виконанням своїх зобов'язань стосовно стандартів Хартії.

Україна ратифікувала ЄСХ переглянуту у 2006 році, яка набрала чинності з 1 лютого 2007 року. Учасницями ЄСХ 1961 року чи переглянутої 1996 року є майже всі держави Ради Європи¹, окрім 4 країн: Ліхтенштейну, Монако, Сан-Марино, Швейцарії, включаючи всі держави ЄС. Незважаючи на те, що ЄС не є стороною Хартії, вона є відправною точкою для соціального і трудового законодавства ЄС, згадується у багатьох установчих договорах, зокрема, у Договорі про функціонування ЄС, Хартії основоположних прав ЄС, преамбулах Єдиного європейського акту та Договору про Європейський Союз, а також в актах вторинного права та практиці Суду ЄС.

Моніторинг за виконанням державами взятих на себе зобов'язань здійснює ЄКСП у рамках процедури розгляду доповідей держав (періодичних, *ad hoc*, неприйнятих положень) та процедури колективного оскарження. ЄКСП також враховує право ЄС під час тлумачення Хартії. Тому належна імплементація ЄСХ свідчить про значний рівень відповідності національного законодавства і практики держави соціальному та трудовому праву ЄС.

Тривалий час відповідність ситуації у державах-учасниках стандартам Хартії оцінювалася Комітетом у рамках 4-х тематичних груп (зайнятість, професійне

1. Після виключення російської федерації з Ради Європи у 2022 році у зв'язку з повномасштабним вторгненням в Україну, її автоматично було виключено з учасниць ЄСХ.

навчання та рівні можливості; охорона здоров'я, соціальне забезпечення і соціальний захист; трудові права; діти, сім'я, мігранти), за однією з яких держави щороку подавали періодичні доповіді. За цією старою системою останні висновки (Висновки 2023) були опубліковані у березні 2024 року.

Із запровадженням реформи розгляду періодичних доповідей у вересні 2022 р. всі положення Хартії були розділені на дві групи: перша об'єднує 50 пунктів та стосується здебільшого трудових прав, друга група – 48 пунктів, які в основному містять соціальні права. Звітування передбачається один раз на 2 роки за однією з двох груп для держав, які не визнали процедуру колективного оскарження, та один раз на 4 роки – для держав, проти яких можуть бути подані колективні скарги. Щоб привернути увагу до звітності та полегшити процес, державам у рамках кожного звітного циклу надається перелік питань, пов'язаних з актуальними проблемами прав відповідної групи, максимальна кількість яких не має перевищувати 12. Передбачена кількість запитань не охоплює всіх статей та пунктів групи, концентруючи увагу на найбільш актуальних проблемах. Таким чином, у поданих наприкінці 2024 року доповідях держави вперше не повинні були надавати інформацію щодо відповідності національного законодавства і практики ратифікованим положенням Хартії, а готували виключно відповіді на поставлені Комітетом питання.

Прийняті ЄКСП Висновки 2025, які стосувалися положень ЄСХ, що присвячені трудовим правам, надають аналіз відповідності ситуації у національному законодавстві та практиці держав вимогам та стандартам Хартії у рамках запропонованих запитань.

Отже, представлений Україною звіт² та отримані у січні 2026 року Висновки ЄКСП³ стосувалися виключно питань, поставлених Комітетом всім державам-учасникам. Представлений Аналітичний звіт відповідності положень проєкту ТКУ № 14386 від 15.01.2026⁴ стандартам ЄСХ, що базується на Висновках 2025, не надає повного огляду відповідності проєкту усім стандартам ЄСХ з питань праці та зайнятості. Для більш детального огляду відповідності проєкту ТКУ стандартам ЄСХ до уваги мають бути взяті попередні висновки щодо

-
2. 15-та Національна доповідь про виконання Європейської соціальної хартії, подана Урядом України. 13 березня 2025 року. <https://rm.coe.int/rap-rcha-ukr-15-2024/1680b4d28c>; Коментарі, подані Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини (Омбудсменом) щодо 15-ї Національної доповіді про виконання Європейської соціальної хартії, поданої Урядом України, 30 червня 2025 року. <https://rm.coe.int/comments-ombudsperson-ukraine-15-nr-2025/1680b6b6f1>
 3. Висновки Європейського комітету з соціальних прав 2025 року. Україна <https://rm.coe.int/conclusions-2025-ecsr-ukraine-uk/48802aa1df>
 4. Проєкт Трудового кодексу України, реєстр. № 14386 від 15.01.2026. <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516>

України, загальні тлумачення та правові позиції ЄКСП щодо всіх релевантних положень ЄСХ та практики Комітету⁵.

Мета дослідження

Мета цього дослідження полягає у загальному огляді та аналізі положень проєкту ТКУ на предмет їх відповідності окремим стандартам ЄСХ, які розглядалися у Висновках ЄКСП 2025. У дослідженні проаналізовано основні тлумачення та правові позиції Комітету, прийняті висновки щодо ситуації в Україні, релевантні положення проєкту ТКУ, а також надано висновки щодо їх відповідності стандартам Хартії з урахуванням виконання Україною своїх зобов'язань у сфері трудових і соціальних прав.

Таким чином, дослідження покликане визначити основні сфери, у яких положення проєкту ТКУ можуть потребувати доопрацювання або змін з метою забезпечення їхньої відповідності стандартам Хартії у сфері трудового права. У звіті також надаються рекомендації щодо можливих напрямів удосконалення законодавчого регулювання праці з урахуванням підходів, вироблених ЄКСП. Цей Аналітичний звіт сприятиме подальшим зусиллям України, спрямованим на реформування національного трудового законодавства, його наближення до європейських стандартів та забезпечення належного рівня захисту трудових прав.

Методологія

В основу Аналітичного звіту було покладено опубліковані у січні 2026 року Висновки 2025 ЄКСП щодо ситуації в Україні та зареєстрований у Верховній Раді України проєкт ТКУ. Центральне місце при аналізі відповідності положень проєкту ТКУ стандартам ЄСХ посіла практика ЄКСП, попередні висновки та надані Комітетом тлумачення.

Враховуючи обмежену кількість запитань, які було поставлено державам, у цьому звіті за деякими статтями надається інформація про попередні висновки, рекомендації Комітету України, а також приклади позитивної

5. Зокрема, трудові права містяться у таких статтях Європейської соціальної хартії: ст. 1 – право на працю, ст. 2 – право на справедливі умови праці, ст. 4 – право на справедливий винагороду, ст. 21 – право на інформацію та консультації, ст. 22 – право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища, ст. 24 – право на захист у випадках звільнення, ст. 25 – право працівників на захист їхніх прав у разі банкрутства їхнього роботодавця, ст. 26 – право на гідне ставлення до роботи, ст. 27 – право працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них, ст. 28 – право представників працівників на захист на підприємстві та умови, які мають створюватися для них, ст. 29 – право на інформацію та консультації під час колективного звільнення.

та у деяких випадках негативної практики держав з метою порівняння відповідних положень для подальшого доопрацювання проєкту ТКУ українськими стейкхолдерами. Хоча цей звіт не включає статті та пункти, щодо яких Комітетом не було поставлено питань, представлений аналіз інколи виходить за межі запитання та розширює аналіз відповідності на весь пункт статті Хартії.

Аналіз кожного висновку Комітету у рамках відповідного положення ЄСХ охоплює:

- текст відповідного положення ЄСХ;
- загальний опис поставлених Комітетом питань;
- висновки щодо України;
- аналіз практики ЄКСП;
- аналіз релевантних положень проєкту ТКУ;
- висновок щодо відповідності проєкту ТКУ стандартам ЄСХ.

Стаття 2. Право на справедливі умови праці

2§1 – Розумний робочий час

З метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливі умови праці Сторони зобов'язуються:

1. Встановити розумну тривалість робочого дня та тижня і поступово скорочувати робочий тиждень настільки, наскільки це дозволяє підвищення продуктивності праці та інші відповідні фактори.

Опис поставлених Комітетом питань

У цільовому питанні Комітет попросив держави надати інформацію про професії, якщо такі є, за якими законодавством або колективним договором може бути передбачено, що тижнева тривалість робочого часу може перевищувати 60 годин, включаючи інформацію про точну кількість годин на тиждень, протягом яких можуть працювати працівники цих професій; а також інформацію про гарантії, які існують для захисту здоров'я та безпеки працівників, у випадку роботи більше 60 годин на тиждень. Окреме питання стосувалося тижневої тривалості робочого часу моряків.

ЄКСП також попросив держави надати інформацію про те, як пасивні періоди чергування розглядаються з позиції робочого часу або часу відпочинку в національному законодавстві та на практиці.

Висновки ЄКСП щодо України

Комітет визнав, що ситуація в Україні відповідає статті 2§1 Хартії. Таким чином, не було встановлено порушень вимог ЄСХ щодо цільових питань. Зокрема, було зазначено, що в Україні для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури, може застосовуватися 60-годинний робочий тиждень. Це відповідає умовам виконання конкретних функцій у певних секторах та за виняткових обставин.

Практика ЄКСП

Враховуючи, що ЄСХ прямо не встановлює, яка саме тривалість робочого часу вважається розумною, вона була розтлумачена у практиці ЄКСП.

Комітет визнав, що тривалість робочого дня не може перевищувати 16 годин, навіть за умови скорочення кількості годин на тиждень, а тривалість робочого тижня – 60 годин. Така тривалість денної та тижневої роботи включає понаднормові години.

Понаднормові години мають бути включені до зазначеної максимальної денної та тижневої тривалості робочого часу, бути обмеженими у законодавстві, щоб уникнути ризику нещасних випадків для працівника в кінці робочого дня.

Крім того, у практиці ЄКСП наведено приклади секторів та працівників, які за виключними обставинами можуть тимчасово працювати більше встановленого максимуму. Разом з тим, необхідно звернути увагу, що за відсутності виключних обставин ЄКСП визнав, що не запровадження законодавчо визначеного обмеження щодо максимальної тривалості тижневого робочого часу для військових в Угорщині становить невідповідність ЄСХ.

Працівникам, які виконують конкретні функції в окремих галузях і за виняткових обставин, може бути дозволено перевищувати денний та/або тижневий ліміт протягом нетривалих періодів у виключних випадках. Це відповідає умовам виконання конкретних функцій у певних секторах та за виняткових обставин. До таких секторів та працівників ЄКСП відносить, зокрема: служби охорони здоров'я, екстреної допомоги та безпеки; військових; сектори, необхідні для безперебійного функціонування служб, що мають важливе значення для держави (такі як електростанції, центри управління транспортом). Виконання працівниками відповідних функцій означає виконання таких, що є важливими для функціонування згаданих секторів. Ситуації, які можна вважати винятковими в цих секторах, — це стихійні лиха, ситуації непереборної сили, надзвичайні ситуації у сфері охорони здоров'я, ситуації надзвичайного стану.

Окрім того, раніше у рамках цього положення Хартії Комітет зазначав, що для розрахунку середньої тривалості робочого часу важливе значення мають звітні періоди, які не повинні перевищувати 4-6 місяців і тільки за виняткових обставин тривати до 1 року.

Час очікування (чергування)

Комітетом розтлумачено детально поняття та види часу очікування (чергування). Активні періоди під час часу очікування (частини часу очікування, коли робота виконувалася), незалежно від того, чи присутній працівник у приміщенні роботодавця, вдома чи в іншому визначеному місці поза приміщенням роботодавця, повинні вважатися робочим часом та оплачуватися відповідно. Неактивні періоди часу очікування, протягом яких робота не виконується, але працівник повинен бути присутнім у приміщенні роботодавця, також мають вважатися робочим часом та оплачуватися відповідно.

Періоди часу очікування (періоди «чергування за викликом» (*périodes d'astreinte*)), протягом яких працівник не був зобов'язаний виконувати роботу для роботодавця, не можуть розглядатися як період відпочинку, хоча й не є ефективним робочим часом. Відсутність жодної роботи у цей період не може бути достатнім критерієм для визнання такого періоду часу відпочинком у повному обсязі, незалежно від того, чи було чергування в приміщенні роботодавця чи працівник чекав на виклик у себе вдома. ЄКСП детально роз'яснив, які критерії мають враховуватися при пасивному часі очікування, коли працівник очікує поза приміщенням роботодавця (вдома або в іншому місці, визначеному роботодавцем):

1) якщо працівник чергує (очікує) поза приміщеннями роботодавця і зобов'язаний бути доступним негайно або в найкоротший строк після повідомлення від роботодавця, причому в разі невиконання цього обов'язку можуть настати серйозні наслідки, то такі періоди чергування, включаючи випадки, коли фактична робота не виконується, мають кваліфікуватися як робочий час у повному обсязі з відповідною оплатою;

2) якщо працівник має певну свободу розпоряджатися своїм вільним часом і йому визначено час для реагування на робочі завдання, без потреби з'являтися на роботу негайно або протягом короткого проміжку часу, то такі пасивні періоди чергування не є ані повноцінним робочим часом, ані справжніми періодами відпочинку. За такі періоди очікування працівник має отримувати обґрунтовану компенсацію, яка визначається, виходячи з усіх обставин, включаючи характер обов'язків працівника, ступінь обмеження, яке накладається на працівника тощо.

У висновках Комітет звертав увагу на відсутність у деяких держав законодавчого врегулювання питання чергувань, що створювало ситуацію

невизначеності стосовно того, як неактивні періоди чергувань розглядаються з точки зору часу відпочинку та компенсації. За відсутності сформованої практики, ЄКСП констатував невідповідність ситуації вимогам ЄСХ.⁶

Аналіз релевантних положень проєкту ТКУ

На відміну від КЗпП України, в якому визначення поняття “робочий час” відсутнє, проєкт ТКУ містить окрему статтю, в якій таке поняття визначається, а також перелічуються періоди, які включаються до робочого часу. Так, відповідно до статті 114 проєкту ТКУ:

“робочий час — будь-який період, протягом якого працівник повинен виконувати трудові обов’язки та/або перебувати у розпорядженні роботодавця відповідно до положень колективних угод, договорів, актів роботодавця, умов трудового договору.

У робочий час включаються:

- 1) підготовчо-завершальний період (час отримання трудового завдання, матеріалів та інструментів, товарів, ознайомлення з технічною документацією, відповідно до якої має виконуватися робота, час підготовки і прибирання робочого місця, здавання готової продукції тощо);*
- 2) перерви санітарно-оздоровчого призначення, для задоволення фізіологічних потреб, зігрівання, відпочинку упродовж робочого дня (зміни), інші спеціальні перерви, передбачені законодавством;*
- 3) час, витрачений працівником на прибуття до місця виконання трудових обов’язків, якщо робота має роз’їзний (пересувний) характер;*
- 4) період чергування (очікування) у встановленому законодавством порядку;*
- 5) час проходження обов’язкових медичних оглядів працівників;*
- 6) інші періоди, встановлені законодавством, колективними угодами, договорами, трудовим договором.”*

Крім того, у проєкті ТКУ прямо встановлено, що нормальна тривалість робочого часу (норма тривалості робочого часу) працівника не може

6. Висновки Європейського комітету з соціальних прав 2025 року. Грузія (англійською мовою)
<https://rm.coe.int/conclusions-2025-georgia-en/48802a3b60>

перевищувати 40 годин протягом кожного семиденного періоду. При цьому максимальна тривалість робочого часу працівників не повинна перевищувати 48 годин протягом кожного семиденного періоду з урахуванням понаднормових годин, а тривалість робочого дня (зміни) не може перевищувати 12 годин протягом будь-яких 24 годин.

Отже, в цій частині норми тривалості робочого часу, визначені у проєкті ТКУ, не перевищують максимально можливу тривалість робочого дня та робочого тижня, визнаних у практиці ЄКСП.

Понаднормова робота

Окрема стаття проєкту ТКУ унормовує поняття понаднормового робочого часу та порядок понаднормової роботи. При цьому у частині 2 статті 120 закріплений принцип, відповідно до якого понаднормова робота є винятком, а не правилом, а *“залучення працівника до понаднормової роботи допускається без згоди працівника та з обов’язковим попереднім повідомленням представників працівників у таких виняткових випадках:*

- 1) проведення робіт, необхідних для забезпечення оборони країни, а також для відвернення стихійного лиха, запобігання аварії або усунення їх наслідків;*
- 2) необхідності проведення робіт для усунення випадкових або несподіваних обставин, що порушують функціонування об’єктів водо-, газо-, тепло-електропостачання, водовідведення, транспорту, зв’язку;*
- 3) необхідності закінчення розпочатої роботи, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних причин не могла бути закінчена в межах нормальної тривалості робочого часу, якщо її припинення може призвести до псування або знищення майна чи створити загрозу життю та/або здоров’ю людей, а також у разі необхідності проведення невідкладного ремонту машин, верстатів, споруд або іншого устаткування, якщо їх несправність зумовлює зупинення робіт для значної кількості працівників.”*

Проєктом ТКУ також передбачено дві підстави залучення працівника до понаднормової роботи за його згодою, а саме:

- 1) необхідність виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;*
- 2) необхідність продовження роботи у зв’язку з нез’явленням на роботу працівника, якщо така робота не допускає перерви, та роботодавець зобов’язаний невідкладно вжити заходів до заміни працівника.*

У разі потреби та специфіки діяльності певного роботодавця, випадки залучення до понаднормової роботи за згодою працівника можуть бути також передбачені у колективних угодах, договорах.

Тривалість понаднормового робочого часу, як правило, не може перевищувати 180 годин протягом календарного року. У колективній угоді, договорі може бути передбачена інша тривалість понаднормового робочого часу, але не більше 250 годин протягом календарного року.

Періоди чергування (очікування)

У проєкті ТКУ відсутня окрема стаття, в якій визначалося б поняття чергування або періоду очікування. Натомість у пункті 4 частини 2 статті 114 передбачена відсилючна норма, згідно з якою період чергування (очікування) включається у робочий час у встановленому законодавством порядку.

Отже, для реалізації цієї норми проєкту ТКУ питання чергування (очікування) мають бути унормовані на рівні підзаконного нормативно-правового акта.

На сьогодні залучення працівників до чергування регулюється постановою Секретаріату ВЦРПС від 02.04.1954 № 233 „Про чергування на підприємствах і в установах”, яка діє в Україні відповідно до постанови Верховної Ради України „Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу СРСР” від 12.09.1991 № 1545 в частині, що не врегульована законодавством України. Очевидно, що з прийняттям нового Трудового кодексу зазначена постанова повинна втратити чинність, а загальні питання щодо періодів чергувань та очікувань мають бути встановлені постановою Кабінету Міністрів України.

Водночас окремо врегульовано питання чергування, у тому числі вдома, та оплати таких годин для окремих категорій працівників. Залучення працівників Експертної служби Міністерства внутрішніх справ України до чергування на робочому місці та чергування вдома врегульовано Наказом № 176 від 01.03.2017 «Про затвердження Інструкції про порядок та умови організації чергування»; чергування працівників сфери охорони здоров'я передбачено Наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я України від 5 жовтня 2005 р. №308/519 «Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення» у редакції від 24.12.2024. При цьому, загальний принцип компенсації пасивного чергування (очікування) залишається неврегульованим.

Питання періодів очікування для домашніх працівників згадується у статті 66 проєкту ТКУ “Особливості робочого часу домашніх працівників”. Згідно з частинами 6-8 цієї статті у трудовому договорі про домашню роботу можуть визначатися періоди очікування, які вважаються годинами роботи, під час яких домашній працівник не може розпоряджатися своїм часом на власний розсуд у зв’язку з необхідністю бути готовим до виконання за дорученням роботодавця передбачених договором трудових обов’язків.

Умови і розмір оплати періодів очікування або порядок надання іншого вільного від роботи часу із збереженням заробітної плати домашнім працівникам визначаються трудовим договором. При цьому розмір такої оплати не може бути меншим за встановлений законом розмір мінімальної заробітної плати.

Тривалість періодів очікування, компенсація за які здійснюється шляхом оплати, не може перевищувати 10 відсотків тривалості робочого часу, визначеної трудовим договором.

Висновок щодо відповідності проєкту ТКУ стандартам ЄСХ

Повний аналіз правових позицій ЄКСП стосовно статті 2§1 дає підстави визнати відповідність положень проєкту ТКУ стандартам ЄСХ, зокрема, щодо максимальної тривалості денного та щотижневого робочого часу, у тому числі з урахуванням максимальної кількості понаднормових годин протягом тижня, облікового періоду при підсумованому обліку робочого часу тощо.

Кількість годин понаднормової роботи на рік, передбачена в проєкті ТКУ, відповідає стандартам ЄСХ, оскільки встановлено обмеження тижневої норми, яка становить 48 годин з урахуванням понаднормової.

Однак, враховуючи загальну практику ЄКСП, необхідно звернути увагу на відсутність у проєкті ТКУ закріплення пасивного та активного часу очікування (чергування), а також заборону визначати пасивний час очікування як час відпочинку. Не передбачено проєктом закріплення принципу оплати/компенсації працівнику за пасивний час очікування та мінімальний розмір такої компенсації, що залишає простір для врегулювання цього питання у підзаконних, відомчих, галузевих актах або відображення у колективних договорах та угодах, що, у свою чергу, може суттєво впливати на встановлення адекватної компенсації та визначення критеріїв її отримання. Неврегулювання питання чергувань на законодавчому рівні в Грузії призвело до констатації невідповідності ситуації у державі стандартам ЄСХ з цього питання.

Стаття 3. Право на безпечні та здорові умови праці

Стаття 3§1 - Послідовна національна політика в галузі охорони праці, виробничої гігієни і виробничого середовища

Стаття 3§2 - Правила з техніки безпеки праці та охорони здоров'я

Стаття 3§3 - Забезпечення виконання правил з безпеки праці та охорони здоров'я шляхом заходів нагляду за дотриманням їхніх вимог

З метою забезпечення ефективного здійснення права на безпечні та здорові умови праці Сторони зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників:

1. розробити, здійснювати і періодично переглядати послідовну національну політику в галузі охорони праці, виробничої гігієни і виробничого середовища. Головною метою цієї політики є поліпшення охорони праці і виробничої гігієни, а також запобігання нещасним випадкам та травматизму, що виникають внаслідок виробничої діяльності, пов'язані з нею або мають місце у процесі її здійснення, зокрема шляхом мінімізації причин виникнення ризиків, властивих виробничому середовищу;

2. прийняти правила з техніки безпеки та гігієни праці;

3. забезпечити виконання таких правил шляхом заходів нагляду за дотриманням їхніх вимог.

Опис поставлених Комітетом питань

За статтею 3 ЄСХ Комітет поставив державам низку питань щодо положень 1, 2 та 3. У рамках 3§1 ЄКСП просив надати інформацію про зміст і реалізацію національних політик щодо психосоціальних або нових і таких, що виникають, ризиків, зокрема щодо: (i) гіг-економіки та економіки цифрових платформ; (ii) дистанційної роботи; (iii) робіт, що вимагають високої концентрації уваги або

високої продуктивності; (iv) робіт, пов'язаних зі стресом або травматичними ситуаціями на робочому місці; (v) робіт, на які впливають ризики зміни клімату.

У рамках статей 3§2 та 3§3 Комітет просив надати інформацію про заходи, вжиті для запровадження роботодавцями механізмів, які б обмежували або перешкоджали роботі в неробочий час, включаючи право на відключення від цифрової мережі (right to disconnect), а також про забезпечення права на неотримання стягнення або права працівника не бути дискримінованим за відмову виконувати роботу в неробочий час.

У низці цільових питань Комітет запитував інформацію про заходи для забезпечення охоплення правилами з охорони праці самозайнятих осіб, дистанційних працівників та домашніх працівників; а також про те, чи працівники за строковими трудовими договорами користуються тим самим стандартом захисту за нормами охорони праці, що й працівники за договорами на невизначений термін.

Окреме питання стосувалося заходів, які вжиті для нагляду за дотриманням техніки безпеки та гігієни праці стосовно вразливих категорій працівників, таких як: (i) домашні працівники; (ii) працівники цифрових платформ; (iii) дистанційні працівники; (iv) відряджені працівники; (v) працівники за договором субпідряду; (vi) самозайняті особи; (vii) працівники, які піддаються екологічним ризикам, як-от зміна клімату та забруднення навколишнього середовища.

Висновки ЄКСП щодо України

У Висновках 2025 Комітет визнав, що ситуація в Україні не відповідає вимогам жодного з положень статті 3 ЄСХ та констатував таке:

Ситуація в Україні не відповідає статті 3§1 Хартії з огляду на те, що не встановлено наявності національних політик щодо психосоціальних або нових і таких, що виникають, ризиків у зв'язку з гіг-економікою та економікою цифрових платформ.

Ситуація в Україні не відповідає статті 3§2 Хартії, оскільки не було встановлено, що:

- ▶ самозайняті захищені відповідно до правил охорони праці та техніки безпеки;
- ▶ тимчасові працівники та працівники зі строковими договорами захищені правилами з охорони праці.

Ситуація в Україні не відповідає статті 3§3 Хартії, оскільки не було встановлено, що: були вжиті заходи для забезпечення нагляду за дотриманням вимог охорони здоров'я та безпеки праці щодо таких категорій працівників:

- ▶ працівники цифрових платформ;
- ▶ відряджені працівники;
- ▶ працівники, зайняті через субпідряд;
- ▶ самозайняті.

У попередніх висновках 2021 ЄКСП⁷ вже зазначав, що ситуація в Україні не відповідає статті 3§1 Хартії, зокрема, на тій підставі, що не встановлено проведення консультацій з компетентними органами з охорони праці на підприємствах, зокрема на підприємствах, де відсутні представники працівників.

Висновки ЄКСП 2021 щодо статей 3§2 та 3§3 також були негативними. Зокрема, невідповідність статті 3§2 була встановлена на тих підставах, що: охоплення професійних ризиків спеціальним законодавством і нормативними актами з охорони праці є недостатнім; не було встановлено, що рівні запобігання та захисту, необхідні щодо створення, зміни та утримання робочих місць, відповідають міжнародним стандартам; не встановлено достатній рівень захисту від іонізуючого випромінювання; не встановлено, що тимчасові працівники, працівники, які працюють за трудовими договорами на визначений строк, користуються тим самим стандартом захисту, що й працівники, які працюють за трудовими договорами на невизначений термін; не встановлено, що на самозайнятих, надомних і домашніх працівників поширюються правила охорони праці; не встановлено, що консультації з організаціями роботодавців і працівників забезпечені; заходи, вжиті щодо зменшення кількості смертельних випадків на виробництві, є недостатніми, не встановлено ефективність діяльності інспекції з питань праці.

Практика ЄКСП

У рамках статті 3 ЄКСП підкреслив значення поширення однакового рівня захисту здоров'я і безпеки на всіх працівників, усі робочі місця та всі напрями діяльності. Крім того, термін «працівники», який використовується в статті 3, охоплює як найманих, так і самозайнятих осіб, враховуючи той факт, що останні часто працюють у секторах високого ризику.

7. Висновки Європейського комітету з соціальних прав 2021 року. Україна <https://rm.coe.int/ecs-conclusions-ukraine-2021-ukr/1680ac2447>

Згідно зі статтею 3 Хартії, рівними правами та таким самим рівнем захисту здоров'я та безпеки, як і працівники, які працюють у приміщенні роботодавця, користуються також дистанційні працівники, які регулярно працюють поза приміщенням роботодавця з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

У рамках статті 3§1 передбачено обов'язок держав впроваджувати послідовну політику щодо охорони праці, періодично переглядаючи її та консультуючись з соціальними партнерами. Ефективні механізми та процедури консультування з організаціями роботодавців та працівників мають бути запроваджені на національному та галузевому рівнях. Під час реалізації національної політики та стратегій державні органи з безпеки праці мають проводити консультації й на рівні компанії.

Регулярна оцінка та перегляд політик і стратегій має здійснюватися з урахуванням потенційних ризиків, у тому числі психосоціальних факторів ризику, виникненню яких сприяють нові технології, організаційні обмеження та психологічні вимоги, що своєю чергою призводить до спричиненого роботою стресу, агресії, насильства та домагань. У Висновку щодо України ЄКСП нагадав, що у контексті загальної політики щодо психосоціальних або нових і потенційних ризиків нові технології, організаційні обмеження та психологічні вимоги сприяють виникненню психосоціальних факторів ризику, що призводять до спричиненого роботою стресу, агресії, насильства та домагань. Розглядаючи питання відповідності статті 3§1 Хартії, Комітет бере до уваги стрес, агресію, насильство і цькування на роботі при перевірці того, чи запроваджені державами політики регулярно оцінюються або переглядаються з урахуванням потенційних ризиків.

Одним із обов'язків держав визначено здійснення заходів з дослідження, накопичення знань та інформування щодо психосоціальних ризиків (Заяви про тлумачення щодо статті 3§1 Хартії⁸, Висновки 2013 і 2017⁹ років). Якщо органи державної влади не беруть участі в дослідженнях, пов'язаних з гігієною та безпекою праці, підготовкою кваліфікованих спеціалістів, визначенням програм навчання чи сертифікацією процесів, це становитиме невідповідність вимогам статті 3§1 ЄСХ.

Низка обов'язків держав передбачена й у сфері профілактики професійних ризиків.

8. Тлумачення Європейського комітету соціальних прав. Стаття 3§1 Європейської соціальної хартії [https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/statementsof-interpretation1#\(%22263569977%22:\[0\]\)](https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/statementsof-interpretation1#(%22263569977%22:[0]))

9. Висновки Європейського комітету з соціальних прав 2017 року. Україна (англійською мовою) <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2017/def/UKR/3/1/EN>

Щодо заходів нагляду за дотриманням вимог охорони праці, то вирішальними для оцінювання Комітетом ефективної реалізації прав, передбачених статтею 353, є частота/кількість та тенденції виробничого травматизму в усіх сферах діяльності та щодо всіх типів працівників, у тому числі тимчасових працівників та працівників-мігрантів.

У рамках виконання вимог ЄСХ за статтею 351 важливе значення, на думку ЄКСП, матиме належна імплементація релевантних Директив ЄС (зокрема, 89/91/EEC, 2007/30/EC).

Гіг-економіка та економіка цифрових платформ

Підприємці/платформи, які використовують працю інших осіб, повинні оцінювати психосоціальні ризики, забезпечувати навчання та засоби індивідуального захисту, організовувати профілактику та консультувати працівників.

У Висновках 2025 щодо Естонії¹⁰ ЄКСП звернув увагу на Директиву ЄС 2024/2831 щодо покращення умов праці в платформній зайнятості, яка спрямована на вирішення психосоціальних ризиків, що виникають внаслідок алгоритмічних та автоматизованих систем управління, шляхом запровадження гарантій, що застосовуються до всіх працівників платформ, незалежно від їхнього договірного статусу. Комітет зазначає, що Директива (стаття 12) покладає зобов'язання на цифрові платформи праці оцінювати ризики автоматизованих систем моніторингу та автоматизованих систем прийняття рішень для безпеки та здоров'я працівників платформ, зокрема щодо можливих ризиків нещасних випадків на виробництві, психосоціальних та ергономічних ризиків. У зв'язку з цим цифрові платформи повинні оцінювати, чи існують відповідні запобіжні заходи, та запроваджувати превентивні та захисні заходи. Цифрові платформи також повинні забезпечувати ефективне інформування, консультації та участь працівників платформ, а також передбачати ефективні канали звітності для забезпечення здоров'я та безпеки працівників платформ, зокрема від насильства та домагань. Комітет також підкреслив, що Директива передбачає, що цифрові платформи праці не повинні використовувати автоматизовані системи моніторингу або автоматизовані системи прийняття рішень таким чином, щоб це чинило надмірний тиск на працівників платформ або іншим чином ставило під загрозу їхню безпеку, фізичне та психічне здоров'я.

10. Висновки Європейського комітету з соціальних прав 2025 року. Естонія (англійською мовою) <https://rm.coe.int/conclusions-2025-estonia-en/48802a3b5f>

Дистанційна робота

ЄКСП у Висновках 2025 щодо України зазначав, що держави-учасниці повинні вживати заходів, щоб роботодавці виконували свої обов'язки щодо забезпечення безпечних і здорових умов праці для працівників, що працюють дистанційно, зокрема шляхом надання інформації та навчання таких працівників питанням ергономіки, запобігання психосоціальним ризикам (наприклад, ізоляція, стрес, кібербулінг, баланс між роботою й особистим життям, у тому числі цифрове відключення та електронний контроль) та порядку повідомлення про порушення.

ЄКСП розтлумачив детально зобов'язання держав-учасниць щодо захисту дистанційних працівників.

Держави-учасниці повинні вжити таких заходів для гарантування дотримання роботодавцями своїх зобов'язань щодо забезпечення безпечних та здорових умов праці для своїх дистанційних працівників:

- ▶ оцінювання ризиків, пов'язаних з робочим середовищем дистанційного працівника;
- ▶ забезпечення доступу до ергономічного відповідного обладнання та захисного спорядження;
- ▶ надання інформації та навчання дистанційним працівникам з питань ергономіки, безпечного використання обладнання, фізичних ризиків (наприклад, розладів опорно-рухового апарату, перенапруження очей) та запобігання психосоціальним ризикам (наприклад, ізоляції, стресу, кібербулінгу, балансу між роботою та особистим життям, включаючи цифрове відключення, та електронний моніторинг);
- ▶ ведення чіткої документації та обліку;
- ▶ надання належної підтримки через співробітників/служб відділу кадрів або охорони здоров'я та безпеки;
- ▶ забезпечення того, щоб дистанційні працівники могли ефективно повідомляти про нещасні випадки на виробництві або проблеми зі здоров'ям та безпекою, що виникають під час дистанційної роботи.

Держави-учасниці також повинні вжити заходів для забезпечення дотримання дистанційними працівниками керівних принципів та норм щодо охорони здоров'я та безпеки, а також співпрацювати з роботодавцями та інспекцією праці або іншими контролюючими органами у цій сфері.

Інспекція праці або інші державні органи повинні мати право ефективно контролювати та забезпечувати дотримання роботодавцями та дистанційними працівниками зобов'язань щодо охорони праці та безпеки.

Це вимагає:

■ проведення регулярного та систематичного нагляду, включаючи дистанційні аудити;

■ перегляду оцінок ризиків та навчальної документації роботодавців;

■ перевірки доцільності та ефективності превентивних заходів, вжитих роботодавцями;

■ наявності достатніх ресурсів, чітко визначених повноважень для видання коригувальних вказівок та накладення пропорційних та стримуючих санкцій у випадках невиконання.

Роботи, на які впливають ризики зміни клімату

У Висновках 2025 щодо України Комітет зазначив, що зміни клімату дедалі більше впливають на безпеку та здоров'я працівників у всіх уражених секторах, особливо на вразливі категорії працівників, такі як мігранти, жінки, люди літнього віку, особи з інвалідністю, особи з хронічними захворюваннями та молодь.

До небезпек, пов'язаних зі зміною клімату, належать, зокрема, надмірна спека, ультрафіолетове випромінювання, екстремальні погодні явища (наприклад, теплові хвилі), забруднення повітря в приміщеннях і на відкритому повітрі, трансмісивні інфекційні захворювання та вплив хімічних речовин. Ці явища можуть серйозно впливати як на фізичне, так і на психічне здоров'я працівників.¹¹

Держави повинні вживати заходів для ідентифікації та оцінювання ризиків, пов'язаних зі зміною клімату, і вживати заходів для попередження та протидії. Ці ризики та їхні наслідки слід долати шляхом впровадження відповідних політик, нормативних актів та колективних угод. Особливу увагу слід приділяти вразливим працівникам, таким як мігранти, особи, задіяні в неформальній праці, молодь та люди літнього віку, жінки, особи з інвалідністю та особи з хронічними захворюваннями. Держави повинні ефективно відстежувати застосування стандартів, що стосуються ризиків безпеки та здоров'я, пов'язаних зі зміною клімату, зокрема через відповідні наглядові механізми, і ці зусилля слід здійснювати у тісній співпраці з організаціями роботодавців і працівників.

11. Забезпечення безпеки та гігієни праці в умовах мінливого клімату, Женева: Міжнародна організація праці, 2024. <https://www.ilo.org/publications/ensuring-safety-and-health-work-changing-climate>

Плани з оцінювання ризиків та попередження/протидії мають включати заходи, спрямовані на пом'якшення впливу зміни клімату на безпеку та фізичне і психічне здоров'я працівників (наприклад, забезпечення засобів індивідуального захисту, відповідного одягу, захисту від сонця, гідратації, вентиляції, а також запровадження скорочених або гнучких робочих годин і надання підтримки психічному здоров'ю та інших послуг підтримки, де це доцільно).

Комітет нагадує, що держави мають ефективно контролювати застосування стандартів, що стосуються ризиків для безпеки та здоров'я, пов'язаних зі зміною клімату, через відповідні наглядові механізми і робити це у тісній співпраці з організаціями роботодавців і працівників за допомогою консультацій.

Комітет також наголошує на важливості надання керівних рекомендацій та навчання для роботодавців і працівників, а також на проведенні інформаційно-роз'яснювальних заходів, впровадженні заходів з підвищення обізнаності, збору даних і проведенні досліджень щодо впливу зміни клімату.

Безпека та охорона здоров'я працівників з нестандартними формами зайнятості

ЄКСП неодноразово зазначав, що відповідно до статті 352 Хартії всі працівники, включаючи домашніх працівників, а також самозайняті особи, повинні бути захищені правилами з охорони праці з огляду на те, що вони зазвичай піддаються однаковим ризикам (Висновки 2003 року, Румунія¹²). Належний захист має бути забезпечено всім працівникам, включаючи тимчасових, сезонних працівників, осіб, які працюють за строковими договорами, у тому числі проти ризиків, що є наслідками послідовності накопичених періодів, проведених на роботі на різних роботодавців, що передбачали вплив небезпечних речовин. У разі необхідності нормативні положення повинні забороняти наймання тимчасових працівників для деяких особливо небезпечних видів діяльності. Для домашніх та надомних працівників правила можна адаптувати до виду діяльності та відносно безпечного характеру професій цих працівників.

Законодавство у сфері охорони праці має охоплювати більшість ризиків. Ні Хартія, ні практика ЄКСП не встановлюють перелік ризиків, які підлягають регулюванню, але Комітет посилається на стандарти ЄС та МОП. Водночас Комітет наголошує, що для більшості ризиків, передбачених міжнародними еталонними технічними стандартами, національним законодавством держав мають бути передбачені профілактичні та захисні заходи.

12. Висновки 2003 – Румунія – Стаття 3-2 <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2003/def/ROU/3/2/EN>

ЄКСП, розглядаючи виконання державами зобов'язань за статтею 3§2, неодноразово зазначав, що вважає загальні вимоги державою виконаними, якщо вона транспонувала у своє національне законодавство більшу частину *acquis* ЄС щодо безпеки та гігієни праці.

Обов'язковими мають бути консультації з організаціями працівників та роботодавців, що мають включати координацію їхніх дій та співпрацю в розробці законів і нормативних актів на всіх рівнях і в усіх секторах.

Комітет зауважує, що відповідно до статті 3 Хартії дистанційні працівники, які регулярно працюють поза приміщеннями роботодавця з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, мають рівні права та той самий рівень захисту з погляду охорони праці, що й працівники, які працюють на робочих місцях наданих роботодавцем.

Право працівників на відключення та моніторинг працівників роботодавцем

Комітет зазначив, що дистанційна робота, надомна робота можуть бути пов'язані з особливими ризиками для здоров'я та безпеки працівників, включаючи невідповідну ергономіку робочого місця та фактори психосоціального стресу, такі як ізоляція, електронне спостереження та «гіперз'єднання», а також може призводити до надмірного робочого часу. Заяви про тлумачення щодо змісту права на відключення було надано ЄКСП у Висновках 2021.¹³ Відповідно до наданого тлумачення, держави мають гарантувати у повній мірі право працівників відмовлятися від виконання роботи поза межами свого звичайного робочого часу (за винятком роботи, яка вважається понаднормовою і повністю визнається відповідним чином) або під час відпустки чи інших форм відпочинку. Держави-учасниці ЄСХ повинні забезпечити існування законного права не піддаватися покаранню чи дискримінації за відмову виконувати роботу поза нормальним робочим часом.

Держави також повинні забезпечити наявність законного права на захист від віктимізації за скарги, коли роботодавець прямо чи опосередковано вимагає виконання роботи в неробочий час.

У деяких випадках можуть знадобитися заходи для забезпечення цифрового відключення, щоб гарантувати користування періодами відпочинку. Це може позитивно вплинути на здоров'я працівників, оскільки, ймовірно, зменшить вигорання та перевантаження.

13. ЄКСП, Висновки 2021. Загальний вступ. Тлумачення, с. 4-5 <https://rm.coe.int/general-intro-2021-rev-charter-e-2761-1818-2662-v-1/1680b26f69>

Підключення в неробочий час також підвищує ризик електронного моніторингу працівників у такі періоди, чому сприяють технічні пристрої та програмне забезпечення. Це ще більше розмиває межі між роботою та особистим життям.

Крім того, ЄКСП підкреслив необхідність впровадження державами заходів для обмеження та регулювання електронного моніторингу працівників.

Аналіз релевантних положень проєкту ТКУ

Проєкт ТКУ не регулює детально питання безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі, а містить лише кілька рамкових статей та відсилочних норм до спеціального закону “Про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі”.

Сфера психічного здоров'я також регулюється окремим Законом України “Про систему охорони психічного здоров'я в Україні” від 15.01.2025 № 4223-ІХ, який містить статтю 33 “Охорона психічного здоров'я на робочому місці”, згідно з якою кожен роботодавець може розробити та затвердити програму психосоціальної підтримки працівників на робочому місці. Крім того, 7 жовтня 2024 року Міністерство економіки, довкілля та сільського господарства України опублікувало на своєму офіційному вебсайті Методичні рекомендації щодо запровадження психосоціальної підтримки на робочому місці для роботодавців.

Гіг-економіка або економіка платформ

У проєкті ТКУ відсутні норми про гіг-працівників або працю на платформах. Єдина стаття 10, в ч. 3 якої згадуються гіг-спеціалісти, встановлює, що *«дія цього Кодексу та інших актів трудового законодавства поширюється на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті в частині основоположних засад правового регулювання сфери праці та відносин, не врегульованих Законом України “Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні».*

Закон України “Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні” від 15.07.2021 № 1667-ІХ запровадив нові правові поняття, як-от «гіг-контракт» та «гіг-спеціаліст». Позатим варто нагадати, що використання терміна «гіг» у більшості правових систем та літературі асоціюється з цифровими платформами та фрагментованими видами діяльності, що здійснюються поза рамками традиційних форм зайнятості, з нерегулярним або додатковим

доходом без захисту праці. З огляду на те, що категорія «гіг-контракт» має досить негативне забарвлення з точки зору трудового права, виникає питання: чи є гіг-контракти стійким рішенням проблем трудових відносин у цифровій економіці, чи вони ще більше розмивають межі між цивільним та трудовим правом?

Хоча умови праці за гіг-контрактом мають більшість характеристик трудових відносин, Закон № 1667-IX штучно виключив гіг-працівників зі сфери дії трудового законодавства та визначив гіг-контракт як цивільний договір. У такий спосіб гіг-працівники залишаються незахищеними від порушень їхніх прав і гарантій у сфері безпеки та охорони здоров'я на роботі, оскільки Закон України «Про охорону праці», який є частиною законодавства про працю, на них не поширюється.

Відповідно до міжнародних трудових норм, сфера дії основних принципів та прав у сфері праці охоплює всіх працівників [в англ. версії використано термін “workers” на відміну від “employees”], до яких відносяться не тільки працівники у вузькому розумінні [в англ. версії “employees”], а й залежні самозайняті, працівники, зайняті на платформах, тимчасові працівники, фермери тощо.

З огляду на міжнародні стандарти основоположними засадами правового регулювання сфери праці відповідно до статті 2 проєкту ТКУ є:

“1) свобода праці;

2) заборона примусової праці та дитячої праці;

3) рівність трудових прав, заборона дискримінації у сфері праці та забезпечення особам, які зазнали такої дискримінації, права на звернення до суду щодо визнання факту дискримінації та її усунення, а також відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок дискримінації;

4) забезпечення права тих, хто працює, і роботодавців на свободу об'єднання для представництва та захисту своїх прав та інтересів, колективні переговори;

5) забезпечення права кожного, хто працює, на належні, безпечні і здорові умови праці.”

Отже, розробник виклав основоположні засади регулювання праці через конструкцію «ті, хто працює» незалежно від того, чи перебувають вони у трудових відносинах, чи ні.

Кожна з перелічених основоположних засад правового регулювання сфери праці розкривається в окремій статті проєкту ТКУ. Зокрема, праву на належні, безпечні та здорові умови праці присвячена стаття 7, в якій закріплено:

“1. Держава гарантує реалізацію конституційного права кожного, хто працює, на безпеку його життя та здоров'я у процесі трудової діяльності, на належні, безпечні і здорові умови праці.

2. Система правових, соціально-економічних, організаційно-технічних, санітарно-гігієнічних і лікувально-профілактичних заходів та засобів, спрямованих на збереження життя, здоров'я і працездатності людини у процесі трудової діяльності, встановлюється цим Кодексом та іншими законами.

3. На роботодавця покладається відповідальність за забезпечення безпеки та охорони здоров'я на роботі.”

У такий спосіб у проєкті ТКУ створюється правова рамка для подальшого розвитку національного законодавства України в напрямі наділення фундаментальними трудовими правами, зокрема правом на безпечні та здорові умови праці, всіх, хто працює, незалежно від підстави залучення до праці (працівників, які виконують роботу за трудовим договором чи-то самозайнятих осіб, які виконують роботу (надають послуги) за цивільно-правовими договорами підряду або надання послуг, гіг-контрактами тощо), що відповідає стандартам Ради Європи, МОП та сучасним тенденціям законодавства ЄС.

На відміну від КЗпП України, статтю 153 якого встановлено, що на дистанційних працівників не поширюється обов'язок роботодавця забезпечувати безпечні та здорові умови праці, у проєкті ТКУ закладається універсальний підхід, про який йшлося вище. Отже, обов'язок роботодавця забезпечувати безпечні та здорові умови праці виникає у всіх випадках, незалежно від виду трудового договору. Наприклад, частиною 4 статті 64 проєкту ТКУ встановлено: *“з урахуванням специфіки домашньої роботи та особливостей умов праці, передбачених цим Кодексом, домашні працівники користуються всіма правами та гарантіями, передбаченими трудовим законодавством, у тому числі на належні, безпечні та здорові умови праці”.*

Також у проєкті ТКУ, на відміну від чинного законодавства про працю, закріплені норми про гарантії працівникам, які працюють за строковими трудовими договорами, тимчасовим та відрядженим працівникам. Зокрема, *«працівникам, які працюють за строковими трудовими договорами не*

можуть створюватися менш сприятливі умови праці, включаючи безпеку та охорону здоров'я на роботі, оплату праці за виконання рівнозначної або рівноцінної роботи, порівняно з працівниками, які працюють за безстроковим трудовим договором» (ст. 58 проекту ТКУ). Стосовно тимчасових працівників, то ст. 74 проекту ТКУ закріплює, що «обов'язки агентства з тимчасового працевлаштування та користувача тимчасової роботи щодо забезпечення безпеки та охорони здоров'я тимчасового працівника на роботі встановлюються цим Кодексом та Законом України “Про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі». Згідно з ч. 3 ст. 13 проекту ТКУ «на трудові відносини відряджених іноземних працівників, незалежно від права держави, що до них застосовується, поширюються норми цього Кодексу та інших актів, що регулюють трудові відносини, включаючи колективні угоди, в частині гарантій щодо безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі.»

Відповідність проекту ТКУ вимогам ЄСХ

Враховуючи той факт, що розробка, перегляд політик та стратегій у сфері охорони праці не є предметом регулювання проекту ТКУ, то низка стандартів ЄСХ, що стосуються оцінки психосоціальних ризиків, забезпечення навчання та засобів індивідуального захисту, організації профілактики та консультування працівників має бути врахована в інших законодавчих актах України, зокрема, спеціальному законі, який покликаний регулювати питання охорони праці, насамперед у проєкті закону “Про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі” (реєстр. № 10137 від 13.10.2023).

Незважаючи на відсутність коментарів ЄКСП щодо ситуації в Україні стосовно дистанційних працівників, окрему увагу варто присвятити дотриманню стандартів охорони і безпеки праці для них, а також функціонуванню ефективного механізму контролю інспекцією праці або іншими контролюючими органами за дотриманням роботодавцями та дистанційними працівниками зобов'язань щодо охорони та безпеки праці. ЄКСП зазначив, що це має включати: проведення регулярного та систематичного нагляду, включаючи дистанційні перевірки; перегляд оцінок ризиків та навчальної документації роботодавців; перевірки доцільності та ефективності превентивних заходів, вжитих роботодавцями; наявності достатніх ресурсів, юридичних повноважень та чітко визначених повноважень для видання коригувальних вказівок та накладення пропорційних та стримуючих санкцій у випадках невиконання. Не дивлячись на більш прогресивний порівняно з чинним законодавством підхід щодо безпеки та здоров'я дистанційних працівників у проєкті ТКУ, його норми варто було би доповнити, визначивши ефективний механізм проведення регулярного та систематичного нагляду за

дотриманням безпечних і здорових умов праці дистанційних працівників, включаючи дистанційні перевірки; перегляд оцінок ризиків та навчальної документації роботодавців; перевірку доцільності та ефективності превентивних заходів, вжитих роботодавцями тощо.

Крім того, для виконання вимог ЄКСП щодо статті 3§1 ЄСХ важливим є також адаптація національного законодавства до Директиви ЄС 2024/2831 щодо покращення умов праці в платформній зайнятості. Незважаючи на те, що імплементаційний період ще триває, проєкт ТКУ обов'язково має бути проаналізований на предмет відповідності її вимогам. Виходячи з положень Директиви 2024/2831, договірні відносини між цифровою платформою та особою, яка виконує роботу через цю платформу, юридично вважаються трудовими відносинами, якщо виявлено факти, що вказують на керівництво та контроль відповідно до національного законодавства, колективних договорів або практики, що діють у державах-членах, а також з урахуванням практики Суду ЄС. Якщо цифрова платформа праці намагається спростувати правову презумпцію, саме цифрова платформа повинна довести, що відповідні договірні відносини не є трудовими відносинами, як це визначено законодавством, колективними договорами або практикою, чинною в державах-членах, з урахуванням практики Суду ЄС.

Отже, Директива 2024/2831, по суті, визначає лише дві ознаки, а саме **керівництво і контроль**, а також перекладає тягар доказування відсутності трудових відносин на роботодавця.

Деякі країни ЄС вже розпочали імплементацію цієї Директиви до національного законодавства. Цікавим, зокрема, є досвід Португалії.

Трудовий кодекс Португалії нещодавно був змінений Законом № 13/2023 (відомим як «Програма гідної праці»), який набрав чинності 1 травня 2023 року. Однією з новел було введення **презумпції наявності трудового договору в рамках цифрової платформи**, з метою полегшення визнання трудових відносин між платформами та їхніми працівниками.

Відповідно до нової статті 12-А Трудового кодексу Португалії для активації презумпції заявник повинен довести наявність принаймні двох з таких характеристик:

1. Цифрова платформа визначає оплату за послугу, що надається через неї, або встановлює мінімальні та максимальні межі для цього.

2. Цифрова платформа здійснює керівну роль і визначає конкретні правила, зокрема щодо зовнішнього вигляду постачальника послуг, його поведінки перед користувачем послуги або виконання діяльності.

3. Цифрова платформа контролює та наглядає за виконанням діяльності, в тому числі в режимі реального часу, або перевіряє якість виконаної діяльності, зокрема за допомогою електронних засобів або алгоритмічного управління.

4. Цифрова платформа обмежує автономію постачальника послуг щодо організації роботи, зокрема щодо вибору графіка роботи або періодів відсутності, можливості приймати або відхиляти завдання, використання субпідрядників або заступників, шляхом застосування санкцій, вибору клієнтів або можливості надавати послуги третім особам через платформу.

5. Цифрова платформа здійснює повноваження роботодавця щодо постачальника послуг, а саме дисциплінарні повноваження, включаючи виключення з майбутньої діяльності на платформі шляхом деактивації облікового запису.

6. Робоче обладнання та інструменти належать цифровій платформі або використовуються нею на підставі договору оренди.

До змін 2023 року португальське трудове законодавство мало лише традиційну, «доцифрову» презумпцію зайнятості, яка була малоефективною для регулювання зайнятості на платформах (оскільки вона передбачала, серед іншого, такі обставини, як виконання діяльності в місці, що належить або визначається замовником, або дотримання графіка, визначеного ним). Прикметно, що для визнання відносин трудовими, португальський законодавець не встановив чіткої кількості ознак трудових відносин, а визначив, що трудовий договір вважається укладеним, якщо у відносинах між особою, яка надає послуги, та іншою особою або іншими особами, які отримують від цього вигоду, підтверджуються деякі з наведених ознак.

На рівні законодавства ЄС спостерігається тенденція до подолання зловживань статусом самозайнятих осіб. Значним кроком у цьому напрямі стало ухвалення Директиви 2019/1152 від 20.06.2019 про прозорі та передбачувані умови праці в ЄС, у пункті 8 якої наголошено, що "зловживання статусом самозайнятих осіб, визначеним у національному законодавстві, чи то у транскордонних ситуаціях, є однією з форм незадекларованої праці. Фіктивна самозайнятість має місце, коли особа заявляє, що є самозайнятою, хоча характер відносин відповідає умовам, характерним для трудових відносин, щоб уникнути певних юридичних або фінансових зобов'язань. Такі

особи повинні підпадати під дію цієї Директиви. Встановлення існування трудових відносин повинно здійснюватися на основі фактів щодо дійсного виконання роботи, а не на основі опису цих відносин сторонами.”

Враховуючи зазначене, потребує перегляду стаття 38 проєкту ТКУ, в якій хоч і закріплена презумпція трудових відносин, однак зазначено, що трудовими вважаються лише ті відносини, які відповідають п'яти і більше ознакам з восьми, визначених у ч. 1 цієї статті. Запровадження такого кількісного критерію ознак фактично нівелює принцип презумпції трудових відносин та створює несприятливі умови для подолання фіктивної самозайнятості.

Право на безпечні умови праці працівників, які працюють за строковими трудовими договорами, тимчасових, відряджених працівників та самозайнятих

У проєкті ТКУ, на відміну від чинного законодавства про працю, закріплені норми про гарантії працівникам, які працюють за строковими трудовими договорами, тимчасовим та відрядженим працівникам. Незважаючи на те, що стандарти охорони праці плануються визначатися окремим законодавчим актом, Трудовий кодекс має закладати принципи та базові положення у цій сфері. Зокрема, сьогодні відсутнє розуміння поширення правил охорони праці на самозайнятих осіб, про що Комітет прямо зазначає, повторюючи свій попередній висновок про невідповідність ситуації в Україні статті 3§2 Хартії у зв'язку з тим, що не встановлено, що самозайняті особи захищені правилами з охорони праці.

Право на відключення

У проєкті ТКУ право на відключення закріплене у статті 63. Зокрема, для працівників, які виконують роботу за трудовим договором про дистанційну роботу, *“надається час відпочинку відповідно до цього Кодексу, протягом якого гарантується право на відключення, тобто право працівника переривати будь-який зв'язок, у тому числі з використанням технічних засобів електронних комунікацій, з роботодавцем, що не вважається порушенням умов трудового договору. Час відпочинку та періоди відключення визначаються у трудовому договорі.”*

Отже, виходячи з норм проєкту ТКУ, право на відключення передбачено лише для працівників, які працюють на підставі трудового договору про дистанційну роботу. Такий підхід видається занадто вузьким, як мінімум, враховуючи те, що у деяких випадках, передбачених проєктом ТКУ, будь-якого працівника може бути переведено на дистанційний режим роботи

тимчасово індивідуальним актом роботодавця без укладення трудового договору про дистанційну роботу.

Крім того, слід звернути увагу на доцільність унормування не лише права на відключення для працівника, а й закріплення кореспондуючого обов'язку для роботодавця - утримуватися від контактів із працівником під час періодів відпочинку, за винятком випадків форс-мажорних обставин. При цьому, з метою ефективної реалізації запропонованої норми, будь-яке упереджене або менш сприятливе ставлення до працівника, зокрема щодо умов праці та кар'єрного зростання, внаслідок здійснення ним права на відключення слід вважати дискримінаційною дією, за вчинення якої має бути встановлена відповідальність роботодавця.

Стаття 4. Право на справедливу винагороду

Стаття 4§3 - Право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності

З метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливу винагороду Сторони зобов'язуються:

3. Визнати право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності.

Опис поставлених Комітетом питань

У цільових питаннях Комітет просив повідомити, чи визначено в національному законодавстві або судовій практиці поняття «рівної праці» та «праці рівної цінності», надати інформацію про класифікацію посад та системи оплати праці, які б відображали принцип рівної оплати праці, в тому числі в приватному секторі, а також інформацію про існуючі заходи, спрямовані на вимірювання прогресу у скороченні гендерного розриву в оплаті праці.

Висновки ЄКСП щодо України

У 2025 Комітет дійшов висновку, що ситуація в Україні не відповідає статті 4§3 Хартії, оскільки визначення поняття «рівноцінна робота» не закріплено в законодавстві або судовій практиці.

Раніше, у Висновках 2020 щодо України¹⁴ стосовно статті 20 зазначалося, що законодавство щодо рівної оплати праці за рівноцінну роботу потребує роз'яснення, з огляду на застереження Комітету експертів МОП з питань застосування конвенцій і рекомендацій (CEACR), що положення статті 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» є більш обмежувальними, ніж принцип рівної оплати праці за рівноцінну роботу. Зі спостереження CEACR 2024 Комітет взяв до відома, що стаття 17 зазначеного Закону, яка вимагає від роботодавця рівної оплати

14. Висновки Європейського комітету з соціальних прав 2020 року. Україна <https://rm.coe.int/ecsr-conclusions-ukraine-2020-ukr/1680ac2446>

праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та умовах праці, не повністю відтворює в законодавстві принцип рівної оплати за рівноцінну роботу.

У Висновках 2018 ЄКСР зазначав, що тягар доведення у справах про гендерну дискримінацію в Україні не переноситься. Аналогічне зауваження було зазначено і в Аналітичному звіті Єврокомісії 2023 р. щодо України¹⁵.

Практика ЄКСР

Принцип рівності має охоплювати всі елементи винагороди за працю, тобто окрім безпосередньо заробітної плати, враховуються всі інші виплати, які роботодавець виплачує прямо чи опосередковано готівкою або в натуральній формі працівникові у зв'язку із зайнятістю працівника.

Поняття «рівноцінної праці» має якісне вимірювання і не завжди може бути передбачено на задовільному рівні, що підриває правову визначеність. Концепція «рівноцінної праці» лежить в основі фундаментального права на рівну оплату праці для жінок і чоловіків, оскільки вона передбачає широкий спектр порівнянь, виходячи за межі «рівної», «однакової» або «схожої» праці та охоплюючи працю, яка може мати іншу характеристику, але все ж бути рівноцінною. Для встановлення того, чи виконувана праця є рівною або рівноцінною, держави мають враховувати низку чинників, включаючи вид завдань, вимоги до наявних навичок, кваліфікації та підготовки.

Системи оплати праці повинні бути такими, щоб дозволяти оцінити, чи перебувають працівники в порівнянній ситуації щодо цінності праці. Тобто, вартість праці (її значущість для цілей визначення винагороди) має оцінюватися на основі об'єктивних нейтральних щодо статі критеріїв, зокрема вимог до освіти, професійних і освітніх навичок, вмінь, зусиль, відповідальності та умов праці, незважаючи на відмінності в режимах роботи. Ці критерії мають бути чітко визначені й застосовуватися об'єктивно, нейтрально щодо жінок та чоловіків, виключаючи будь-яку пряму або непряму дискримінацію за ознакою статі.

У Висновках 2025 ЄКСР звертав також увагу на той факт, що деякі держави зазначали про зміни законодавства шляхом забезпечення прозорості оплати праці. Такі зміни були здійснені для приведення законодавства відповідних країн у відповідність до Директиви ЄС 2023/970 про посилення застосування

15. Аналітичний звіт до Повідомлення Комісії для Європейського Парламенту, Європейської Ради та Ради Висновок Європейської Комісії щодо заявки України на членство в Європейському Союзі 1.2.2023 SWD(2023) 30 final <https://eu-ua.kmu.gov.ua/wp-content/uploads/Analitichnyi-zvit-YEK-ukrayinskoyu.pdf>

принципу рівної оплати за рівну працю або працю рівної цінності між чоловіками та жінками, імплементаційний період якої завершується у червні 2026 року. Зазначена Директива визначає щонайменше 4 фактори, які мають бути передбачені у національному законодавстві: навички, зусилля, які вимагаються, відповідальність та умови праці. Оскільки не всі фактори однаково важливі для конкретної посади, кожен із чотирьох факторів повинен зважуватися роботодавцем залежно від релевантності цих критеріїв для конкретної роботи чи посади. Додаткові критерії також можуть бути враховані, якщо вони є доречними та обґрунтованими.

Позитивним прикладом належного відображення принципу рівної оплати праці за рівноцінну роботу можна вважати ситуацію в Андоррі, яка отримала позитивний висновок ЄКСП щодо статті 4§3. У законодавстві роботу рівної цінності в публічному секторі визначено як роботу, яка вимагає порівнянного набору професійних знань, навичок і зусиль, а також обов'язків і фізичного, психічного та психосоціального навантаження. Стосовно приватного сектору тим самим законом про сприяння та покращення працевлаштування жінок передбачено обов'язок державних органів заохочувати більшу професійну диверсифікацію жінок на ринку праці, вживаючи необхідних заходів для сприяння інтеграції жінок у традиційно маскулінізовані сектори та професії; забезпечувати соціальну та економічну цінність фемінізованих секторів і гарантувати умови праці, порівняні з умовами традиційно маскулінізованих секторів і професій, що мають еквівалентну соціальну та економічну цінність.¹⁶

Важливість імплементації Директиви ЄС та застосування принципу рівної оплати за рівноцінну працю як у державному, так і у приватному секторі визначалася у Висновках 2025 щодо Латвії.¹⁷

Позитивним прикладом врахування вимог ст. 4§3 у національному законодавстві може бути Трудовий кодекс Литви, в якому визначено, що система оплати праці має бути розроблена таким чином, щоб уникнути будь-якої дискримінації за ознакою статі та іншими ознаками. Чоловікам і жінкам повинна бути оплачена однакова сума за рівну або еквівалентну працю. Рівна праця означає виконання трудової діяльності, яка, згідно з об'єктивними критеріями, є ідентичною або подібною до іншої трудової діяльності настільки, наскільки два працівники можуть бути взаємозамінними без значних витрат для роботодавця. Еквівалентна робота означає, що згідно

16. Висновки Європейського комітету з соціальних прав 2025 року. Андорра (англійською мовою) <https://rm.coe.int/conclusions-2025-andorra-en/48802a3af5>

17. Висновки Європейського комітету з соціальних прав 2025 року. Латвія (англійською мовою) <https://rm.coe.int/conclusions-2025-latvia-en/48802a3b79>

з об'єктивними критеріями, вона є принаймні такою ж кваліфікованою та так само відповідає цілям роботодавця, як і інша порівнянна робота. Для цілей реалізації принципів рівності між статтями та недискримінації між працівниками за іншими ознаками, недискримінаційна винагорода працівника означає недискримінаційну винагороду і будь-яку додаткову винагороду, як у грошовій, так і в натуральній формі, яку працівник отримує прямо чи опосередковано від роботодавця в обмін на свою працю.¹⁸

Незважаючи на негативні Висновки ЄКСП 2025 щодо відповідності ситуації в Молдові¹⁹ вимогам статті 4§3, Комітет водночас констатував, що закріплені у законодавстві визначення рівної та рівноцінної праці відповідають вимогам Хартії. Комітет звернув увагу на те, що до Трудового кодексу Молдови було включено спеціальне положення із визначенням рівної праці та праці рівної цінності. Стаття 1 Трудового кодексу формулює рівну працю як роботу, що виконується на однакових посадах, на основі однакових освітніх, професійних та навчальних вимог, компетенцій (навичок), зусиль, відповідальності, виконуваної діяльності, характеру покладених на неї завдань та умов праці. Що стосується роботи рівної цінності, вона закріплюється як робота, що виконується на різних посадах, але вважається рівноцінною на основі однакових освітніх, професійних та навчальних вимог, компетенцій (навичок), зусиль, відповідальності, виконуваної роботи, характеру завдань та умов праці.

У практиці ЄКСП також прямо зазначено, що право жінок і чоловіків на рівну оплату за працю рівної цінності має бути передбачено у національному законодавстві. Держави повинні за необхідності прагнути деталізувати це поняття в національному праві або через законодавство, або через судову практику (Висновки XV-2, стаття 4§3, Польща²⁰). Тобто, відсутність визначення роботи рівної цінності в законодавстві та відсутність судової практики свідчать про необхідність вжиття заходів для повного законодавчого закріплення принципу рівної оплати, у тому числі шляхом визначення параметрів широкого тлумачення рівноцінності.

Для ефективного застосування принципу рівної оплати за рівноцінну роботу ключовим елементом є, на думку Комітету, забезпечення прозорості оплати праці та можливість порівняння видів праці. Прозорість допомагає виявленню гендерних упереджень та дискримінації і полегшує вжиття

18. Висновки Європейського комітету з соціальних прав 2025 року. Литва (англійською мовою) <https://rm.coe.int/conclusions-2025-lithuania-en/48802a3b7a>

19. Висновки Європейського комітету з соціальних прав 2025 року. Республіка Молдова (англійською мовою) <https://rm.coe.int/conclusions-2025-moldova-en/48802a3b7c>

20. Висновки ЄКСП XV-2 - Польща - Стаття 4-3 <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XV-2/def/POL/4/3/EN>

корегувальних заходів працівниками та роботодавцями, їхніми організаціями, а також відповідними органами влади. У цьому контексті слід сприяти впровадженню систем класифікації та оцінки робочих місць. А там, де вони вже використовуються, вони повинні ґрунтуватися на гендерно нейтральних критеріях і не призводити до непрямой дискримінації. Крім того, такі системи повинні враховувати особливості відповідних посад, а не особисті характеристики працівників.²¹ Використання гендерно нейтральних систем оцінки та класифікації посад є ефективним для створення прозорої системи оплати праці та сприяння забезпеченню виключення прямої або непрямой дискримінації за ознакою статі. Вони виявляють непряму дискримінацію в оплаті праці, пов'язану з недооцінкою посад, які зазвичай обіймають жінки, роблять це шляхом вимірювання та порівняння посад, зміст яких є різним, але рівноцінним, і таким чином підтримують принцип рівної оплати праці.

Забезпечення прозорості включає зобов'язання роботодавців регулярно звітувати про заробітну плату й надавати дані, диференційовані за статтю працівників.

Комітет вважає, що держави-учасниці повинні вжити необхідних заходів для забезпечення наявності та доступності аналітичних інструментів або методологій для підтримки, керівництва оцінкою та порівнянням вартості праці, а також для створення гендерно нейтральних систем оцінки та класифікації робочих місць.

Враховуючи той факт, що джерелом дискримінаційної оплати праці може бути законодавство, колективні договори, індивідуальні трудові договори, внутрішні акти роботодавця, національне законодавство повинно гарантувати, що за порушення принципу рівної оплати праці буде накладено санкції. Мають бути встановлені загальні правила, що застосовуються під час ведення переговорів щодо заробітної плати. Наприклад, необхідно виключити диференційовані схеми оплати праці та дискримінаційні положення. Якщо рівної оплати праці в повному обсязі неможливо досягти шляхом колективних переговорів, держава має втрутитися, використовуючи законні методи встановлення фіксованої заробітної плати або будь-які інші релевантні засоби.

Кожен, хто зазнає дискримінації в оплаті праці за ознакою статі, повинен також мати право на адекватну компенсацію, тобто компенсацію, достатню для відшкодування шкоди, заподіяної жертві, і виконання функції

21. Рішення ЄКСП у справі "Університетські жінки Європи (UWE) проти Бельгії", 2019, № 124/2016. <https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-124-2016-dmerits-en>

стримувального чинника для правопорушника. Причому ЄКСП наголошує на несумісності з Хартією будь-якого граничного значення компенсації. Цей принцип застосовується як до судових процесів, пов'язаних із рівною оплатою праці, так і до звільнень як актів помсти. Якщо існує така верхня межа компенсації матеріальної шкоди, потерпілий повинен мати можливість вимагати відшкодування моральної шкоди через інші юридичні механізми.

Комітет наголошує також на необхідності встановлення у національному законодавстві перенесення тягаря доказування на користь позивача у справах про дискримінацію. Перенесення тягаря доказування полягає у тому, що у разі, коли особа вважає себе такою, що зазнала дискримінації за ознакою статі, та наводить факти, які дають підстави припускати її наявність, відповідач зобов'язаний довести відсутність порушення принципу недискримінації.

Аналіз релевантних положень проєкту ТКУ

У проєкті ТКУ (стаття 5) закріплюється принцип однакової оплати чоловікам та жінкам за рівнозначну або рівноцінну роботу, а також дається визначення цих понять.

Зокрема, «рівнозначною вважається робота, що виконується на однакових посадах, відповідно до вимог, що висуваються до освіти, професійної кваліфікації, компетентності, трудових обов'язків, характеру поставлених завдань, ступеня відповідальності та умов праці».

«Рівноцінною вважається робота, що виконується на різних посадах, але визнається такою, що має рівну цінність, на підставі однакових вимог, що висуваються до освіти, професійної кваліфікації, компетентності, трудових обов'язків, характеру поставлених завдань, ступеня відповідальності та умов праці».

У статті 161 проєкту ТКУ окремо наголошено на тому, що «системи оплати праці повинні бути сформовані таким чином, щоб під час їх застосування не допускалася будь-яка дискримінація. Роботодавець зобов'язаний забезпечувати рівну оплату чоловікам і жінкам за рівнозначну або рівноцінну роботу.

Для оцінки того, чи є робота, яку виконують працівники, рівноцінною, роботодавець повинен враховувати такі критерії:

- 1) рівень професійної кваліфікації, компетентності;
- 2) трудові обов'язки;
- 3) характер поставлених завдань;
- 4) ступінь відповідальності;
- 5) умови праці.

Роботодавці, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) перевищує 50 осіб, зобов'язані періодично, але не рідше ніж один раз на рік (не пізніше першого півріччя року, що настає за звітним), інформувати представників працівників про гендерний розрив в оплаті праці за категоріями працівників і посад».

Стосовно тягаря доказування у справах про дискримінацію, у тому числі й за ознакою статті, проєкт ТКУ у статті 5 встановлює загальне правило, за яким «працівники, які вважають, що вони зазнали дискримінації, мають право звернутися із скаргою до роботодавця, центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного нагляду та контролю за додержанням трудового законодавства та/або до суду. Такі особи зобов'язані навести обставини, які можуть свідчити, що мала місце дискримінація. Обов'язок доказування відсутності фактів дискримінації покладається на роботодавця/особу, до якої пред'явлено звинувачення».

Відповідність проєкту ТКУ вимогам ЄСХ

Незважаючи на приділення уваги у статтях 5 та 161 проєкту ТКУ питанню рівної оплати праці жінок і чоловіків за рівнозначну та рівноцінну роботу, зокрема визначення поняття рівнозначної та рівноцінної роботи, закріплення критеріїв рівноцінної роботи, не всі вимоги ЄКСП відображено.

У проєкті ТКУ не визначено, що у контексті принципу рівності оплати праці мають бути включені всі елементи винагороди, які працівник отримує від роботодавця. Не приділяється уваги принципу прозорості, що становить вимогу як ЄСХ, так і законодавства ЄС. Крім того, у проєкті ТКУ не згадується вимога щодо забезпечення формування систем оплати праці на підставі об'єктивних, прозорих та гендерно-нейтральних критеріїв.

Стаття 5. Право на створення організацій

З метою забезпечення здійснення або сприяння здійсненню свободи працівників і роботодавців створювати місцеві, національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів та вступати у такі організації, Сторони зобов'язуються, що національне законодавство жодним чином не обмежуватиме цю свободу та не використовуватиметься для її обмеження. Обсяг застосування гарантій, передбачених цією статтею, щодо поліції визначається національними законами або правилами. Порядок застосування цих гарантій до осіб, які входять до складу збройних сил, і обсяг їхнього застосування до осіб цієї категорії також визначаються національними законами або правилами.

Опис поставлених Комітетом питань

У цільових питаннях ЄКСП просив надати інформацію стосовно заходів, що були вжиті для заохочення або зміцнення позитивної свободи об'єднання працівників, особливо в секторах, які традиційно мають низький рівень профспілкової організації, або в нових секторах (наприклад, в секторі гіг-економіки); статусу міноритарних профспілок, існування альтернативних структур представництва на рівні підприємств, таких як виборні представники працівників, інформацію про гарантування права на об'єднання для працівників поліції та збройних сил. Також ЄКСП просив описати правові критерії, які використовуються для визнання організацій роботодавців та працівників такими, що можуть брати участь у соціальному діалозі та колективних переговорах та визнання їхньої репрезентативності.

Висновки ЄКСП щодо України

Комітет дійшов висновку, що ситуація в Україні не відповідає статті 5 Хартії з таких підстав:

- ▶ не було вжито жодних заходів для заохочення або зміцнення позитивної свободи об'єднання працівників, особливо в секторах, які традиційно мають низький рівень профспілкової організації, або в нових секторах;
- ▶ не встановлено, чи військовослужбовцям гарантується право на об'єднання.

У Висновку ЄКСП підкреслив, що згідно з зовнішніми джерелами (Міжнародна організація праці, Програма гідної праці на 2020-2024 роки/Україна, 2020), працівники платформ в Україні не охоплені колективними договорами.

У попередніх висновках ЄКСП звертав увагу на обмеження права громадян інших держав-учасниць Хартії створювати профспілки в Україні.

Практика ЄКСП

У рамках статті 5 ЄСХ передбачено два основні зобов'язання держав, які мають негативний і позитивний аспекти. Негативний аспект полягає у зобов'язанні не обмежувати у національному законодавстві чи практиці свободу роботодавців та працівників створювати свої відповідні організації або приєднуватися до них. Позитивний аспект пов'язаний із зобов'язанням вжити належних законодавчих чи інших заходів, щоб гарантувати здійснення права на створення організацій та, зокрема, захистити організації працівників від будь-якого втручання з боку роботодавців. Держави не можуть обмежувати рівень, включаючи міжнародний, на якому працівники можуть створювати організації; або союзи (федерації та конфедерації) та приєднуватися до них.

Передбачені права мають бути гарантовані всім категоріям роботодавців та працівників, включаючи працівників – громадян інших держав-учасниць Хартії, якщо йдеться про можливість стати членом-засновником профспілки, членство у профспілках, а також право користуватися перевагами колективних переговорів.

Водночас ЄСХ дозволяє встановлювати державам певні вимоги щодо мінімальної кількості членів для заснування організацій роботодавців та працівників. Такі вимоги мають бути обґрунтованими та не створювати перешкоди для заснування організацій. Надмірною вимогою, яка підриває свободу організації, було визнано вимогу стосовно мінімальної кількості 100 членів для створення профспілки у Грузії, 50 членів – у Латвії.

Також держави можуть передбачати критерії репрезентативності організацій роботодавців та профспілок для участі у соціальному діалозі та колективних переговорах. У Висновках 2025 Комітет зазначив, що критерії визнання організацій роботодавців для соціального діалогу у Чорногорії, зокрема вимога об'єднувати щонайменше 25% національної робочої сили та щонайменше 25% ВВП, не відповідають ЄСХ. Також були визнані такими, що не відповідають ЄСХ, вимоги законодавства Вірменії щодо наявності понад половини організацій роботодавців, що діють на галузевому та

територіальному рівнях для створення організацій роботодавців на національному рівні; понад половини організацій роботодавців, що діють на територіальному рівнях – для створення організацій роботодавців на галузевому рівні і більшість роботодавців або організацій роботодавців з різних секторів на певній адміністративній території - для територіального рівня. З іншого боку, відповідає вимогам ЄСХ законодавство Польщі, згідно з яким профспілка вважається представницькою, якщо вона афілійована з багатoproфільною організацією профспілок, що отримала представницький статус, за умови, що її члени складають принаймні 7% від працівників, працевлаштованих відповідним роботодавцем; в якості альтернативи профспілка може вважатися представницькою, якщо кількість її членів становить принаймні 10% від загальної кількості працівників роботодавця.

У цілому, ЄКСП зазначає, що встановлення державами критеріїв репрезентативності для доступу до консультацій та ведення колективних переговорів не порушуватиме ЄСХ за умови, що:

■ рішення про репрезентативність не становить пряму або опосередковану перешкоду для створення профспілок або ефективної участі в колективних переговорах, або не обмежує можливість профспілок брати ефективну участь у консультаціях;

■ сфери діяльності, що можуть здійснювати лише представницькі профспілки, не повинні охоплювати основні профспілкові prerogatives, якими профспілки наділені в силу своєї природи та призначення;

■ критерії, що використовуються для визначення репрезентативності, є обґрунтованими, чіткими, заздалегідь визначеними, об'єктивними, передбаченими законом та підлягають судовому оскарженню, що забезпечує належний захист від свавільних відмов. ЄКСП звертає увагу на дві категорії критеріїв репрезентативності: кількісні (числові порогові значення) та якісні (демократичні стандарти).²²

Певні обмеження допустимі тільки для представників поліції та збройних сил. У Висновках 2025 ЄКСП нагадав, що стаття 5 Хартії дозволяє державам-учасникам накладати обмеження на право представників поліції та збройних сил на організацію та надає їм широку свободу дій у цьому питанні, з урахуванням умов, викладених у статті 6 Хартії. Однак ці обмеження

22. Дет. див. критерії репрезентативності у дослідженні «Стандарти Ради Європи та практика держав ЄС щодо визначення репрезентативності організацій роботодавців та профспілок. Порівняльний аналіз в межах європейської системи захисту прав людини» Theodosis, 2025 <https://rm.coe.int/representativeness-study-theodosis-final-ukr-web/488028c321>

не можуть доходити до повного придушення права на організацію, наприклад, шляхом введення загальної заборони на професійні об'єднання профспілкового характеру та заборони на приєднання таких об'єднань до національних федерацій/конфедерацій.²³ Тобто, позбавлення поліцейських права на створення організацій недопустимо. Однак, не вважатиметься заборonoю права на створення організацій, коли замість профспілок дозволено створювати професійні асоціації, які мають характеристики та повноваження, подібні до тих, що є у профспілок.

Будь-яке обмеження має бути встановлене законодавством, переслідувати легітимну мету та бути необхідним у демократичному суспільстві для досягнення цієї мети. Держави можуть також встановлювати відмінності у реалізації цього права за різними категоріями поліцейського персоналу та обмежувати членство у таких організаціях тільки для співробітників поліції.

Виходячи з практики ЄКСП, працівники поліції повинні мати можливість створювати нестандартні організації або приєднуватися до них для захисту своїх матеріальних і моральних інтересів; такі організації повинні мати змогу користуватися більшістю прерогатив профспілок, у тому числі висловлювати вимоги щодо умов та оплати праці, доступу до робочого місця, а також права на зібрання й виступи.

ЄСХ допускаються обмеження права на створення організацій особам, які входять до збройних сил. Дозволяючи обмеження та надаючи державам широку свободу розсуду, Комітет, як і в ситуації з поліцією, наголошує на тому, що обмеження не можуть доходити до повного придушення права на створення організацій, як, наприклад, загальна заборона професійних асоціацій профспілкового характеру та приєднання таких асоціацій до національних федерацій/конфедерацій. Військовослужбовців, яких може бути виключено з права на свободу об'єднання, має бути визначено в обмежувальний спосіб. Причому Комітет перевіряє, чи органи, визначені у національному законодавстві як такі, що належать до збройних сил, фактично виконують військові функції. Повне придушення права на створення організацій (що передбачає свободу створювати організації/профспілки, а також свободу вступати чи не вступати до профспілок) не є заходом, необхідним у демократичному суспільстві для захисту, зокрема, національної безпеки.

23. Рішення ЄКСП у справі "Європейська рада профспілок (CESP) проти Франції" (§§80 та 84) від 27 січня 2016 року, скарга № 101/2013.

Загальна заборона військових представницьких асоціацій на членство в національних організаціях, що представляють інтереси найманих працівників, не відповідає вимогам статей 5 і 6 Хартії, зокрема, коли фактичним результатом обмеження є позбавлення представницьких асоціацій ефективного засобу ведення переговорів щодо умов працевлаштування від імені їхніх членів, оскільки головні національні організації найманих працівників мають значну переговорну силу під час національних переговорів.

Аналіз релевантних положень проєкту ТКУ

Як одна з основоположних засад правового регулювання сфери праці у статті 6 проєкту ТКУ закріплена свобода об'єднання і право на ведення колективних переговорів.

“1. Ті, хто працює, та роботодавці мають право на свободу об'єднання, що полягає у праві вільно створювати на свій вибір організації та вступати до таких організацій для здійснення та захисту своїх прав і свобод, задоволення економічних, соціальних та інших інтересів.

2. Держава гарантує свободу об'єднання та створює сприятливі умови, в яких об'єднання можуть провадити свою діяльність. Державні органи повинні утриматися від будь-якого втручання, здатного обмежити це право або перешкодити його законному здійсненню.

3. Ніхто не може бути примушений вступати до будь-якого об'єднання або покараний за членство в будь-якому об'єднанні чи відмову від такого членства. Об'єднання можуть вільно визначати правила членства в них за умови дотримання принципу недискримінації.

...

5. Забороняється будь-яке втручання, що може обмежити законні права професійних спілок, їх організацій та об'єднань, а за відсутності профспілки на локальному рівні — вільно обраних представників (представника), роботодавців, їх організацій та об'єднань, які беруть участь у колективних переговорах з укладення колективних угод та договорів, з боку іншої сторони колективних переговорів, а також державних органів, органів місцевого самоврядування, будь-яких юридичних осіб, їх органів управління, фізичних осіб.”

Окремо треба наголосити на тому, що правовий статус професійних спілок та організацій роботодавців визначено відповідними спеціальними

законами, а саме Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV та Законом України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 № 5026-VI, які комплексно врегульовують відповідне коло суспільних відносин. Питання репрезентативності учасників соціального діалогу не є предметом регулювання проєкту ТКУ, а визначаються у Законі України «Про соціальний діалог в Україні» від 23.12.2010 № 2862-VI. Ці закони не скасовуються у разі ухвалення нового Трудового кодексу, однак, очевидно, потребуватимуть оновлення та узгодження з термінологією проєкту ТКУ.

Відповідність проєкту ТКУ вимогам ЄСХ

У Висновках 2025 щодо ситуації в Україні Комітет звертав увагу на те, що особи, які працюють за гіг-контрактами в рамках режиму Дія Сіті, не мають профспілкових прав та можливості брати участь у колективних переговорах; на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті не поширюється дія законодавства про працю. Більше того, зазначалося, що працівники сектору гіг-економіки та цифрових платформ в Україні взагалі не охоплені колективними договорами.

Гіг-спеціалісти на сьогодні позбавлені основоположних трудових прав, таких як право на свободу об'єднання та ведення колективних переговорів, оскільки законодавство про працю на них не поширюється, а Закон «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» № 1667-IX не визначає права гіг-спеціалістів на об'єднання у профспілки або створення інших представницьких органів для ведення колективних переговорів і укладення колективного договору.

Виключення певної категорії працівників із сфери застосування трудового законодавства, незважаючи на фактичний характер їхніх трудових відносин, і, таким чином, позбавлення їх основних трудових прав, не може бути виправдане з міркувань оптимізації оподаткування, вигоди для бізнесу або гнучкості.

Таке виключення у кінцевому підсумку призводить до незахищеності гіг-працівників. Це не тільки не відповідає міжнародним стандартам та практикам інших європейських держав, а й суперечить зобов'язанням України за ЄСХ, якою передбачено, що право на свободу асоціації та право на ведення колективних переговорів надається усім працівникам незалежно від того, чи є вони стороною формальних трудових відносин або ні. Отже, чинне правове регулювання гіг-контрактів в Україні не відповідає стандартам ЄСХ та вимагає концептуальних змін.

Крім того, існує ризик, що концепція гіг-контрактів у Дія Сіті може бути застосована як орієнтир для регулювання роботи на інших цифрових платформах (Glovo, Uber тощо), яка зараз не унормована в Україні, що зрештою може призвести до позбавлення таких працівників платформ основних трудових прав і гарантій.

Варто зазначити, що Конституція України гарантує усім громадянам право на участь у професійних спілках. Відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності» членами профспілок можуть бути особи, які працюють на підприємстві, в установі або організації незалежно від форм власності і видів господарювання, у фізичної особи, яка використовує найману працю, особи, які забезпечують себе роботою самостійно, особи, які навчаються в закладі освіти. У частині 4 ст. 7 цього Закону закріплено, що статутом (положенням) профспілки може бути передбачено членство у профспілці осіб, зайнятих творчою діяльністю, членів фермерських господарств, фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності, а також осіб, які навчаються у закладах професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, осіб, які звільнилися з роботи чи служби у зв'язку з виходом на пенсію, або які тимчасово не працюють.

Не відповідає вимогам статті 5 ЄСХ також неможливість для іноземців в Україні бути засновниками профспілок, про що прямо зазначалося ЄКСП.²⁴

Право на створення організацій для працівників поліції, осіб, які входять до складу Збройних сил, регулюється в Україні окремим законодавством та не визначається у проекті ТКУ. Обсяг прав військовослужбовців та працівників поліції, передбачених у спеціальному законодавстві, та існуючі на практиці обмеження права на свободу асоціації мають бути ретельно проаналізовані щодо їх відповідності вимогам ЄСХ.

Водночас, враховуючи, що ЄКСП не знайшов порушень вимог ЄСХ стосовно встановлення правових критеріїв, які використовуються для визнання організацій роботодавців та працівників такими, що можуть брати участь у соціальному діалозі та колективних переговорах, а також їх закріплення у Законі України “Про соціальний діалог в Україні”, відповідність передбачених українським законодавством критеріїв репрезентативності детально не досліджується. Разом з тим, зазначений Закон та релевантні проекти мають бути проаналізовані на відповідність стандартам ЄСХ. Детальний аналіз передбачених Європейським комітетом з соціальних прав, Європейським

24. Висновки Європейського комітету з соціальних прав 2025 року. Україна <https://rm.coe.int/conclusions-2025-ecsr-ukraine-uk/48802aa1df>

Судом з прав людини та правом ЄС критеріїв репрезентативності надано у дослідженні "Стандарти Ради Європи та практика держав ЄС щодо визначення репрезентативності організацій роботодавців та профспілок. Порівняльний аналіз в межах європейської системи захисту прав людини".²⁵ Викладені у дослідженні положення та критерії мають бути враховані при розробці релевантних законодавчих змін.

25. «Стандарти Ради Європи та практика держав ЄС щодо визначення репрезентативності організацій роботодавців та профспілок. Порівняльний аналіз в межах європейської системи захисту прав людини» Георгіос Теодосіс, 2025 <https://rm.coe.int/representativeness-study-theodosis-final-ukr-web/488028c321>

Стаття 6. Право на укладання колективних договорів

Стаття 6§1 - Спільні консультації між працівниками та роботодавцями

Стаття 6§2 - Ведення переговорів між роботодавцями або організаціями роботодавців та організаціями працівників з метою регулювання умов праці за допомогою колективних договорів

Стаття 6§4 - Право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на страйк

З метою забезпечення 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;

...а також визнають:

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

Стаття 6§1 - спільні консультації між працівниками та роботодавцями

Опис поставлених Комітетом питань

У цільових запитаннях Комітет поцікавився, які заходи вживає уряд для сприяння спільним консультаціям, які питання, що становлять взаємний інтерес, були предметом спільних консультацій протягом останніх п'яти років, які домовленості були прийняті в результаті таких обговорень і як ці домовленості були реалізовані. Окреме питання Комітету стосувалося спільних консультацій з питань, пов'язаних з переходом на цифрові технології та екологічно стали економіку (green transition).

Висновки ЄКСП щодо України

Комітет дійшов висновку, що спільні консультації, зокрема в межах Національної тристоронньої соціально-економічної ради, зазнали значного впливу в контексті агресивної війни росії проти України, в результаті чого їхня діяльність не повністю відповідає національній правовій базі. Це, як видається, було лише частково компенсовано посиленням соціального діалогу в інших інституційних рамках.

Комітет констатував недостатню популяризацію та заохочення спільних консультацій в Україні.

Також Комітет дійшов висновку, що хоча елементи соціального діалогу щодо цифровізації та зеленого переходу мали місце, офіційних спільних консультацій з цих питань ще не проводилося, і тому ситуація в Україні не відповідає статті 6§1 Хартії.

Практика ЄКСП

Спільні консультації у світлі статті 6 ЄСХ розуміються як консультації між працівниками та роботодавцями або організаціями, які їх представляють, на умовах рівності з метою консультування з усіх питань, що становлять взаємний інтерес, на всіх рівнях (національному, регіональному/секторальному та на рівні підприємства). Якщо такі консультації не відбуваються спонтанно, держави-учасниці повинні створити постійні органи та механізми, за якими профспілки й організації роботодавців будуть представлені рівноправно та спільно.

Консультації на рівні підприємства розглядаються відповідно до статті 6§1 і статті 21.²⁶ Якщо держави ратифікували обидва положення, консультації на рівні підприємства аналізуються відповідно до статті 21, яка закріплює право на інформацію та консультації на підприємстві та охоплює всі підприємства, включаючи державні, та всіх працівників.²⁷ Консультації мають охоплювати обидва сектори: як приватний, так і публічний, включаючи державну службу. Незважаючи на той факт, що стаття 21 загалом не охоплює державних службовців, Комітет неодноразово підкреслював, зокрема у Висновках 2010 щодо України, вимогу стосовно проведення консультацій також у державному секторі, включаючи державну службу.²⁸ У Висновках 2025 щодо Вірменії²⁹, Мальти³⁰ ЄКСП повторив, що не охоплення консультаціями державного сектору, а також відсутність спільних консультаційних органів у державному секторі не відповідає вимогам ЄСХ.

Згідно зі статтею 21 працівники та/або їхні представники — профспілки, комітети персоналу, виробничі ради чи комітети із безпеки та гігієни праці на підприємствах мають бути поінформованими про будь-які питання, які можуть вплинути на їхнє робоче середовище, за винятком випадків, коли розголошення такої інформації може завдати шкоди підприємству. Крім того, з ними необхідно своєчасно консультуватися щодо запропонованих рішень, які можуть суттєво вплинути на їхні інтереси, особливо щодо тих, які можуть мати значний вплив на ситуацію з робочими місцями на їхньому підприємстві.³¹

Для належного забезпечення ефективної участі профспілок у різноманітних процедурах консультацій, можливим є впровадження відповідності

26. У Висновках 2010 щодо України Комітет зазначав, що у звіті йдеться лише про консультації на національному рівні. ЄКСП нагадав, що згідно зі статтею 6§1 консультації повинні відбуватися на кількох рівнях: національному, регіональному/галузевому та на рівні підприємств. Для держав, таких як Україна, які ратифікували як статтю 6§1, так і статтю 21, відповідність ситуації щодо консультацій на рівні підприємств більше не розглядається в рамках статті 6§1, оскільки вона розглядається відповідно до статті 21 (Висновки 2004 року, Ірландія). Тому Комітет просив надати в наступному звіті додаткову інформацію про можливості спільних консультацій на національному, регіональному та галузевому рівнях стосовно статті 6§1. Див. дет. Висновки Європейського комітету з соціальних прав 2010 року. Україна (англійською мовою), Стаття 6-1. <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2010/def/UKR/6/1/EN>

27. Застосування статті 21 до працівників державних підприємств загалом не охоплює державних службовців. Дет. див. Європейська рада поліцейських профспілок (CESP) проти Португалії, скарга № 40/2007, рішення по суті від 23 вересня 2008 р.

28. Висновки Європейського комітету з соціальних прав 2010 року. Україна (англійською мовою) <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2010/def/UKR/6/1/EN>; Рішення ЄКСП у справі "Centrale générale des services publics, CGSP проти Бельгії" (541) від 9 травня 2005 р., скарга № 25/2004.

29. Висновки Європейського комітету з соціальних прав 2025 року. Вірменія (англійською мовою) <https://rm.coe.int/conclusions-2025-armenia-en/48802a3b58>

30. Висновки Європейського комітету з соціальних прав 2025 року. Мальта (англійською мовою) <https://rm.coe.int/conclusions-2025-malta-en/48802a3b7b>

31. Висновки Європейського комітету з соціальних прав XIX-3 (2010) Хорватія (англійською мовою) <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=XIX-3/def/HRV/21/EN>

профспілок критеріям репрезентативності, які не повинні надмірно обмежувати можливість їх участі у консультаціях. Критерії репрезентативності мають бути встановлені законодавством, повинні бути об'єктивними, розумними та підлягати судовому перегляду, забезпечуючи належний захист від свавільної відмови.

Аналіз релевантних положень проєкту ТКУ

Питання проведення спільних консультацій у проєкті ТКУ унормоване у статті 33 *“Інформування та консультування у колективних трудових відносинах”*. У частині першій цієї статті встановлено обов'язок роботодавця *«перед прийняттям управлінських рішень, що впливають на реалізацію трудових, соціальних, економічних прав працівників, умов праці та зайнятості інформувати про це працівників та їх представників і проводити з ними консультації»*. Цією ж статтею врегульований загальний порядок проведення консультацій, що передбачає зустрічі представників працівників з роботодавцем, його представниками з метою обговорення попередньо наданої роботодавцем інформації, підготовлених представниками працівників пропозицій та ухвалення рішення, що задовольняє обидві сторони. Під час консультування роботодавець не може вчиняти будь-які дії або ухвалювати рішення, у зв'язку з якими розпочато процедури консультування, якщо представники працівників у письмовій формі подадуть про це вмотивоване клопотання. До того ж проведення попередніх консультацій з представниками працівників вимагається у проєкті ТКУ при прийнятті локальних нормативних актів роботодавця, запровадженні системи оплати праці, графіків змінності, підсумованого обліку робочого часу тощо. Консультації також передбачені у проєкті ТКУ як один з можливих елементів процесу колективних переговорів, а також вирішення колективного трудового спору.

Крім того, серед основних прав працівників у статті 26 проєкту ТКУ закріплено *«право на своєчасну інформацію та консультації з питань, що стосуються трудових прав, умов праці, а також право брати участь в обговоренні та прийнятті управлінських рішень роботодавцем, які впливають на умови праці та зайнятості»*.

Більшість питань соціального діалогу, як-от організація та порядок здійснення соціального діалогу, органи соціального діалогу, критерії репрезентативності його сторін залишаються унормованими на рівні спеціального закону *“Про соціальний діалог в Україні”*, який не втрачає чинність з ухваленням проєкту ТКУ. Позатим, проєкт ТКУ містить кілька статей, в яких наводяться визначення

поняття соціального діалогу, його принципи та рівні. Так, відповідно до статті 205 *“соціальний діалог — це система взаємовідносин між його сторонами, спрямована на зближення позицій, досягнення спільних домовленостей, прийняття та виконання узгоджених рішень з питань регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, участь у формуванні та реалізації державної соціальної та економічної політики.*

Соціальний діалог охоплює всі види переговорів, консультацій та обміну інформацією між представниками державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавцями та працівниками або між представниками роботодавців і працівників з питань регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, які становлять обопільний інтерес”.

Відповідність проєкту ТКУ вимогам ЄСХ

Аналіз практики положень проєкту ТКУ щодо обов'язку роботодавця консультуватися з представниками працівників з питань умов праці та зайнятості дає підстави для висновку про імплементацію у ньому загальних підходів та стандартів Хартії.

Проєкт ТКУ не змінює кардинально ситуацію, яка склалася сьогодні стосовно невідповідності законодавства і практики України вимогам статті 6§1 щодо соціального діалогу з питань цифровізації та зеленого переходу, адже питання соціального діалогу у цілому врегульовані окремо – Законом України “Про соціальний діалог в Україні”.

Також треба взяти до уваги, що попередні висновки Комітету стосовно статей 6§1 та 21 були позитивними³².

Відповідно до статті 8 Закону України “Про соціальний діалог в Україні” формами здійснення соціального діалогу є, зокрема, консультації та узгоджувальні процедури між сторонами соціального діалогу відповідного рівня. При цьому уточнено, що консультації проводяться за пропозицією сторони соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін при прийнятті ними рішень, що належать до їх компетенції. Узгоджувальні процедури здійснюються з метою врахування позицій сторін, вироблення компромісних узгоджених рішень під час розроблення проєктів нормативно-правових актів.

32. Зокрема, див. дет. Висновки ЕКСП щодо України 2018, 2014, 2010 років. <https://hudoc.esc.coe.int/>

Крім того, сторони соціального діалогу мають право брати участь у формуванні та здійсненні економічної, соціальної політики держави, регулюванні економічних, соціальних, трудових відносин. Це право, як і, зокрема, право бути залученими до розробки й обговорення нормативно-правових актів з питань регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, закріплено як за профспілками у Законі України "Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності" (стаття 21), так і за організаціями роботодавців у Законі України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» (стаття 18).

Ці закони не скасовуються у разі ухвалення нового Трудового кодексу, однак, очевидно, потребуватимуть оновлення та узгодження з термінологією проекту ТКУ, а також їхнього окремого аналізу на відповідність стандартам ЄСХ та вищенаведеної практики ЄКСП, зокрема щодо консультацій з питань, пов'язаних з цифровим та зеленим переходом. Прикладом позитивної практики може бути Німеччина, де наявною є практика проведення консультацій з соціальними партнерами в рамках законодавчого процесу щодо пропозицій у сферах цифрової та екологічної трансформації. Крім того, національні структури та традиції соціального діалогу в Німеччині відіграють важливу роль у способі реалізації територіальних планів переходу, а соціальні партнери є членами різних органів, які беруть участь у процесі.³³ Також у законодавстві Німеччини (розділ 47 Спільного Регламенту федеральних міністерств) передбачено, що в рамках всіх законодавчих процедур центральні та загальні асоціації організацій працівників та роботодавців мають бути своєчасно заслухані, і це послідовно застосовується на практиці.³⁴

Важливе значення у належному забезпеченні участі соціальних партнерів у консультаціях є відсутність обмеження їх участі внаслідок жорстких критеріїв репрезентативності. Тому важливим є аналіз відповідності положень Закону України "Про соціальний діалог" критеріям, сформованим ЄКСП (див. ст. 5).

33. Висновки Європейського комітету з соціальних прав 2025 року. Німеччина (англійською мовою) <https://rm.coe.int/conclusions-2025-germany-en/48802a3b77>

34. Висновки Європейського комітету з соціальних прав 2025 року. Німеччина (англійською мовою) <https://rm.coe.int/conclusions-2025-germany-en/48802a3b77>

Стаття 6§2 - Ведення переговорів між роботодавцями або організаціями роботодавців та організаціями працівників з метою регулювання умов праці за допомогою колективних договорів

Опис поставлених Комітетом питань

У цільових запитаннях Комітет попросив надати інформацію про те, як координуються колективні переговори на та між різними рівнями, включаючи інформацію про такі фактори, як положення *erga omnes* та інші механізми поширення колективних угод, а також про принцип сприятливості та ступінь, до якого локальні угоди або угоди на робочому місці можуть відступати від законодавства або колективних угод, укладених на вищому рівні.

Окреме питання Комітету стосувалося перешкод, що заважають колективним переговорам на всіх рівнях та в усіх сферах економіки (наприклад, децентралізація колективних переговорів), а також вжитих або запланованих заходів для усунення цих перешкод, часових рамок для їх реалізації і досягнутих/очікуваних результатів цих заходів.

ЄКСП попросив також держави надати інформацію стосовно вжитих або запланованих заходів для гарантування права на ведення колективних переговорів для тих осіб, які є економічно залежними або перебувають у ситуації, подібній до ситуації найманих працівників, та для самозайнятих осіб.

Висновки ЄКСП щодо України

Комітет вважає, що у звіті бракує достатньої інформації про практичне функціонування колективних переговорів, яка б дала змогу оцінити ситуацію в Україні з точки зору статті 6§2. Це стосується, зокрема, обсягу та предмету переговорів, що відбуваються на різних рівнях, про що свідчить кількість укладених та чинних колективних угод; кількість працівників, на яких поширюються такі угоди; обмеження прав на колективні переговори, виправдані на підставі воєнного стану; або перешкоди, що заважають колективним переговорам на всіх рівнях та в усіх секторах економіки. Отже, Комітет дійшов висновку, що ситуація в Україні не відповідає статті 6§2 Хартії, оскільки не встановлено, що сприяння колективним переговорам

є достатнім. У попередньому Висновку 2018³⁵ ЄКСП позитивно оцінював ситуацію в Україні, залишаючи питання стосовно частки працівників, які охоплено колективним договором.

Також у Висновках 2025 Комітет дійшов висновку, що ситуація в Україні не відповідає статті 6§2 Хартії, оскільки не встановлено, що було вжито достатніх заходів для сприяння реалізації права на колективні переговори щодо самозайнятих, зокрема тих, які є економічно залежними або перебувають у подібній до найманих працівників ситуації.

Практика ЄКСП

У рамках статті 6§2 ЄСХ від держав вимагається визнавати у національному законодавстві можливість організацій роботодавців і працівників регулювати свої відносини за допомогою колективного договору і у разі недостатності практики колективних переговорів, вживати позитивних заходів для полегшення та стимулювання укладення колективних договорів, залишаючи це вільним та добровільним.

Важливе значення для належного виконання вимог статті 6§2 Хартії має відсоток охоплених працівників. ЄКСП підкреслював, що у випадку охоплення колективними договорами лише 30% від загальної кількості працівників, переговори на добровільній основі не отримують достатнього значення на практиці. Водночас ступінь, до якого укладення колективних договорів застосовується до державних службовців, у тому числі співробітників поліції та військовослужбовців, може визначатися законодавством.

За певних умов від профспілок може вимагатися виконання обов'язку репрезентативності. Водночас обмеження на укладення колективних договорів профспілками, що представляють принаймні 33% працівників, яких стосується відповідне укладення, буде визнано порушенням статті 6§2.³⁶

Комітет зазначає, що принцип сприяльності встановлює ієрархію між різними правовими нормами та між колективними угодами на різних рівнях. На думку ЄКСП, колективні угоди не можуть послаблювати захист, передбачений законом, а колективні переговори на нижчому рівні можуть лише покращувати умови, узгоджені в колективних угодах на вищому рівні. Мета принципу сприяльності полягає в забезпеченні мінімального рівня прав для працівників.

35. Висновки Європейського комітету з соціальних прав 2018 року. Україна (англійською мовою) <https://rm.coe.int/cr-2018-ukr-eng/1680a6027b>

36. Дайджест практики Європейського комітету з соціальних прав, с. 151 <https://rm.coe.int/ecsr-digest-re-social-rights-2023/1680ac7ba0>

Комітет вважає принцип сприятливості ключовим аспектом ефективної системи колективних переговорів у значенні статті 6§2 Хартії, поряд з іншими особливостями, присутніми в законодавстві та практиці держав-учасниць, такими, як використання положень *erga omnes* та механізмів поширення. Ці особливості, як правило, притаманні комплексним секторальним системам переговорів з високим рівнем охоплення, що зазвичай пов'язані з вищим рівнем захисту праці.

Водночас Комітет зазначає, що деякі держави-учасниці передбачають можливість відхилень від колективних угод вищого рівня за допомогою положень, які можна назвати положеннями про виключення, скрутне становище або відступ. Комітет застосовує суворий контроль за такими положеннями на основі вимог, викладених у статті G Хартії. З принципових міркувань Комітет вважає, що їх використання повинно бути чітко визначеним, добровільно погодженим, а основні права повинні завжди бути захищені. У будь-якому випадку, відступу не повинні ставати засобом систематичного послаблення захисту праці.³⁷

Комітет нагадує, що швидкі та докорінні зміни у світі праці призвели до поширення договірних домовленостей, спрямованих на уникнення оформлення трудових відносин та перенесення ризику на роботодавця. В результаті все більше працівників, які фактично залежать від одного або декількох роботодавців, не підпадають під традиційне визначення працівника.³⁸ При визначенні типу колективних переговорів, що захищаються Хартією, недостатньо покладатися виключно на розмежування між працівниками та самозайнятими особами; вирішальним критерієм є наявність нерівності сил між працедавцями та працівниками. Якщо працівники не мають істотного впливу на зміст договірних умов, їм має бути надана можливість виправити цю нерівність шляхом колективних переговорів.³⁹ Пряма заборона на укладення колективних договорів усіх самозайнятих осіб є несумісною з вимогами статті 6§2 ЄСХ.

Аналіз релевантних положень проєкту ТКУ

Проєкт ТКУ в частині 4 статті 6 “Свобода об'єднання і право на ведення колективних переговорів” встановлює обов'язок держави «*вживати необхідних*

37. Висновки Європейського комітету з соціальних прав 2025 року. Україна <https://rm.coe.int/conclusions-2025-ecsr-ukraine-uk/48802aa1df>

38. Рішення ЄКСП у справі “Ірландський конгрес профспілок (ICTU) проти Ірландії” (§37) від 12 вересня 2018 року, скарга № 123/2016

39. Там само, §38

заходів для заохочення та сприяння розвитку та використанню процедури ведення переговорів на добровільних засадах між професійними спілками, їх організаціями та об'єднаннями, а за відсутності профспілки на локальному рівні (роботодавець — юридична особа, її відокремлені підрозділи, фізична особа — роботодавець) — вільно обраними представниками (представником), з одного боку, та роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями, з іншого боку, з метою регулювання умов праці шляхом укладення колективних угод та договорів».

Стаття 16 “Система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини” закріплює принцип *in favorem* або сприятливості, згідно з яким колективні угоди та договори можуть покращувати становище працівників порівняно з вимогами трудового законодавства та умовами, узгодженими в колективних угодах вищого рівня.

Серед обов'язків роботодавця у статті 30 проєкту ТКУ закріплено обов'язок забезпечення *«на вимогу іншої сторони ведення колективних переговорів з метою укладення колективного договору, а також надання працівникам та їх представникам повної і достовірної інформації, необхідної для ведення колективних переговорів та здійснення контролю за виконанням умов колективних угод та договорів»*.

Крім того, у проєкті ТКУ передбачено окрему Книгу 3 “Колективні трудові відносини”, яка містить розділ III “Колективні переговори”, що включає статтю 212 “Право на ведення колективних переговорів”; статтю 213 “Підготовка до ведення колективних переговорів”; статтю 214 “Початок та ведення колективних переговорів” та статтю 215 “Гарантії та компенсації учасникам колективних переговорів”.

У проєкті ТКУ визначається, що *«положення генеральної угоди є обов'язковими для врахування в інших колективних угодах та колективних договорах»* (ст. 209). *«Колективні угоди не можуть погіршувати становище працівників порівняно з генеральною угодою»* (ст. 216).

Щодо колективного договору, то частиною 4 статті 216 проєкту ТКУ встановлюється правило, згідно з яким положення колективного договору з питань, що відповідно до цього Кодексу, інших актів законодавства та обов'язкових для сторін колективних угод регулюються колективними договорами, поширюються на всіх працівників, які перебувають у трудових відносинах із роботодавцем, незалежно від членства у профспілках. Дія інших положень колективного договору поширюється на працівників на умовах, визначених таким договором.

Окремою статтею 221 у проєкті ТКУ регулюються питання призупинення та зупинення дії окремих положень колективної угоди. Зокрема, передбачена можливість призупинення дії окремих положень колективної угоди сторонами за взаємною згодою на визначений ними строк у випадках і порядку, передбачених угодою. Також у разі настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили), перелік яких зазначено в колективній угоді, дія окремих положень угоди може бути зупинена на час дії таких обставин.

Відповідність проєкту ТКУ вимогам ЄСХ

Загалом, проєкт ТКУ втілює основні підходи, відображені у практиці ЄКСП щодо статті 6§2 ЄСХ, яка закріплює право на ведення переговорів між роботодавцями або організаціями роботодавців та організаціями працівників з метою регулювання умов праці за допомогою колективних договорів, зокрема, принцип сприяльності; поширення положень колективного договору на всіх працівників, які перебувають у трудових відносинах із роботодавцем, незалежно від членства у профспілках, з питань, що відповідно до Кодексу, інших актів законодавства та обов'язкових для сторін колективних угод регулюються колективними договорами; встановлення процедури призупинення дії положень колективних угод та договорів лише за взаємною згодою їх сторін або зупинення - у випадку настання форс-мажорних обставин, за ініціативою однієї із сторін.

Водночас питання сприяння реалізації права на колективні переговори самозайнятих осіб, зокрема тих, які є економічно залежними або перебувають у подібній до найманих працівників ситуації, на що звернув увагу Комітет у Висновках 2025 щодо статті 6§2 ЄСХ, навіть у разі ухвалення проєкту ТКУ, залишиться невирішеним. Також реальна можливість ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів для працівників цифрових платформ на сьогодні відсутня.

Одне з основоположних трудових прав – право на об'єднання у профспілку в Україні *de jure* не обмежене наявністю трудових відносин чи статусу найманого працівника. Водночас реалізація права на ведення колективних переговорів, укладення колективних договорів та права на колективні дії для захисту своїх прав, які є невід'ємною складовою права на свободу об'єднання, *de facto* можлива лише тими, хто перебуває у трудових правовідносинах на підставі трудового договору та має статус саме найманого працівника.

Одним з варіантів вирішення цієї проблеми може бути запровадження спеціального широкого поняття "ті, хто працює", що застосовуватиметься для цілей об'єднання в профспілки та реалізації права на ведення колективних переговорів, укладення колективних договорів та колективні дії. Таке визначення безумовно має відповідати міжнародним стандартам, згаданим вище, і бути відокремлене від визначення вузького поняття «найманий працівник», що використовується в контексті власне індивідуальних трудових правовідносин. Як зазначалося вище, ЄКСП, як і наглядові органи МОП, у своїх висновках тлумачить поняття «працівник» (worker) у широкому розумінні саме в контексті реалізації колективних трудових прав. Отже, в частині, що регулює колективні відносини у сфері праці, закон може встановлювати ширше визначення їх суб'єктів за сферою охоплення. У такий спосіб можна було б запобігти обмеженням щодо застосування прав на об'єднання в профспілки, ведення колективних переговорів та колективні дії, пов'язаним з наявністю «класичних» ознак трудових відносин, як-от підпорядкованість і контрольованість праці. Більше того, реалізація таких прав, що особливо важливо з огляду на їх належність до основних прав людини, не залежатиме від необхідності й результатів доведення факту перебування в трудових відносинах та суддівського розсуду.

Стаття 6§4 - Право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на страйк

Опис поставлених Комітетом питань

У цільових питаннях Комітет просив держави-учасниці зазначити сектори, у яких право на страйк заборонене, сектори, у яких право на страйк обмежується і встановлюється вимога щодо забезпечення мінімального рівня послуг, а також надати детальну інформацію про відповідні правила та їх застосування на практиці, включаючи релевантну судову практику.

Також Комітет запитував держави-учасниці про можливість заборонити страйк, звернувшись до суду або іншого компетентного органу (адміністративного чи арбітражного) за судовою заборонаю чи іншим захистом.

Висновки ЄКСП щодо України

Комітет дійшов висновку, що ситуація в Україні не відповідає статті 6§4 Хартії, навіть з урахуванням можливості обмеження права на колективні дії відповідно до статті G, на тій підставі, що абсолютна заборона всіх страйків у всіх секторах, навіть тих, які не зачеплені військовими діями, не може вважатися пропорційною.

Необхідно визнати, що ЄКСП у Висновках 2018 визнавав невідповідність ситуації в Україні вимогам статті 6§4 Хартії, наголошуючи, що обмеження права на страйк для працівників, які працюють у аварійно-рятувальних закладах, на ядерних об'єктах та в транспортному секторі, виходять за межі, дозволені статтею G Хартії. Крім того, у Висновках 2018 року Комітет констатував порушення на підставах відмови державним службовцям у праві на страйк. Аналогічні підстави невідповідності ситуації у законодавстві та практиці України стандартам статті 6§4 Хартії визнавали також у Висновках 2014.

Практика ЄКСП

Відповідно до статті 6§4 Хартія визнає право працівників і роботодавців на колективні дії у разі виникнення конфлікту інтересів. Однак це не створює жодних перешкод для існування законодавства, яке регулює здійснення права на локаут, а також права на страйк, за умови, що ні законодавство, ні судові рішення не впливають на саме існування права, визнаного таким чином.⁴⁰ Враховуючи, що право на страйк нерозривно пов'язане з правом на укладання колективних договорів, його обмеження можуть бути прийнятними лише за певних умов.⁴¹

Право на страйк може бути обмежене, якщо таке обмеження відповідає умовам, викладеним у статті G. Ця стаття передбачає обмеження гарантованих Хартією прав, за умови встановлення законом, наявності легітимної мети та необхідності в демократичному суспільстві для захисту прав і свобод інших людей або для захисту державних інтересів, національної безпеки, здоров'я людей чи моралі.⁴²

40. Дайджест практики Європейського комітету з соціальних прав <https://rm.coe.int/ecsr-digest-re-social-rights-2023/1680ac7ba0>

41. Рішення ЄКСП у справі "Загальна конфедерація праці Італії (CGIL) проти Італії" від 22 січня 2019, скарга № 140/2016

42. Дайджест практики Європейського комітету з соціальних прав <https://rm.coe.int/ecsr-digest-re-social-rights-2023/1680ac7ba0>

Комітет нагадує, що відповідно до статті G переглянутої Хартії право на страйк для певних категорій державних службовців може бути обмежене, зокрема для працівників поліції та збройних сил, суддів і вищих державних службовців.⁴³

Обмеження права на страйк для окремих категорій державних службовців, наприклад тих, чиї обов'язки та функції за своєю природою або рівнем відповідальності безпосередньо впливають на права і свободи інших осіб, суспільний інтерес, національну безпеку або громадське здоров'я, можуть переслідувати легітимну мету у розумінні статті G.⁴⁴ Однак Комітет вважає, що повне позбавлення державних службовців права на страйк не може вважатися сумісним із Хартією.⁴⁵ Дозвіл державним службовцям лише на оголошення символічних страйків є недостатнім.⁴⁶

Крім того, встановлення абсолютної заборони на страйки для категорій державних службовців, таких як працівники пенітенціарних установ, пожежники або персонал цивільної безпеки, є несумісним зі статтею 6 § 4, оскільки така абсолютна заборона за своєю природою є непропорційною, тоді як визначення переліку основних послуг, які мають надаватися, було б менш обмежувальною альтернативою.

Обмеження страйків у конкретних секторах, що мають важливе значення для суспільства, можуть вважатися такими, що переслідують легітимну мету, якщо такі страйки становлять загрозу правам і свободам інших осіб або суспільному інтересу, національній безпеці та або громадському здоров'ю.⁴⁷

Водночас загальна заборона страйків навіть у життєво важливих секторах, зокрема коли вони визначені надто широко, як-от «енергетика», «охорона здоров'я» або «правоохоронна діяльність», не вважається пропорційною настільки, наскільки така загальна заборона не розрізняє різні функції, що виконуються в межах кожного сектора. Просте позбавлення цих працівників права на страйк без розмежування їхніх конкретних функцій не може

43. Рішення ЄКСП у справі "Європейська організація військових асоціацій проти Ірландії" (§ 113) від 12 вересня 2017 року, скарга № 112/2014; Висновки ЄКСП І 1969 року, Заява про тлумачення статті 6§4

44. Рішення ЄКСП у справі "Конфедерація незалежних профспілок Болгарії, Конфедерація праці «Подкрепа» та Європейська конфедерація профспілок проти Болгарії" від 16 жовтня 2006 року, скарга № 32/2005

45. Рішення ЄКСП у справі "Європейська організація військових асоціацій проти Ірландії" (§ 113) від 12 вересня 2017 року, скарга № 112/2014; Висновки ЄКСП І 1969 року, Заява про тлумачення статті 6§4

46. Рішення ЄКСП у справі "Конфедерація незалежних профспілок Болгарії, Конфедерація праці «Подкрепа» та Європейська конфедерація профспілок проти Болгарії" від 16 жовтня 2006 року, скарга № 32/2005

47. Рішення ЄКСП у справі "Matica Hrvatskih Sindikata проти Хорватії" від 21 березня 20218 року, скарга № 116/2015

вважатися пропорційним меті захисту прав і свобод інших осіб або захисту суспільного інтересу, національної безпеки, громадського здоров'я чи моралі і, відповідно, необхідним у демократичному суспільстві. Максимумом, що може вважатися таким, що відповідає статті 6§4 з урахуванням статті G Хартії, є запровадження вимоги щодо забезпечення мінімального рівня послуг у цих секторах.⁴⁸

Що стосується працівників поліції, абсолютна заборона права на страйк може вважатися такою, що відповідає статті 6§4, лише за наявності переконливих причин, які обґрунтовують необхідність такої абсолютної заборони в конкретному національному контексті, а також пояснюють, чому запровадження обмежень щодо способу та форми здійснення страйкових дій є недостатнім для досягнення легітимної мети⁴⁹. Якщо обмеження права на страйк для працівників поліції є настільки надмірними, що фактично позбавляють це право ефективності, такі обмеження вважатимуться такими, що виходять за межі дозволених статтею G Хартії. Це включає ситуації, коли працівники поліції можуть реалізовувати право на страйк лише за умови безперервного виконання певних завдань і видів діяльності під час страйку, зокрема запобігання, виявлення та документування кримінальних правопорушень, здійснення затримань, регулювання та контроль дорожнього руху, охорона осіб і майна, прикордонний контроль, а також запобігання та реагування на інциденти на кордонах.⁵⁰

Право на страйк для військовослужбовців може підлягати обмеженням за умов, передбачених статтею G, тобто якщо обмеження встановлене законом і є необхідним у демократичному суспільстві для захисту прав і свобод інших осіб або для захисту суспільного інтересу, національної безпеки, громадського здоров'я чи моралі. Це також включає вимогу пропорційності такого обмеження переслідуваній меті. Межа розсуду, надана державам щодо права на страйк військовослужбовців, є ширшою, ніж та, що надається державам-учасникам стосовно поліції.

З урахуванням особливого характеру завдань, які виконують військовослужбовці, Комітет вважає, що встановлення абсолютної заборони права на страйк може бути виправданим відповідно до статті G за умови, що військовослужбовці мають інші ефективні засоби для ведення переговорів щодо умов праці та зайнятості, включаючи оплату праці.

48. Там само, § 114; Висновки Європейського комітету з соціальних прав XVII-1 2006. Чеська Республіка

49. Рішення ЕКСП у справі "Європейська конфедерація поліції проти Ірландії" (§ 211) від 2 грудня 2013 року, скарга № 83/2012

50. Висновки Європейського комітету з соціальних прав 2022 року. Північна Македонія. (англійською мовою) <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2016/def/PRT/20/EN>

Окрім детальних роз'яснень щодо можливих обмежень права на колективні дії для військовослужбовців та працівників поліції, у Висновках 2025 Комітет прийняв Заяву про тлумачення стосовно права на страйк суддів та прокурорів, визнавши можливим виправдання запровадження абсолютної заборони на право на страйк за умови, що така заборона відповідає вимогам статті 6, і за умови, що судді та прокурори мають інші засоби, за допомогою яких вони можуть ефективно домовлятися про умови праці, включаючи оплату праці і беручи до уваги характер завдань, що виконуються суддями та прокурорами, які здійснюють державну владу, та потенційне порушення, яке будь-які страйкові дії можуть спричинити для функціонування верховенства права.⁵¹

Поряд з правом працівників на колективні дії, стаття 6§4, у тлумаченнях та практиці ЄКСП безпосередньо включає і право роботодавців на колективні дії у разі виникнення конфлікту інтересів.⁵² ЄКСП підкреслює, що положення статті 6§4 стосується як страйків, так і локаутів, адже локаут є основною, якщо не єдиною, формою колективних дій, яку роботодавці можуть вжити для захисту своїх інтересів.⁵³ ЄКСП наголошує в Заяві про тлумачення⁵⁴, що Хартія не створює жодних перешкод для існування законодавства, яке регулює здійснення права на оголошення локауту, і не встановлює порушення у разі неприйняття Державами-учасницями Хартії законодавства, яке регулює застосування локауту. Комітет також звертає увагу на те, що національне законодавство та практика можуть не встановлювати повну юридичну рівність між правом на страйк та правом на локаут.

Водночас ЄКСП передбачає необхідність гарантування державами права компетентних судових органів встановлювати певні обмеження на застосування локауту в окремих випадках, коли це, зокрема, становитиме зловживання правом або не матиме виправдання на підставі «форс-мажорних обставин» чи дезорганізації підприємства, спричиненої колективними діями працівників.⁵⁵

51. Висновки Європейського комітету з соціальних прав 2025 року. Загальний вступ. Тлумачення. Стаття 6-4, с.11 (англійською мовою) <https://rm.coe.int/general-intro-2025-rev-charter-e/48802aad0b>

52. Дайджест практики Європейського комітету з соціальних прав, с. 153 <https://rm.coe.int/ecsr-digest-re-social-rights-2023/1680ac7ba0>

53. Висновки Європейського комітету з соціальних прав I. Тлумачення. Стаття 6§4 https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=I_Ob_-26/Ob/EN

54. Висновки Європейського комітету з соціальних прав VIII. Тлумачення. Стаття 6§4 https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=VIII_Ob_-3/Ob/EN

55. Висновки Європейського комітету з соціальних прав VIII. Тлумачення. Стаття 6§4 https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=VIII_Ob_-3/Ob/EN

Аналіз релевантних положень проєкту ТКУ

Проєкт ТКУ, на відміну від чинного Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», до певної міри спрощує реалізацію права працівників на страйк. Наприклад, відповідно до частини 4 статті 277 проєкту ТКУ *«страйк може застосовуватися як спосіб вирішення колективного трудового спору (крім випадків, передбачених статтями 286 — 288 цього Кодексу) без попереднього проведення трудової медіації та/або трудового арбітражу у разі nereагування роботодавця на обґрунтовані вимоги працівників щодо погашення простроченої заборгованості із виплати заробітної плати в сумі, що становить не менше двох середніх заробітних плат для 50 відсотків і більше середньооблікової кількості штатних працівників за підсумками місяця, який передує проведенню страйку, якщо інше не передбачене у колективній угоді, договорі»*.

Проєктом ТКУ (ст. 286) встановлено, що *«заборона страйку встановлюється цим Кодексом. Зокрема, у період надзвичайного стану проведення страйків може бути заборонено на всій території України або в окремих її місцевостях на час, що не перевищує строку, на який вводиться надзвичайний стан. Проведення страйків може бути заборонено в окремих місцевостях, які оголошуються зонами надзвичайної екологічної ситуації, на строк, на який ці території оголошуються такими зонами відповідно до закону. Також забороняється проведення страйків на період воєнного стану на всій території України або в окремих її місцевостях на час, що не перевищує строку, на який вводиться воєнний стан»*.

У частині 5 статті 286 проєкту ТКУ вичерпно визначений перелік осіб, яким забороняється організовувати та брати участь у страйках. Серед них:

- 1) прокурори, судді, члени Рахункової палати України, державні службовці, уповноважені на виконання функцій від імені держави, поліцейські, особи рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби України;
- 2) військовослужбовці Збройних Сил України, Служби безпеки України, Управління державної охорони України, Національної гвардії України, Державної прикордонної служби України, Державної спеціальної служби транспорту, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, резервісти під час виконання ними обов'язків служби у військовому резерві;
- 3) співробітники кадрового складу розвідувальних органів України, Служби судової охорони;

4) особи рядового і начальницького складу служби цивільного захисту, Державного бюро розслідувань України;

5) особи начальницького складу Національного антикорупційного бюро України, особам, які мають спеціальні звання Бюро економічної безпеки України.

Для деяких категорій працівників відповідно до статті 288 проекту ТКУ встановлені особливі умови участі у страйку. Вони поширюються на працівників, безпосередньо зайнятих виробництвом продукції, виконанням робіт, наданням послуг, від виконання трудових обов'язків яких залежить забезпечення національної безпеки, зокрема у частині захисту навколишнього природного середовища, збереження життя, здоров'я людей, забезпечення їх прав і свобод, реалізується з урахуванням особливостей, встановлених цим Кодексом.

Юридичні особи — роботодавці, для працівників яких встановлюються особливі умови участі у страйку, визначаються на підставі:

- 1) частини четвертої статті 9 Закону України “Про критичну інфраструктуру”;
- 2) інших актів законодавства, які регулюють питання віднесення об'єктів до критичної інфраструктури;
- 3) колективних угод.

Перелік об'єктів критичної інфраструктури, на яких визначаються взаємні зобов'язання роботодавця та працівників щодо виконання мінімально необхідного обсягу робіт та послуг, що повинен бути забезпечений окремими працівниками (в межах їх трудової функції) в ході проведення страйку, затверджується Кабінетом Міністрів України після проведення консультацій із відповідними галузевими репрезентативними об'єднаннями (організаціями) профспілок, об'єднаннями організацій роботодавців (за їх наявності).

Відповідність проекту ТКУ вимогам ЄСХ

У проекті ТКУ зберігається існуючий на сьогодні підхід, відповідно до якого забороняється проведення страйків на період воєнного стану на всій території України або в окремих її місцевостях на час, що не перевищує строку, на який вводиться воєнний стан. Крім того, у період надзвичайного стану проведення страйків може бути заборонено на всій території України

або в окремих її місцевостях на час, що не перевищує строку, на який вводиться надзвичайний стан. Проведення страйків також може бути заборонено в окремих місцевостях, які оголошуються зонами надзвичайної екологічної ситуації, на строк, на який ці території оголошуються такими зонами відповідно до закону. При цьому, на рівні норм проєкту ТКУ не регулюється питання доцільності чи пропорційності обмежувальних заходів чи заборон. Такий підхід прямо суперечить вимогам ЄСХ, про що зазначено Комітетом. Отже, існуюче положення про загальну повну заборону колективних дій під час воєнного та надзвичайного стану вимагає його перегляду з метою приведення у відповідність до стандартів ЄСХ.

Проєкт ТКУ більш чітко регламентує процедуру оголошення та проведення страйків, зокрема в частині строків, а також не містить вимоги щодо наявності голосів двох третин делегатів конференції для прийняття рішення про оголошення страйку, що неодноразово було об'єктом уваги ЄКСП, який у зв'язку з цим ставив уряду низку додаткових питань.⁵⁶ Взагалі, ЄКСП неодноразово наголошував, що застосування попередньої згоди певного відсотка працівників до реалізації права на страйк відповідає статті 6§4, за умови, що спосіб голосування, кворум і необхідна більшість не є такими, що надмірно обмежують здійснення права на страйк. Разом з тим, ситуації, коли страйк може бути оголошений лише за умови згоди половини працівників, на яких поширюється дія колективного договору, становлять надмірне обмеження права профспілок на колективні дії.⁵⁷

У проєкті ТКУ відсутня норма про дві третини делегатів конференції та закріплено підхід, згідно з яким для оголошення страйку необхідно, щоб за нього *“проголосувало не менше половини працівників (делегатів конференції) роботодавця, відокремленого підрозділу юридичної особи. Кількість працівників визначається на основі даних про середньооблікову кількість штатних працівників за підсумками місяця, що передував колективному трудовому спору, якщо інше не визначено в колективній угоді, договорі”* (ч. 2 ст. 279 проєкту). Незважаючи на певний прогрес щодо усунення процедурних обмежень для оголошення страйку, з огляду на практику ЄКСП, встановлена у проєкті вимога до прийняття рішення про оголошення страйку у кількості не менше половини усіх працівників, які працюють у роботодавця, все ж таки видається надмірною і може ускладнити можливість проведення страйку на великих підприємствах, враховуючи, що за нормами проєкту ТКУ

56. Висновки Європейського комітету з соціальних прав 2014 року. Україна. Стаття 6-4 (англійською мовою) <https://hudoc.esc.coe.int/?i=2014/def/UKR/6/4/EN>

57. Дайджест практики Європейського комітету з соціальних прав <https://rm.coe.int/ecsr-digest-re-social-rights-2023/1680ac7ba0>

колективний трудовий спір, а відповідно і страйк не може бути оголошений на рівні структурного підрозділу підприємства, а виключно у відокремлених структурних підрозділах. Виходячи з кращих практик держав ЄС, доцільно було б визначати певний відсоток від кількості працівників, які взяли участь у голосуванні про оголошення страйку, встановивши при цьому вимогу щодо необхідного кворуму для визнання такого голосування таким, що відбулося.

Масштабна заборона права на страйк в Україні для багатьох категорій працівників, зокрема усіх без винятку державних службовців, вже багато років поспіль піддається критиці з боку ЄКСП. Незважаючи на те, що у проєкті ТКУ значно звужено коло працівників/службовців, яким на сьогодні заборонено страйкувати за багатьма спеціальними законами, сумісність заборон, що передбачаються ч. 5 статті 286 проєкту ТКУ та закріплені винятки мають бути детально проаналізовані щодо їх відповідності вимогам ЄСХ. Визначаючи можливість запровадження обмеження права на страйк для певних категорій державних службовців, ЄКСП неодноразово підкреслював, що загальна відмова державним службовцям у наданні права на страйк не може розглядатися як сумісна з Хартією, навіть при наданні державним службовцям права лише оголошувати символічні страйки.

Отже, можна виснувати, що проєкт ТКУ тільки до певної міри враховує висновки ЄКСП.⁵⁸ Зокрема, заборона права на страйк встановлена лише для державних службовців, уповноважених на виконання функцій від імені держави. Водночас такому формулюванню, на нашу думку, бракує юридичної визначеності, адже в законодавстві України на сьогодні чітко не регламентовано, які саме категорії державних службовців (А, Б, В), з передбачених законом, виконують функції від імені держави, а які ні.

Крім того, враховуючи практику Комітету, який наголошує, що заборона права на страйк для певних категорій працівників, як-от судді, прокурори, поліцейські тощо, може розглядатися такою, що відповідає вимогам статті 6 Хартії за умови, що такі працівники мають інші засоби, за допомогою яких вони можуть ефективно домовлятися про умови праці, включаючи оплату праці, положення статті 286 проєкту ТКУ потребують відповідного доопрацювання.

ЄКСП, дозволяючи заборону страйків у секторах, які мають ключове значення для суспільства, підкреслює водночас, що проста заборона страйків навіть у ключових секторах — особливо коли вони мають розширене визначення,

58. Дайджест практики Європейського комітету з соціальних прав <https://rm.coe.int/ecsr-digest-re-social-rights-2023/1680ac7ba0>

наприклад, «енергетика» чи «охорона здоров'я» — не вважається пропорційною конкретним вимогам кожного сектору. Проста заборона працівникам у таких галузях страйкувати, без розмежування їхніх конкретних функцій, не може вважатися пропорційною конкретним обставинам кожного із відповідних секторів і, отже, необхідною в демократичному суспільстві. Як максимум, запровадження мінімальної вимоги щодо послуг у цих секторах можна розглядати як таке, що відповідає статті 6§4.⁵⁹ Так, законодавчі заборони страйку для працівників певних секторів вже ставали раніше предметом розгляду не тільки ЄКСП, але й ЄСПЛ та визнавалися порушенням відповідних прав.

У проєкті ТКУ передбачено позитивні зрушення у цьому питанні, адже на відміну від чинного Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”, який ці питання не регулює зовсім, у проєкті ТКУ для окремих категорій працівників, зайнятих у сферах життєво важливих послуг, встановлюється особливі умови щодо виконання мінімально необхідного обсягу робіт та послуг, що повинен бути забезпечений такими працівниками (в межах їх трудової функції) у ході проведення страйку (ст. 288); регламентується можливість утворення страйкового фонду; запроваджується попереджувальний страйк, що загалом має сприяти реалізації працівниками права на страйк. Водночас достатність такого положення у проєкті ТКУ для виконання всіх вимог статті 6§4 ЄСХ залишається сумнівною. Зокрема, незважаючи на відсутність загальної заборони на страйк для працівників транспортного сектору, широкі винятки з такої заборони потребують детального аналізу щодо відповідності вимогам ЄСХ.

Окремої уваги заслуговує питання локауту, який вперше пропонується врегулювати на законодавчому рівні в Україні. Локаут, як колективні дії роботодавця, незважаючи на текстуальне не закріплення у статті 6§4 ЄСХ, в заявах ЄКСП про тлумачення ЄСХ та послідовній практиці ЄКСП проголошується як право роботодавця на колективні дії у разі виникнення конфлікту інтересів, що не створює жодних перешкод для існування законодавства, яке регулює здійснення права на оголошення локауту. Враховуючи природу локауту та відмінності законодавства держав-учасниць ЄСХ щодо його регулювання, ЄКСП вимагає передбачити у національному законодавстві право компетентних судів встановлювати певні обмеження локауту в чітко окреслених випадках, зокрема, коли це становитиме зловживання правом або не буде виправдано на підставі

59. Там само.

«форс-мажору» чи дезорганізації підприємства, спричиненої колективними діями працівників.⁶⁰ Тобто, ЄКСП надає державам широку дискрецію, не встановлюючи конкретних вимог щодо певних рівнів, секторів, сфер тощо, в яких держави можуть врегулювати право роботодавця на локаут. Таким чином, унормування локауту у проєкті ТКУ не суперечить стандартам ЄСХ.

60. Висновки Європейського комітету з соціальних прав VIII – Тлумачення – Стаття 6-4 (англійською мовою) https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=VIII_Ob_-3/Ob/EN

Стаття 20. Право на рівні можливості та рівне ставлення у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі

З метою забезпечення ефективного здійснення права на рівні можливості та рівне ставлення у вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі Сторони зобов'язуються визнавати це право і вживати відповідних заходів для забезпечення його застосування або для сприяння його застосуванню у таких галузях:

- a) працевлаштування, захист від звільнення та професійна реінтеграція;*
- b) професійна орієнтація, підготовка, перепідготовка та перекваліфікація;*
- c) умови працевлаштування і праці, включаючи винагороду;*
- d) професійний ріст, включаючи просування по службі.*

Опис поставлених Комітетом питань

У цільових питаннях Комітет просив держави надати інформацію про:

- заходи, вжиті для сприяння більш широкій участі жінок у ринку праці та для зменшення гендерної сегрегації (горизонтальної та вертикальної), а також надати інформацію/статистичні дані, що демонструють вплив таких заходів і досягнутий прогрес у подоланні гендерної сегрегації та розширенні зайнятості жінок у ширшому спектрі професій і посад;

- заходи, спрямовані на забезпечення ефективного паритету у представництві жінок і чоловіків на посадах, де приймаються рішення, як у державному, так і в приватному секторах; про реалізацію цих заходів; та про досягнутий прогрес у забезпеченні ефективного паритету;
- статистичні дані про частку жінок у радах управління найбільших публічних компаній та на керівних посадах у публічних установах.

Висновки ЄКСП щодо України

Комітет дійшов висновку, що ситуація в Україні не відповідає статті 20 Хартії з таких підстав:

■ не встановлено, що було досягнуто вимірюваного прогресу у зменшенні гендерного розриву в зайнятості;

■ недостатній вимірюваний прогрес у досягненні ефективної рівності на керівних посадах;

■ не встановлено, що було досягнуто вимірюваного прогресу у сприянні представництву жінок у радах директорів найбільших публічних компаній.

У попередніх висновках ЄКСП також встановлював порушення Україною своїх зобов'язань за статтею 20. У Висновках 2016 порушення були визнано у зв'язку з тим, що законодавство України не передбачає перенесення тягаря доказування у справах про дискримінацію за ознакою статі та не встановлення того, що право на рівне ставлення у сфері зайнятості без дискримінації за ознакою статі гарантується на практиці. У Висновках 2020 Комітет повторив, що не забезпечено перенесення тягаря доказування у справах про дискримінацію за ознакою статі; а також звернув увагу на відсутність гарантування в Україні права на рівну оплату праці та відсутність достатнього вимірюваного прогресу щодо зобов'язання сприяти праву на рівну оплату праці.⁶¹

Практика ЄКСП

Стаття 20 ЄСХ зобов'язує держави-учасниці проголосити в законодавстві право на рівність можливостей і рівне ставлення у сфері працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі; вживати правових заходів,

61. Висновки Європейського комітету з соціальних прав 2020 року. Україна. Стаття 20 <https://rm.coe.int/escr-conclusions-ukraine-2020-ukr/1680ac2446>; Висновки Європейського комітету з соціальних прав 2014 року. Україна. Стаття 20 (англійською мовою) <https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=2016/def/UKR/20/EN>

спрямованих на забезпечення ефективності цього права, включаючи передбачення недійсності пунктів колективних договорів та індивідуальних договорів, які суперечать цьому принципу, передбачати відповідні процедури оскарження, якщо право було порушено, та ефективний захист працівників від будь-яких заходів помсти (звільнення чи інших заходів), вжитих унаслідок їхньої вимоги скористатися цим правом; визначати активну політику та вживати практичних заходів для її реалізації.⁶²

ЄКСП акцентує увагу на необхідності зміни тягаря доведення на користь працівників, які вважають себе жертвами дискримінаційного заходу. Таким працівникам має бути законодавчо забезпечено наявність належних гарантій проти дискримінації та заходів помсти, включаючи поновлення на роботі у разі звільнення і компенсацію будь-яких фінансових втрат, понесених протягом проміжного періоду.⁶³

Гендерний розрив у зайнятості

Відповідно до статті 20 держави-учасниці повинні активно заохочувати рівні можливості для жінок і чоловіків у сфері зайнятості, вживаючи цілеспрямованих заходів для подолання гендерного розриву в участі на ринку праці та працевлаштуванні. Держави мають вживати практичних заходів для усунення *de facto* нерівностей, що впливають на шанси жінок і чоловіків. Усунення потенційно дискримінаційних положень має супроводжуватися заходами щодо сприяння якісній зайнятості для жінок. Комітет відзначає, що хоча закон забороняє дискримінацію за ознакою статі, він також прямо дозволяє позитивні дії (заохочувальні заходи) для сприяння збалансованому гендерному співвідношенню в різних секторах і категоріях посад. Ці заходи мають на меті виправити наявні нерівності й сприяти дійсній рівності.

Держави повинні вживати заходів, що усувають структурні бар'єри та сприяють фактичній рівності на ринку праці. Крім того, держави повинні демонструвати вимірюваний прогрес у зменшенні гендерного розриву в зайнятості.

Гендерний мейнстрімінг має стати частиною стратегії, яка охоплює всі аспекти ринку праці, в тому числі винагороду, розвиток кар'єри та професійне визнання, а також поширюватися на систему освіти і включати різноманітні заходи, зокрема вимогу до окремих підприємств складати плани на рівні підприємств або компаній для забезпечення більшої рівності між жінками

62. Дайджест практики Європейського комітету з соціальних прав, <https://rm.coe.int/ecsr-digest-re-social-rights-2023/1680ac7ba0>

63. Висновки Європейського комітету з соціальних прав XIII-3 - Тлумачення - Стаття 1 Додаткового протоколу до Хартії (англійською мовою) https://hudoc.esc.coe.int/eng/?i=XIII-3_Ob_-2/Ob/EN

та чоловіками, заохочення роботодавців і працівників до вирішення питань рівності в колективних договорах.⁶⁴

Під час оцінки національних ситуацій Комітет розглядає динаміку рівня зайнятості жінок, а також гендерний розрив у зайнятості, і оцінює, чи було досягнуто вимірюваного прогресу у скороченні цього розриву.

Ефективна паритетність на посадах, на яких приймають рішення, у державному та приватному секторах

Стаття 20 ЄСХ гарантує право на рівні можливості у кар'єрному просуванні та представництво на посадах, на яких приймають рішення, у державному і приватному секторах. Для відповідності статті 20 держави повинні ухвалювати цілеспрямовані заходи, спрямовані на досягнення гендерного паритету у ролях прийняття рішень. Ці заходи можуть включати законодавчі квоти або норми про паритет – для збалансованого представництва в органах державної влади, виборчих списках.

Комітет підкреслює, що ефективність заходів щодо сприяння паритету у прийнятті рішень залежить від їх реального впливу на скорочення гендерного розриву у лідерських ролях. Хоча програми навчання для керівництва органів державної влади та приватного сектору є корисними для підвищення обізнаності, їхній успіх вимірюється тим, чи призводять вони до реальних змін у відборі, просуванні та кадрових політиках. Держави повинні демонструвати вимірюваний прогрес у досягненні гендерної рівності, надаючи статистичні дані про частку жінок на посадах, де приймаються рішення.

Під час оцінки національних ситуацій Комітет аналізує відсоток жінок на посадах, на яких приймаються рішення, у парламентах і міністерствах, та враховує, чи було досягнуто вимірюваного прогресу у збільшенні їхньої частки. Комітет зазначає, що за даними Європейського інституту із гендерної рівності (EI GE) у 2023 році частка жінок серед членів парламентів у ЄС становила 32,5%, а у 2025 році — 32,8%.

Представництво жінок у органах управління публічних компаній і в публічних установах

Комітет вважає, що стаття 20 Хартії покладає позитивні зобов'язання на держави щодо подолання вертикальної сегрегації на ринку праці, зокрема

64. Дайджест практики Європейського комітету з соціальних прав <https://rm.coe.int/ecsr-digest-re-social-rights-2023/1680ac7ba0>

шляхом сприяння просуванню жінок до складу правлінь компаній. Заходи, спрямовані на забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків на ринку праці, повинні включати сприяння ефективному паритету у представництві на посадах, де приймаються рішення, як у державному, так і в приватному секторах.⁶⁵ Держави повинні продемонструвати вимірюваний прогрес у цій сфері.

Під час оцінки національних ситуацій Комітет аналізує відсоток жінок у радах і на виконавчих посадах найбільших публічних компаній і з'ясовує, чи було досягнуто вимірюваного прогресу у збільшенні їхньої частки. Комітет зазначає, що за даними Європейського інституту із гендерної рівності (EIGE) частка жінок у радах великих публічних компаній у 2023 році становила 33,2% і 35,1% у 2025 році в ЄС. Щодо частки жінок на керівних посадах, вона становила 22,2% у 2023 році і 23,7% у 2025 році.

Окрім вимог ЄСХ щодо просування жінок до складу правлінь компаній, питання участі жінок у органах управління публічних компаній в ЄС регулює Директива 2022/2381 від 23.11.2022 про поліпшення гендерного балансу серед директорів публічних компаній та пов'язані з цим заходи. Вона встановлює квоти для жінок на рівні 40% серед невиконавчих директорів та 33% серед виконавчих і невиконавчих директорів разом.

Аналіз релевантних положень проєкту ТКУ

Проєкт ТКУ приділяє чимало уваги праву на рівні можливості жінок та чоловіків та рівне ставлення у трудових відносинах без дискримінації за ознакою статі. Зокрема, цей принцип прямо згадується у частині першій статті 5 проєкту ТКУ, якою забороняється пряма або непряма дискримінація у сфері праці за ознаками статі, зокрема порушення принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та рівної оплати за рівнозначну та рівноцінну роботу. Згідно з частиною другою цієї статті чоловікам і жінкам забезпечується однакова оплата за рівнозначну або за рівноцінну роботу, а також визначаються поняття рівнозначної та рівноцінної роботи. Крім того, у статті 161 проєкту ТКУ окремо встановлюється вимога про недопущення будь-якої дискримінації при формуванні систем оплати праці та прямий обов'язок роботодавців забезпечувати рівну оплату чоловікам і жінкам за рівнозначну або рівноцінну роботу.

65. Висновки Європейського комітету з соціальних прав 2020 року. Португалія. Стаття 20 (англійською мовою) <https://hudoc.esc.coe.int/eng?i=2016/def/PRT/20/EN>

Роботодавці, у яких середня кількість працівників за звітний період (календарний рік) перевищує 50 осіб, зобов'язані періодично, але не рідше ніж один раз на рік (не пізніше першого півріччя року, що настає за звітним), інформувати представників працівників про гендерний розрив в оплаті праці за категоріями працівників і посад.

Відповідність проєкту ТКУ вимогам ЄСХ

Окрім наведених вище положень, проєкт ТКУ не містить спеціальних норм, покликаних забезпечити рівні права та можливості участі жінок на рівні органів корпоративного управління, зокрема наглядових радах публічних акціонерних товариств. Це питання не є предметом регулювання Трудового кодексу, а отже, має бути унормоване цивільним або корпоративним законодавством. Для прикладу, у 2024 році у Верховній Раді України був зареєстрований законопроект про внесення змін до деяких законів щодо забезпечення рівних прав та можливостей громадян із представництва у наглядових радах та органах управління державних унітарних підприємств, господарських товариств та державних банків, комунальних унітарних підприємств, реєстр. № 12198 від 13.11.2024⁶⁶. Як зазначено у його Пояснювальній записці, цей проєкт розроблений з метою удосконалення законодавства для створення сприятливих умов для забезпечення рівних прав та можливостей для представників обох статей. Зокрема ним пропонується реалізувати доктрину позитивних зобов'язань держави шляхом внесення змін до законодавства у сфері корпоративного управління та запровадження тимчасових гендерних квот – мінімальної кількості представників однієї статі, що обираються на посади членів наглядових рад та колегіальних органів правління компаній та державних банків.

Водночас у проєкті ТКУ доцільно було б передбачити загальне правило, згідно з яким не вважатиметься дискримінацією застосування тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на забезпечення фактичної рівності жінок і чоловіків, у тому числі надання переваги кандидату чи кандидатці менш представленої статі за умови рівної кваліфікації та відсутності індивідуальних обставин, що зумовлюють перевагу під час відбору на посаду чи просування по службі. Такі заходи мають бути пропорційними, обґрунтованими та спрямованими на усунення фактичної нерівності або недопредставленості та сприяли б приведенню національного законодавства у відповідність до вимог статті 20 ЄСХ.

66. Проєкт Закону про внесення змін до деяких законів щодо забезпечення рівних прав та можливостей громадян із представництва у наглядових радах та органах управління державних унітарних підприємств, господарських товариств та державних банків, комунальних унітарних підприємств № 12198 від 13.11.2024 <https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/45210>

Загальні висновки та рекомендації

У представленому Аналітичному звіті здійснено загальний огляд та аналіз окремих положень проєкту ТКУ на предмет їхньої відповідності стандартам ЄСХ, які розглядалися у Висновках ЄКСП 2025. Зокрема, у дослідженні проаналізовано основні тлумачення та правові позиції Комітету, прийняті висновки щодо ситуації в Україні, релевантні положення проєкту ТКУ, а також надано висновки щодо їх відповідності стандартам Хартії з урахуванням виконання Україною своїх зобов'язань у сфері трудових і соціальних прав. Документ також містить рекомендації для приведення проєкту ТКУ у відповідність до стандартів ЄСХ.

Висновки ЄКСП 2025 року охоплюють ключові аспекти трудових прав, зокрема право на розумний робочий час (стаття 2§1), право на безпечні та здорові умови праці (статті 3§1, 3§2, 3§3), право працюючих чоловіків і жінок на рівну винагороду за працю рівної цінності (стаття 4§3), свободу об'єднання (стаття 5), право на ведення колективних переговорів (статті 6§1, 6§2 та 6§4), а також право на рівні можливості та рівне ставлення у сфері праці без дискримінації за ознакою статі (стаття 20).

ЄКСП встановив невідповідність ситуації в Україні стосовно кожного із зазначених положень, окрім статті 2§1. У багатьох випадках було визнано порушення вимог ЄСХ за кількома підставами. Представлені негативні Висновки 2025 ЄКСП підтверджують невідповідність чинного законодавства і практики України стандартам ЄСХ та наочну необхідність його суттєвого перегляду та осучаснення.

Аналіз релевантних положень проєкту ТКУ дає підстави стверджувати, що проєкт становить суттєвий крок уперед у модернізації національного трудового законодавства. У ряді ключових питань він демонструє більш високий рівень узгодженості з європейськими стандартами порівняно з чинним законодавством, зокрема щодо регулювання робочого часу, процедур реалізації колективних прав, закріплення гарантій для нових форм зайнятості, а також систематизації прав та обов'язків сторін трудових відносин.

Водночас проведений аналіз виявив і певні аспекти, що потребують подальшого обговорення і доопрацювання, а також дозволив сформулювати рекомендації, спрямовані на усунення наявних невідповідностей між положеннями проєкту ТКУ та ЄСХ.

■ **1. Аналіз правових позицій ЄКСП стосовно статті 2§1 - Розумний робочий час** дає підстави визнати відповідність положень проекту ТКУ стандартам ЄСХ, зокрема, щодо максимальної тривалості денного та щотижневого робочого часу, у тому числі з урахуванням максимальної кількості понаднормових годин протягом тижня, облікового періоду при підсумованому обліку робочого часу тощо.

Однак, враховуючи загальну практику ЄКСП, необхідно звернути увагу на відсутність у проекті ТКУ закріплення пасивного та активного часу очікування (чергування), а також заборони визначати пасивний час очікування як час відпочинку. Не передбачено закріплення принципу оплати/компенсації працівнику за пасивний час очікування та мінімальний розмір такої компенсації, що залишає простір для врегулювання цього питання у підзаконних актах або відображення у колективних угодах та договорах, що, у свою чергу, може суттєво впливати на встановлення адекватної компенсації та визначення критеріїв її отримання. Неврегулювання питання часу очікування (чергувань) на законодавчому рівні, зокрема, в Грузії призвело до констатації невідповідності ситуації у державі стандартам ЄСХ з цього питання.

Незважаючи на загальний позитивний висновок ЄКСП щодо статті 2§1, проект ТКУ потребує доопрацювання у контексті визначення активного та пасивного часу очікування (чергування) та надання відповідних гарантій працівникам, зокрема, встановлення мінімальної оплати/компенсації за перебування в режимі такого очікування (чергування), з метою недопущення надмірної дискреції на рівні підзаконного чи колективно-договірного регулювання.

■ **2. Стосовно статей 3§1 - Послідовна національна політика в галузі охорони праці, виробничої гігієни і виробничого середовища; 3§2 - Правила з техніки безпеки праці та охорони здоров'я; 3§3 - Забезпечення виконання правил з безпеки праці та охорони здоров'я шляхом заходів нагляду за дотриманням їхніх вимог**, слід зазначити, що проект ТКУ загалом пропонує більш прогресивний порівняно з чинним законодавством підхід до регулювання питань безпеки та здоров'я працівників на роботі, зокрема у контексті дистанційної роботи та нових форм організації праці.

Враховуючи той факт, що розробка, перегляд політик та стратегій у сфері охорони праці не регламентується проектом ТКУ, то низка стандартів ЄСХ, що стосуються оцінки психосоціальних ризиків, забезпечення навчання та засобів індивідуального захисту, організації профілактики та консультування

працівників має бути врахована в інших законодавчих актах України, зокрема, спеціальному законі, який покликаний регулювати питання охорони праці, насамперед у проєкті закону “Про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі” (реєстр. № 10137 від 13.10.2023).

Водночас подальше вдосконалення національного законодавства у сфері безпеки та здоров'я працівників на роботі може полягати: в узгодженні положень проєкту ТКУ з законопроєктом № 10137 “Про безпеку та охорону здоров'я працівників на роботі”; у розвитку механізмів запобігання професійним ризикам; в урахуванні нових викликів у сфері праці, пов'язаних із цифровізацією, розвитком платформної зайнятості та штучного інтелекту; у забезпеченні ефективного контролю за дотриманням стандартів безпеки та охорони здоров'я усіх, хто працює за винагороду, незалежно від підстав залучення до праці.

Окрім того, для приведення національного законодавства до стандартів ЄСХ у сфері охорони праці також рекомендується:

2.1. Особливу увагу слід приділити поширенню стандартів охорони праці на самозайнятих осіб. Незважаючи на те, що стандарти охорони праці плануються визначатися окремим законодавчим актом, Трудовий кодекс має закладати принципи та базові положення у цій сфері. Зокрема, сьогодні відсутнє розуміння поширення правил охорони праці на самозайнятих осіб, про що ЄКСП прямо зазначає у Висновках 2025, повторюючи свій попередній висновок про те, що ситуація в Україні не відповідає статті 3§2 Хартії у зв'язку з тим, що не встановлено, що самозайняті особи захищені правилами з охорони праці.

2.2. Позитивно оцінюючи норми статті 7 проєкту ТКУ, якими на роботодавця покладається відповідальність за забезпечення безпеки та охорони здоров'я на роботі без виключення будь-яких категорій працівників, зокрема й дистанційних, ці положення варто було би доповнити, визначивши ефективний механізм проведення регулярного та систематичного нагляду за дотриманням безпечних і здорових умов праці дистанційних працівників, включаючи дистанційні перевірки; перегляд оцінок ризиків та навчальної документації роботодавців; перевірку доцільності та ефективності превентивних заходів, вжитих роботодавцями тощо. Окрему увагу слід приділити також посиленню ефективності механізму контролю інспекцією праці або іншими контролюючими органами за дотриманням роботодавцями та дистанційними працівниками зобов'язань щодо охорони та безпеки праці.

2.3. Для виконання вимог ЄКСП щодо статті 3§1 ЄСХ важливою є також адаптація національного законодавства до Директиви ЄС 2024/2831 щодо покращення умов праці в платформній зайнятості. Незважаючи на те, що імплементаційний період у країнах ЄС ще триває, проєкт ТКУ має бути проаналізований на предмет відповідності її вимогам.

Виходячи з положень Директиви ЄС 2024/2831, договірні відносини між цифровою платформою та особою, яка виконує роботу через цю платформу, юридично вважаються трудовими відносинами, якщо виявлено факти, що вказують на керівництво та контроль.

З урахуванням позитивного досвіду країн ЄС пропонуємо розглянути можливість запровадження у проєкті ТКУ презумпції наявності трудових відносин в рамках цифрової платформи, з метою імплементації у національне законодавство положень Директиви ЄС 2024/2831 та спрощення встановлення факту існування трудових відносин між платформами та особами, які виконують роботи або надають послуги за винагороду під управлінням та контролем таких платформ що, у свою чергу, значно покращить і ситуацію з дотриманням вимог статті 3§1 ЄСХ.

2.4. У проєкті ТКУ право на відключення передбачено лише для працівників, які працюють на підставі трудового договору про дистанційну роботу. У контексті тлумачення ЄКСП права на відключення, такий підхід видається занадто вузьким, як мінімум, враховуючи те, що у деяких випадках, передбачених проєктом ТКУ, будь-якого працівника може бути переведено на дистанційний режим роботи тимчасово індивідуальним актом роботодавця без укладення трудового договору про дистанційну роботу.

Крім того, слід звернути увагу на доцільність унормування не лише права на відключення для працівника, а й закріплення кореспондуючого обов'язку для роботодавця - утримуватися від контактів із працівником під час періодів відпочинку, за винятком випадків форс-мажорних обставин. При цьому, з метою ефективної реалізації запропонованої норми, будь-яке упереджене або менш сприятливе ставлення до працівника, зокрема щодо умов праці та кар'єрного зростання, внаслідок здійснення ним права на відключення слід вважати дискримінаційною дією, за вчинення якої має бути встановлена відповідальність роботодавця.

3. Питанням **рівної оплати праці жінок і чоловіків за рівнозначну та рівноцінну роботу, право на яку закріплено у статті 4§3**, приділяється увага в статтях 5 та 161 проєкту ТКУ, зокрема надається визначення поняття рівнозначної та рівноцінної роботи, закріплюються критерії рівноцінної

роботи. Водночас аналіз цих положень виявив їхню неповну відповідність практиці ЄКСП. Зокрема, у проєкті ТКУ не визначено, що у контексті принципу рівності оплати праці мають бути включені всі елементи винагороди, які працівник отримує від роботодавця. Не приділяється уваги принципу прозорості, що становить вимогу як ЄСХ, так і законодавства ЄС. Більше того, вимога щодо забезпечення прозорості систем оплати праці взагалі не згадується у проєкті ТКУ.

У зв'язку з цим, статтю 161 проєкту доцільно доповнити частиною 7 такого змісту:

“7. Системи оплати праці повинні бути сформовані на підставі об'єктивних, прозорих та гендерно-нейтральних критеріїв у такий спосіб, щоб під час їх застосування не допускалася будь-яка дискримінація.”

 **4. Аналіз положень проєкту ТКУ у світлі стандартів ЄСХ та позицій ЄКСП, викладених у Висновках 2025 року щодо статті 5 - Право на створення організацій**, свідчить про певний поступ у напрямі наближення національного трудового законодавства до європейських підходів.

Закріплюючи у Книзі 1 “Загальні положення” основоположні засади правового регулювання сфери праці, проєкт ТКУ, зокрема, демонструє більш комплексне та системне закріплення права на свободу об'єднання, розширює підходи до його суб'єктного складу (через використання категорії «ті, хто працює»), а також послідовно інтегрує принципи невтручання держави та гарантування діяльності організацій працівників і роботодавців.

У цьому контексті доцільним є нормативне забезпечення поширення фундаментальних трудових прав, насамперед свободи об'єднання та права на колективні переговори, на осіб, зайнятих у гіг-економіці та на цифрових платформах.

У Висновках 2025 Комітет звертав увагу на те, що особи, які працюють за гіг-контрактами в рамках режиму Дія Сіті, не мають профспілкових прав та можливості брати участь у колективних переговорах; на них не поширюється дія Кодексу та трудового законодавства (на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті). Виключення певної категорії працівників із сфери застосування трудового законодавства, незважаючи на фактичний характер їхніх відносин, і, таким чином, позбавлення їх фундаментальних трудових прав на свободу об'єднання та колективні переговори, не може бути виправдане з міркувань оптимізації оподаткування, вигоди для бізнесу або гнучкості та прямо не відповідає вимогам ЄСХ.

У зв'язку з цим позитивним кроком є норма ч. 3 ст. 10 проєкту ТКУ, яка поширює дію цього Кодексу та інших актів трудового законодавства на відносини між гіг-спеціалістами та резидентами Дія Сіті в частині основоположних засад правового регулювання сфери праці та відносин, неврегульованих Законом України “Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні”, гарантуючи таким працівникам, як мінімум, фундаментальні трудові права, зокрема право на свободу об'єднання та ведення колективних переговорів.

Таким чином, проєкт ТКУ можна розглядати як важливу нормативну основу для подальшого розвитку трудового законодавства, яка, однак, потребує змістовного розширення та узгодженого доопрацювання у взаємозв'язку з іншими законодавчими актами. Враховуючи, що навіть у разі ухвалення проєкту ТКУ значна частина питань, пов'язаних із забезпеченням права на свободу об'єднання, продовжить регулюватися спеціальними законами, доцільно забезпечити узгоджений підхід до реформування трудового законодавства. З огляду на це, закони України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 № 1045-XIV, “Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності” від 22.06.2012 № 5026-VI, “Про соціальний діалог в Україні” від 23.12.2010 № 2862-VI потребують ретельного аналізу та їх змістовного оновлення для приведення у відповідність до європейських стандартів.

Окрім зазначеного, з метою приведення національного законодавства і практики у відповідність до стандартів ЄСХ рекомендується переглянути обмеження щодо участі іноземців у створенні профспілок; здійснити комплексний аналіз спеціальних законів, що регулюють правовий статус військовослужбовців, поліцейських, прокурорів тощо, та практики в частині реалізації цими категоріями права на свободу об'єднання; забезпечити, щоб будь-які обмеження права на свободу об'єднання відповідали принципам законності, легітимної мети та пропорційності.

5. Аналіз практики ЄКСП щодо статті 6§1 - Спільні консультації між працівниками та роботодавцями та положень проєкту ТКУ щодо обов'язку роботодавця консультуватися з представниками працівників з питань умов праці та зайнятості, дає підстави для висновку про імплементацію загальних підходів та стандартів Хартії. Для кращого узгодження та ефективної реалізації норм проєкту ТКУ доцільно було б розширити перелік питань, щодо яких консультації між працівниками та роботодавцем є обов'язковими, а також гарантувати своєчасність і змістовність участі представників працівників у прийнятті управлінських рішень.

Водночас, беручи до уваги висновки ЄКСП 2025 року, доцільно посилювати інституційний вимір та ефективність соціального діалогу в Україні, зокрема, розширювати практику проведення спільних консультацій на всіх рівнях, включаючи державний сектор; передбачити регулярні консультації з питань цифровізації та переходу до сталої економіки; забезпечити належне функціонування постійних органів соціального діалогу.

З урахуванням європейських практик соціального діалогу державі необхідно дотримуватися вимог закону щодо обов'язковості консультацій із соціальними партнерами під час підготовки нормативно-правових актів у сфері праці та соціально-економічної політики; забезпечити своєчасне інформування та участь сторін соціального діалогу у виробленні рішень у сфері соціально-економічних та трудових відносин; посилити роль соціальних партнерів у формуванні державної політики.

Важливе значення у належному забезпеченні участі соціальних партнерів у консультаціях є відсутність обмеження їх участі внаслідок жорстких критеріїв репрезентативності. Тому важливим є аналіз відповідності положень Закону України "Про соціальний діалог в Україні" критеріям, сформованим ЄКСП.

 **6.** Загалом, проєкт ТКУ втілює основні підходи, відображені у практиці ЄКСП щодо статті **6§2 - Ведення переговорів між роботодавцями або організаціями роботодавців та організаціями працівників з метою регулювання умов праці за допомогою колективних договорів**, шляхом закріплення: права на ведення переговорів між роботодавцями або організаціями роботодавців та організаціями працівників з метою регулювання умов праці за допомогою колективних угод та договорів; принципу сприятливості, за яким колективні угоди та договори можуть покращувати становище працівників порівняно з вимогами трудового законодавства та умовами, узгодженими в колективних угодах вищого рівня; правила про поширення положень колективного договору на всіх працівників, які перебувають у трудових відносинах із роботодавцем, незалежно від членства у профспілках, з питань, що відповідно до Кодексу, інших актів законодавства та обов'язкових для сторін колективних угод регулюються колективними договорами; встановлення процедури призупинення дії положень колективних угод та договорів лише за взаємною згодою їх сторін або зупинення - у випадку настання форс-мажорних обставин, за ініціативою однієї із сторін.

Водночас питання сприяння реалізації права на колективні переговори самозайнятих осіб, зокрема тих, які є економічно залежними або перебувають

у подібній до найманих працівників ситуації, на що звернув увагу Комітет у Висновках щодо статті 6§2 ЄСХ, навіть у разі ухвалення проєкту ТКУ, залишиться невирішеним. Також реальна можливість ведення колективних переговорів та укладення колективних договорів для працівників цифрових платформ на сьогодні відсутня.

7. Стосовно статті 6§4 - Право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на страйк, слід зазначити, що проєкт ТКУ загалом пропонує більш прогресивний порівняно з чинним законодавством підхід до унормування права на колективні дії. Однак у проєкті ТКУ все ще зберігаються норми, що не в повній мірі враховують стандарти ЄСХ та правові позиції ЄКСП. Зокрема, збережена загальна заборона страйків під час надзвичайного та воєнного станів; існує невизначеність щодо категорій державних службовців, яким забороняється право на страйк; встановлена абсолютна заборона брати участь у страйках суддям і прокурорам, а також міститься широке коло винятків, які надають можливість запровадження заборони страйку працівникам ключових секторів економіки. Такий підхід потребує перегляду відповідно до практики ЄКСП та висновків, наданих Україні.

З огляду на це, при доопрацюванні проєкту ТКУ з метою приведення його положень у відповідність до вимог статті 6§4 Хартії доцільно врахувати такі рекомендації:

7.1. Загальна заборона страйків під час надзвичайного, воєнного стану суперечить вимогам ЄСХ, про що прямо зазначено ЄКСП у Висновках 2025. Відповідно, положення чинного національного законодавства про загальну повну заборону колективних дій під час воєнного та надзвичайного стану вимагає перегляду з метою приведення у відповідність до стандартів ЄСХ. Проєкт ТКУ потребує детального аналізу та доопрацювання стосовно врегулювання питання доцільності чи пропорційності обмежувальних заходів чи заборон.

7.2. З урахуванням тлумачень ЄКСП, встановлена у проєкті ТКУ вимога до прийняття рішення про оголошення страйку у кількості не менше половини всіх працівників, які працюють у роботодавця, є надмірною та такою, що не відповідає вимогам ЄСХ. Виходячи з кращих практик держав ЄС, доцільно було б визначати певний відсоток від кількості працівників, які взяли участь у голосуванні про оголошення страйку, встановивши при цьому вимогу щодо необхідного кворуму для визнання такого голосування таким, що відбулося.

7.3. Незважаючи на загальне звуження кола працівників/службовців, яким чинним на сьогодні спеціальним законодавством заборонено страйкувати, у статті 286 проєкту ТКУ залишається запровадження заборони організовувати та брати участь у страйках для певних категорій державних службовців, суддів, прокурорів та деяких інших категорій осіб. Визначаючи можливість запровадження обмеження права на страйк для певних категорій державних службовців, ЄКСП неодноразово підкреслював, зокрема безпосередньо у висновках щодо України, що загальна відмова державним службовцям у наданні права на страйк не може розглядатися як сумісна з Хартією, навіть при наданні державним службовцям права лише оголошувати символічні страйки. Встановлення у статті 286 проєкту ТКУ заборони права на страйк лише для державних службовців, уповноважених на виконання функцій від імені держави тільки до певної міри враховує висновки ЄКСП, залишаючи у такому формулюванні брак юридичної визначеності, адже в законодавстві України на сьогодні чітко не регламентовано, які саме категорії державних службовців (А, Б, В), з передбачених законом, виконують функції від імені держави, а які ні.

Враховуючи закріплену у практиці ЄКСП можливість розглядати заборону права на страйк для певних категорій працівників, як-от судді, прокурори, поліцейські тощо, такою, що відповідає вимогам статті 6 Хартії за умови, що такі працівники мають інші засоби, за допомогою яких вони можуть ефективно домовлятися про умови праці, включаючи оплату праці, положення статті 286 проєкту ТКУ потребують відповідного доопрацювання.

У цілому, сумісність заборони права на страйк, що передбачаються ч. 5 статті 286 проєкту ТКУ потребує ретельного аналізу та доопрацювання для приведення у відповідність до стандартів ЄСХ.

7.4. Незважаючи на позитивні зрушення у регулюванні заборони страйків у секторах, які мають ключове значення для суспільства, у проєкті ТКУ встановлюються для окремих категорій працівників, зайнятих у сферах життєво важливих послуг, особливі умови щодо виконання мінімально необхідного обсягу робіт та послуг, що повинен бути забезпечений такими працівниками (в межах їх трудової функції) у ході проведення страйку (ст. 288). Достатність такого положення у проєкті ТКУ та широких винятків попри відсутність загальної заборони на страйк для працівників цих секторів залишається сумнівним для виконання всіх вимог статті 6§4 ЄСХ у контексті належного розмежування конкретних функцій працівників, яким заборонено страйкувати.

■ **8.** У проєкті ТКУ приділяється увага питанням заборони дискримінації, включаючи забезпечення **рівних можливостей та рівного ставлення до жінок і чоловіків у сфері праці і зайнятості, право на які закріплено у статті 20.** Разом з тим, враховуючи висновки ЄКСП та встановлену у них невідповідність чинного законодавства і практики України вимогам статті 20 ЄСХ, доцільно було б передбачити загальне правило, згідно з яким не вважатиметься дискримінацією застосування тимчасових спеціальних заходів, спрямованих на забезпечення рівності жінок і чоловіків, у тому числі надання переваги кандидату чи кандидатці менш представленої статі за умови рівної кваліфікації та відсутності індивідуальних обставин, що зумовлюють перевагу під час відбору на посаду чи просування по службі. Такі заходи мають бути пропорційними, обґрунтованими та спрямованими на усунення фактичної нерівності або недостатньої представленості та сприяти приведенню національного законодавства у відповідність до вимог статті 20 ЄСХ.



**Алла
Федорова**

Кандидатка юридичних наук, доцентка Навчально-наукового інституту міжнародних відносин Київського національного університету імені Тараса Шевченка. З 2023 року членкиня Європейського комітету з соціальних прав. Як національна експертка співпрацює з проєктами Ради Європи, мережею юридичних експертів ЄС у сферах вільного пересування працівників та координації соціального забезпечення MoveS, є сертифікованим тренером Програми HELP Ради Європи. Віце-президентка Української асоціації європейського права. Має більше 100 публікацій з різноманітних питань трудового і соціального права, Європейської соціальної хартії, трудових та соціальних стандартів ЄС, захисту прав людини, права Ради Європи.



**Яна
Сімутіна**

Докторка юридичних наук, професорка, провідна наукова співробітниця Інституту держави і права імені В. М. Корецького Національної академії наук України. Має понад 20 років досвіду викладання та наукових досліджень у сфері трудового права, прав людини, міжнародних трудових стандартів і трудового права ЄС. Є авторкою більше 100 наукових праць, зокрема індивідуальних і колективних монографій, статей у міжнародних та українських фахових виданнях, аналітичних оглядів тощо. У 2020–2025 роках була членкинею Науково-консультативної ради при Верховному Суді. У 2022 році отримала стипендію Британської академії та CARA і у 2022–2025 роках була запрошеною професоркою Школи права Брістольського університету (Велика Британія). Долучалася до кількох проєктів МОП і Світового банку в Україні, спрямованих на підтримку реформ трудового законодавства та його наближення до міжнародних стандартів. Як національна експертка Ради Європи, здійснювала правову експертизу та брала участь у робочих групах з підготовки проєкту Трудового кодексу України та оновлення законів у сфері колективних трудових спорів і соціального діалогу.

Європейська соціальна хартія, прийнята в 1961 році та переглянута в 1996 році, є аналогом Європейської конвенції з прав людини у сфері економічних і соціальних прав. Вона гарантує широке коло прав людини, пов'язаних із працевлаштуванням, житлом, охороною здоров'я, освітою, соціальним захистом і добробутом. Жоден інший правовий документ на загальноєвропейському рівні не передбачає такий всеосяжний і повний захист соціальних прав, як Хартія.

Тому Хартію розглядають як Соціальну конституцію Європи, вона є важливим компонентом структури прав людини на континенті.

UKR

www.coe.int

Рада Європи є провідною організацією із захисту прав людини на континенті. Вона складається із 46 держав-членів, зокрема всіх членів Європейського Союзу. Усі держави-члени Ради Європи підписали Європейську конвенцію з прав людини – договір, спрямований на захист прав людини, демократії та верховенства права. Європейський суд з прав людини здійснює нагляд за виконанням положень Конвенції в державах-членах Ради Європи.



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE