

УДК 349.2:342.734(477+4)

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.5.12>

**Галія Чанишева,**

докт. юрид. наук, професор, член-кореспондент Національної академії правових наук України,  
декан соціально-правового факультету

Національного університету «Одеська юридична академія»

## КОЛЕКТИВНІ ТРУДОВІ ПРАВА ЗА ЄВРОПЕЙСЬКОЮ СОЦІАЛЬНОЮ ХАРТІЄЮ (ПЕРЕГЛЯНУТОЮ) І ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ<sup>1</sup>

У статті досліджуються питання забезпечення колективних трудових прав за Європейською соціальною хартією (переглянутою) від 3 травня 1996 р. та відповідності актів чинного трудового законодавства України, проекту Трудового кодексу України проголошеним Хартією стандартам зазначених прав.

Аналізується відповідність актів національного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України закріпленим Європейською соціальною хартією (переглянутою) стандартам таких колективних трудових прав, як право на створення організацій, право на право на укладання колективних договорів, право працівників і роботодавців на колективні дії у разі конфліктів інтересів, включаючи право на страйк, право на інформацію та консультації, право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища, право представників працівників на захист на підприємстві та умови, які мають створюватися для них, право на інформацію та консультації під час незаконного звільнення.

Сформульовано пропозиції про внесення змін і доповнень до Конституції України, Кодексу законів про працю України, проекту Трудового кодексу України з метою їх адаптації до стандартів Європейської соціальної хартії (переглянутої) в частині юридичного забезпечення колективних трудових прав. Запропоновано передбачити в Конституції України право роботодавців на об'єднання в організації роботодавців, право на ведення колективних переговорів з укладення колективних угод і договорів.

Обґрунтовано необхідність закріплення у ст. 2 КЗпП України серед основних трудових прав працівника право на укладання колективних договорів, право на інформацію і консультації, право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища, право на інформацію та консультації під час незаконного звільнення. Запропоновано доповнити Кодекс окремою главою 16-Б «Організації роботодавців, їх об'єднання», нормами якої передбачити правовий статус цих суб'єктів колективних трудових відносин, у тому числі їхні колективні трудові права відповідно до положень Європейської соціальної хартії (переглянутої).

**Ключові слова:** трудові права, система трудових прав, колективні трудові права, Європейська соціальна хартія (переглянута), законодавство України.

**Постановка проблеми.** Важливе місце у системі трудових прав займають колективні трудові права, більшість з яких належить до основних прав, оскільки закріплені у міжнародних та регіональних актах про права людини, Конституції та законах України.

Серед міжнародних і регіональних актів особливе місце займає Європейська соціальна хартія (переглянута) [1], ратифікована Законом України від 14 вересня 2006 р. [2]. Хартія була переглянута 3 травня 1996 р. в результаті різних ініціатив, які переслідували мету посилити захист соціальних прав людини в рамках Ради Європи. Будучи актом регіональної дії, вона тим не менше не має аналогів серед міжнародно-правових актів,

оскільки закріплює найбільш повний каталог соціальних прав людини і досить високий рівень їх гарантій. Недарма Європейську соціальну хартію (переглянуту) називають «кодексом основних соціальних і трудових прав працівників» [3, с. 536].

Ратифікація Україною Європейської соціальної хартії (переглянутої) передбачає приведення національного трудового законодавства у відповідність до стандартів ЄСХ (п). Зазначеним стандартам має відповідати й проект Трудового кодексу України, який готується до прийняття у другому читанні. У зв'язку із цим актуальним питанням науки трудового права є визначення відповідності актів чинного трудового законодавства, проекту Трудового кодексу України положенням Європейської соціальної хартії (переглянутої).

<sup>1</sup> До 25-річчя Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Питання забезпечення трудових прав за Європейською соціальною хартією (переглянутою) і відповідності актів чинного законодавства України її стандартам досліджуються у наукових працях таких вітчизняних і зарубіжних науковців, як І.Я. Кисельов [3], М.М. Феськов [4], О.М. Рим [5] та ін. Утім, у цьому напрямі наукової проблематики залишається чимало питань, які потребують спеціального комплексного дослідження.

**Метою статті** є визначення відповідності актів чинного законодавства України, проєкту Трудового кодексу України стандартам колективних трудових прав, проголошеним Європейською соціальною хартією (переглянутою).

**Виклад основного матеріалу.** У частині II Європейської соціальної хартії (переглянутої) закріплено 31 соціальне право і досить високий рівень їх гарантій. Класифікуючи права за ЄСХ (п) за предметним (галузевим) критерієм, М.М. Феськов виокремлює такі права: I. Права у сфері праці. II. Комплексні права (у сфері праці й інших сферах суспільних відносин). III. Права у сфері соціального забезпечення. IV. Права у сфері охорони здоров'я. V. Права у сфері житлового права. VI. Інші комплексні права [4, с. 31–32].

Колективні трудові права належать до першої категорії прав. У Європейській соціальній хартії (переглянутій) закріплені такі колективні трудові права: право на створення організацій (ст. 5); право на укладання колективних договорів (ст. 6); право працівників і роботодавців на колективні дії у разі конфліктів інтересів, включаючи право на страйк (ч. 4 ст. 6); право на інформацію та консультації (ст. 21); право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища (ст. 22); право представників працівників на захист на підприємстві та умови, які мають створюватися для них (ст. 28); право на інформацію та консультації під час незаконного звільнення (ст. 29). Відповідно до Закону від 14 вересня 2006 р. № 137-V, Україна взяла на себе зобов'язання вважати обов'язковими для України усі зазначені вище статті та пункти частини II Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Колективна природа зазначених трудових прав зумовлена формою (порядком) їх здійснення як безпосередньо колективом працівників, роботодавцем, так і через уповноважених представників (профспілки, їх об'єднання, організації роботодавців, їх об'єднання та ін.), тобто колективними суб'єктами.

Колективні трудові права не можна розглядати як суму індивідуальних трудових

прав працівників. Вони мають якісно інші властивості, що визначаються цілями та інтересами колективного утворення. Здійснення колективних трудових прав переслідує корпоративні інтереси окремих соціальних груп, а не індивідуальний (приватний) інтерес.

У системі трудових прав колективні трудові права не є відособленим утворенням. Колективні трудові права є тісно взаємопов'язаними з індивідуальними трудовими правами і не можуть знижувати закріпленій законодавством їх рівень. Водночас відносно індивідуальних трудових прав колективні трудові права носять допоміжний, обслуговуючий характер і покликані сприяти їх ефективному здійсненню.

Як слушно відзначає М.М. Феськов, оскільки в основі колективних прав лежать індивідуальні права людини, то вони не можуть протистояти або суперечити одне одному. Навпаки, взаємозв'язок цих прав сприяє їх подальшому гармонійному розвитку [4, с. 28].

Юридичне забезпечення колективних трудових прав здійснюється нормами колективного трудового права. Як відносно відокремлена структурна частина у системі трудового права України колективне трудове право має свої джерела, які утворюють певну систему. Складовими цієї системи є Конституція України, міжнародно-правові акти, ратифіковані Україною, закони України, підзаконні нормативно-правові акти, акти соціального діалогу, локальні нормативно-правові акти.

У Конституції України [6] закріплено лише два колективних трудових права: право громадян України на свободу об'єднання в громадські організації (ст. 36) і право тих, хто працює, на страйк (ст. 44). Такий підхід є характерним для конституцій більшості країн колишнього СРСР, інших зарубіжних країн (Конституція Республіки Вірменія, Конституція Киргизької Республіки, Конституція Республіки Білорусь, Конституція Литовської Республіки, Конституція Грузії та ін.). Водночас слід відзначити окремі переваги конституційного закріплення права на об'єднання, зокрема в конституціях Республіки Вірменія та Республіки Білорусь порівняно з Конституцією України. У частині першій ст. 36 Конституції України закріплено право громадян України на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації, а в частині третій – право громадян на участь у професійних спілках із метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Натомість у ст. 28 Конституції Республіки Вірменія [7] і ст. 36 Конституції Республіки Білорусь [8] ідеться

про право кожного на об'єднання (а не тільки громадян), що відповідає стандартам Європейської соціальної хартії (переглянутої), оскільки передбачене ст. 5 Хартії право на створення організацій рівною мірою стосується працівників і роботодавців.

Також заслуговує на увагу конституційний досвід Турецької Республіки. У ст. 33\*(4) Конституції Турецької Республіки проголошено право кожного на створення асоціацій без попереднього дозволу [9], а у ст. 51 закріплено право працівника і роботодавця в процесі трудових відносин створювати профспілки й асоціації та формувати їхні керівні органи без попереднього дозволу з метою захисту та розвитку економічних і соціальних прав та інтересів їхніх членів.

Досвід Турецької Республіки представляє інтерес для національного законодавця ще закріпленням у Конституції норм про переговори між підприємцем і профспілками про умови праці. У частині 2 «Основні права та обов'язки» міститься розділ 3 «Соціальні та економічні права і обов'язки», який включає підрозділ VI «Переговори між підприємцем і профспілками про умови праці, право на страйк і локаут (ст. ст. 53–54). Відповідно до ст. 54\*(4), працівники і роботодавці мають право укладати колективні договори для взаємного регулювання їхнього економічного і соціального становища та умов праці. Порядок укладення колективного договору регулюється законом.

Право на колективні переговори з укладення колективних договорів, угод належить до найважливіших колективних трудових прав. Зазначене право проголошене в актах МОП, Ради Європи, Європейського Союзу. Видається доцільним закріпити зазначене право в окремій статті розділу II «Права, свободи та обов'язки людини і громадянина» Конституції України.

У Конституції України, чинному КЗпП України не закріплений повний перелік передбачених Європейською соціальною хартією (переглянутою) колективних трудових прав. Деякі з них не передбачені у ст. 2 «Основні трудові права працівників» КЗпП України, а формулювання закріплених у цій статті колективних трудових прав не відповідає положенням Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Окремі з колективних трудових прав, проголошених Європейською соціальною хартією (переглянутою), не забезпечені нормами Конституції України та КЗпП України. Так, передбачене ст. 5 Хартії право на створення організацій рівною мірою стосується працівників і роботодавців, проте у ст. 36 Конституції України закріплене тільки право

громадян на участь у професійних спілках. Аналогічне право передбачене ст. 243 КЗпП України.

Чинним КЗпП України не закріплено основні права роботодавця, у тому числі колективні трудові права та механізм їх здійснення. У структурі Кодексу є глава XVI «Професійні спілки. Участь працівників в управлінні підприємствами, установами, організаціями», але відсутня відповідна глава з регламентацією правового статусу організацій роботодавців. Про цих суб'єктів колективних трудових відносин не згадується в жодній статті КЗпП України.

Зареєстровані проекти Трудового кодексу України в частині закріплення і забезпечення трудових прав, у тому числі колективних, мають переваги перед чинним КЗпП України. Так, у ст. ст. 20 і 23 проекту Трудового кодексу України № 2410 [10] закріплено основні права працівника і роботодавця, хоча й не всі колективні трудові права, проголошені Європейською соціальною хартією (переглянутою), відтворено у тексті зазначених статей законопроекту. Зокрема, перелік основних прав працівника у ст. 20 слід доповнити такими колективними трудовими правами, як право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища, право на інформацію і консультації, право на інформацію та консультації під час незаконного звільнення.

Як уже зазначалося, у ч. 4 ст. 6 Європейської соціальної хартії (переглянутої) проголошено право працівників і роботодавців на колективні дії у разі конфліктів інтересів, включаючи право на страйк. У ст. 2 КЗпП України закріплено право працівників на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, однак нічого не згадується про право страйк. Зрозуміло, що страйк як крайній засіб вирішення колективного трудового спору (конфлікту) можна розглядати як складову частину права на вирішення такого спору. Але слід взяти до уваги, що у ст. 44 Конституції України право на страйк передбачено як самостійне конституційне право, а не як складова частина права на вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Натомість у ст. 20 проекту ТК України закріплене право на страйк і відсутнє право на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів). Як видається, доцільно було б і у ст. 2 КЗпП України, і в ст. 20 проекту ТК України передбачити самостійне право працівників на колективні дії, включаючи право на страйк.

Право роботодавців на колективні дії, проголошене в ч. 4 ст. 6 Європейської

соціальної хартії (переглянутої), передбачає право на локаут, яке відсутнє у чинному законодавстві України, хоча Україна взяла на себе зобов'язання за цією частиною ст. 6 ЄСХ (п). У цьому сенсі чинне законодавство України про вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), проект Трудового кодексу України не відповідають стандартам ЄСХ (п).

Термін «колективні трудові відносини» вперше застосовується у проекті Трудового кодексу України. Книга шоста проекту називається «Колективні трудові відносини», однак містить тільки три статті (335–337). У трьох статтях, які залишилися у Книзі шостій проекту Трудового кодексу України № 2410, не закріплюються основні положення про соціальний діалог, колективні переговори, колективний договір та колективні угоди, а норма, закріплена в ст. 337 «Колективний трудовий спір», є бланкетною. Колективні трудові відносини не названі у ст. 2 проекту, якою визначено коло суспільних відносин, що регулюються Трудовим кодексом України.

Для національного законодавця представляє інтерес законодавчий досвід окремих зарубіжних країн, у трудових кодексах яких є окремі глави (розділи), частини, що регулюють колективні трудові відносини. Так, окрема частина III «Колективні трудові відносини» включена до Трудового кодексу Литовської Республіки від 14 вересня 2016 р. [11], а у Трудовому кодексі Республіки Вірменія від 14 грудня 2004 р. [12] є окремий розділ 2 «Колективні трудові відносини», нормами яких досить повно врегульовані зазначені відносини. Відповідно до ч. 1 ст. 1 Трудового кодексу Республіки Вірменія, цей Кодекс регулює колективні та індивідуальні трудові відносини, встановлює підстави виникнення, зміни і припинення та порядок здійснення цих відносин, права й обов'язки, відповідальність сторін трудових відносин, а також умови забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників.

Таке визначення кола суспільних відносин, які регулюються Кодексом, має переваги перед змістом ч. 1 ст. 1 КЗпП України, ч. 2 ст. 1 проекту ТК України. В останньому випадку предметом цього Кодексу визнається правове регулювання трудових відносин та інших пов'язаних із ними відносин, що є нелогічним, оскільки, як уже відзначалося, до структури проекту ТК України включено окрему Книгу шосту «Колективні трудові відносини», про які не згадується в ч. 2 ст. 1 проекту ТК України.

У проекті ТК України відсутні норми про поняття колективних трудових відносин, перелік сторін та суб'єктів, їхній правовий

статус, підстави виникнення, зміни та припинення тощо. Водночас індивідуальні трудові відносини досить повно врегульовані відповідними нормами проекту ТК України.

### Висновки

Для приведення норм КЗпП України у відповідність зі стандартами Європейської соціальної хартії (переглянутої) необхідно закріпити у ст. 2 КЗпП України серед основних трудових прав працівника право на укладання колективних договорів, право на інформацію і консультації, право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища, право на інформацію та консультації під час незаконного звільнення, а також передбачити колективні трудові права роботодавця згідно з положеннями ЄСХ (п). Варто передбачити у ст. 2 право на страйк, яке визнано Конституцією України самостійним конституційним правом.

Необхідно доповнити КЗпП України окремою главою 16-Б «Організації роботодавців, їх об'єднання», нормами якої передбачити правовий статус цих суб'єктів колективних трудових відносин, у тому числі їхні колективні трудові права, відповідно до положень Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Перелік основних прав працівника у ст. 20 проекту ТК України слід доповнити такими колективними трудовими правами, як право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища, право на інформацію і консультації, право на інформацію та консультації під час незаконного звільнення. На відміну від ст. 2 КЗпП України у ст. 2 проекту ТК України закріплене право на страйк, це заслуговує на підтримку, але водночас відсутнє право на вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), оскільки, відповідно до чинного законодавства, право на страйк є крайнім засобом вирішення таких спорів (конфліктів).

Проект ТК України також необхідно доповнити нормами про правовий статус профспілок, їх об'єднань, організацій роботодавців, їх об'єднань, яких у ч. 2 ст. 18 законопроекту визнано суб'єктами трудових відносин.

### Список використаних джерел:

1. Європейська соціальна хартія (переглянута) (Страсбург, 3 травня 1996 року). *Відомості Верховної Ради України*. 2007. № 51. Ст. 2056.
2. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) : Закон України від 14 вересня 2006 р. № 137-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 43. Ст. 418.

3. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов. Москва : Дело, 1999. 728 с.

4. Феськов М.М. Трудовое законодательство України і Європейська соціальна хартія (переглянута): питання адаптації. Київ : Знання, 2005. 276 с.

5. Рим О.М. Трудовое право Европейского Союза : монография. Львів : ГАЛИЧ-ПРЕС, 2020. 596 с.

6. Конституция Украины, принята на V сессии Верховной Рады Украины 28 червня 1996 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

7. Конституция Республики Армения (с изменениями), принята 06.12.2015. URL: <http://www.parliament.am/parliament.php?lang=rus&id=constitution>.

8. Конституция Республики Беларусь от 15 марта 1994 г. (с изменениями и дополнениями,

принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г. URL: <http://pravo.by/pravovaya-informatsiya/normativnyedokumenty/konstitutsiya-respubliki-belarus/>.

9. Конституция Турецкой Республики от 7 ноября 1982 г. URL: [https://www.concourt.am/armenian/legal\\_resources/world\\_constitutions/const/turkey/turkey-r.htm](https://www.concourt.am/armenian/legal_resources/world_constitutions/const/turkey/turkey-r.htm).

10. Проект Трудового кодекса Украины № 2410 від 08.11.2019. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331).

11. Трудовой кодекс Литовской Республики: Закон Литовской Республики от 14 сентября 2016 г. № XII-2603. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/77e984b2340a11e8a149e8cfbedd2503?jfwid=-k3id7tf7e>.

12. Трудовой кодекс Республики Армения от 9 ноября 2004 г. № ЗР-124. URL: [http://base.spinform.ru/show\\_doc.fwx?rgn=8660](http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=8660).

### **Haliia Chanysheva. Collective labor rights under the European Social Charter (revised) and the legislation of Ukraine**

*The issues of ensuring collective labor rights under the European Social Charter (revised) of May 3, 1996 and the compliance of current labor legislation of Ukraine, the draft Labor Code of Ukraine, with the standards of these rights, proclaimed by the Charter, were examined.*

*The compliance of acts of national labor legislation, the draft Labor Code of Ukraine with the standards, envisaged in the European Social Charter (revised) of such collective labor rights as the right to establish organizations, the right to conclude collective agreements, the right of employees and employers to collective action in cases of conflict of interest were analyzed. including the right to strike, the right to information and consultation, the right to participate in defining and improving working conditions and working environment, the right of workers' representatives to protection in the enterprise and the conditions to be created for them, the right to information and consultation during illegal dismissal.*

*Proposals for amendments to the Constitution of Ukraine, the Code of Laws on Labor of Ukraine, the draft Labor Code of Ukraine in order to adapt them to the standards of the European Social Charter (revised) in terms of legal support of collective labor rights, were introduced. It is proposed to envisage in the Constitution of Ukraine the right of employers to unite in the organization of employers, the right to conduct collective bargaining on the conclusion of collective agreements and contracts.*

*The necessity of consolidation in art. 2 of the Code of Laws on Labor of Ukraine among the basic labor rights of the employee of the right to conclude collective agreements, the right to information and consultation, the right to participate in determining and improving working conditions and working environment, the right to information and consultation during illegal dismissal were substantiated. It is proposed to supplement the Code with a separate chapter 16-B "Employers' organizations, their associations", the rules of which provide for the legal status of these subjects of collective labor relations, including their collective labor rights in accordance with the European Social Charter (revised).*

**Key words:** labor rights, labor rights system, collective labor rights, European Social Charter (revised), legislation of Ukraine.

