

## Робота в Україні: національний профіль (2022)

### Передмова

**Eurofound** та **Європейський фонд освіти** (European Training Foundation) у співпраці з українськими зацікавленими сторонами мають розробили перший Національний профіль роботи в Україні в контексті отримання Україною нового статусу країни-кандидата до Європейського Союзу. Органи державної влади України та інші зацікавлені сторони розглянули проєкт документа, надавши коментарі та пропозиції [підлягає доповненню].

Подібні національні профілі розробляються та регулярно оновлюються для всіх держав-членів ЄС, країн-кандидатів і потенційних кандидатів на вступ до ЄС, а також інших країн світу. З доступними на цей момент профілями можна ознайомитися на сторінці [Country profiles | Eurofound \(europa.eu\)](https://europa.eu/eurofound/country-profiles). Профілі систематично оновлюються кожні два роки.

Цей профіль описує ключові характеристики трудового життя в Україні. Він має на меті надати відповідну довідкову інформацію про структури, установи та відповідні нормативно-правові акти, які лежать в основі трудових відносин. Профіль містить показники, дані та регуляторну базу щодо таких аспектів: відповідні суб'єкти та установи, колективні та індивідуальні трудові відносини, здоров'я та добробут, оплата праці, робочий час, навички, вміння та навчання, а також рівність та відсутність дискримінації на робочому місці.

Документ окреслює контекст основних правових та інституційних змін з 2018 року по серпень 2022 року та враховує наслідки війни Росії проти України для економіки, відносин та умов на ринку праці, освіти та розвитку умінь та навичок.

Профіль «Робота в Україні» призначений для представлення огляду ключових соціально-економічних характеристик і нормативно-правової бази як основи для подальшої підтримки та співпраці з метою зміцнення ринку праці та соціальної регуляторної бази відповідно до правової системи Європейського Союзу – *acquis communautaire* – та європейської практики.

*Подяка*

## Довідкова інформація

### Контекст економіки та ринку праці

У цьому розділі описано основні зміни в економіці та на ринку праці вашої країни, починаючи з 2020 року. **150 слів**

За останні три десятиліття Україна досягла поступу в напрямку діючої ринкової економіки, консолідації демократії та верховенства права, а також більш гнучкого ринку праці та цифровізації. 24 серпня 2021 року Україна відзначила 30-річчя своєї державності. 24 лютого 2022 року Росія розпочала широкомасштабне військове вторгнення, намагаючись розширити конфлікт на сході України та закріпити статус Криму, який було незаконно анексовано ще в 2014 році.

Війна проти України завдала катастрофічних руйнувань, людських втрат і вимушеної міграції. З 41 мільйона<sup>1</sup> населення 6,6 млн є внутрішньо переміщеними особами, а 5,6 млн знайшли притулок по Європі (УВКБ ООН, оцінки МОМ, липень 2022 року) на момент складання цього профілю. За різними оцінками, більшість внутрішньо і зовнішньо переміщених українців – це жінки, близько 50% з яких мають високий рівень умінь та навичок. Багато з них стали безробітними або припинили свою діяльність через війну. Тенденції еміграції та швидкого старіння були присутні ще до вторгнення, але нинішнє великомасштабне переміщення може призвести до катастрофічної втрати людського капіталу в Україні.

У своїй оцінці щодо заявки України на членство в ЄС (травень 2022 р.) Єврокомісія відзначає макроекономічну та фінансову стабільність і стійкість, незважаючи на вторгнення; і закликає українську владу продовжувати програму реформ і відбудови, зосереджену на покращенні функціонування ринкової економіки та гнучкості ринку праці, зміцненні прав приватної власності, покращенні результатів навчання та інновацій, а також модернізації інфраструктури та фізичного капіталу.

До вторгнення економіка України була на шляху відновлення після наслідків пандемії Covid-19, а реальний ВВП зріс на 3,2% у 2021 році після падіння на 4% у 2020 році завдяки рекордному врожаю зернових і високим споживчим витратам населення (МВФ). Поточні оцінки вказують на скорочення ВВП у межах від -35% (МВФ<sup>2</sup>) до -45% (Світовий банк<sup>3</sup>) у 2022 році. Державна служба статистики України оголосила про падіння ВВП на -15,1% у першому кварталі 2022 року.

Рівень економічної активності населення скоротився з 63,4% у 2019 році, 62,1% у 2020 році до 61,8% у 2021 році (15-70 років), з 12-відсотковим розривом між часткою участі чоловіків і жінок на ринку праці, тоді як той самий показник залишався досить рівномірним у міських і сільських місцевостях. Втрати зайнятості через війну наразі оцінюються МОП у -30%. Пандемія Covid-19 серйозно вплинула на зайнятість із втратою майже на 3 відсоткові пункти з 2019 по 2021 рік, коли рівень зайнятості становив 55,7% (вікова група 15–70 років) із гендерним розривом понад 10 відсотків. Із загальної кількості зайнятих 83,7% мали статус найманих працівників. Рівень неофіційної зайнятості досяг 19,5% у 2021 році, і був представлений переважно самозайнятими особами.

До вторгнення рівень безробіття в Україні коливався від 8,8% у 2018 році до 9,5% у 2020 році та 9,9% у 2021 році відповідно. На тлі пандемії Covid-19 абсолютна кількість шукачів роботи зросла з 1,4 мільйона у 2019 році до 1,7 мільйона у 2021 році, а частка довгостроково безробітних осіб складала 25%. Середня тривалість пошуку роботи становила 6-7 місяців у 2020-2021 роках. У 2021 році кожна п'ята молода людина віком від 15 до 29 років не була зайнята, не навчалася чи не проходила навчання (NEET<sup>4</sup>); більшість із них належали до категорії «неактивних». Загалом молоді жінки були більш схильні до ризику потрапляння до категорії осіб, які не є зайнятими, не навчаються чи не проходили навчання (NEET).

Як і в інших країнах, пошук роботи в Україні можна здійснювати індивідуально шляхом прямих контактів з роботодавцями, онлайн, або через спеціалізовані установи та організації. Основним гравцем у сферах пошуку відповідності між попитом та пропозицією, а також працевлаштування в Україні є Державна служба зайнятості України<sup>5</sup>. ДСЗ має понад 600 центрів зайнятості по всій країні, забезпечуючи широкий спектр програм активізації, професійної орієнтації, працевлаштування, підготовки (перепідготовки) та працевлаштування для безробітних, а також надає спеціалізовані послуги для роботодавців.

<sup>1</sup>Без урахування тимчасово окупованих територій АР Крим та м. Севастополь (Державна служба статистики України, дані за 2022 рік).

<sup>2</sup>[World Economic Outlook, April 2022: War Sets Back The Global Recovery \(imf.org\)](https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2022/04/01/wEO2204)

<sup>3</sup>[Global Economic Prospects June 2022 \(worldbank.org\)](https://www.worldbank.org/en/publications/global-economic-prospects-june-2022)

<sup>4</sup>[Neither Employed nor in Education and/or Training](https://www.dcz.gov.ua/en/terminology/Neither-Employed-nor-in-Education-and-or-Training)

<sup>5</sup>Головне | Державний центр зайнятості (dcz.gov.ua)

Цифровізація є важливим рушієм економіки в Україні. Протягом останніх років в Україні спостерігається значне зростання різних видів зайнятості, пов'язаних з роботою онлайн, включаючи роботу через мобільні застосунки (платформна економічна діяльність), як в форматі роботи в Інтернеті, так і роботи на місці; різні джерела називають Україну одним з основних експортерів платформної робочої сили в Європі та світі<sup>6</sup>.

У лютому 2021 року Кабінет Міністрів України запустив 94 проекти цифрової трансформації у сферах освіти, охорони здоров'я, юстиції, економіки та торгівлі, енергетики, інфраструктури тощо, які сприятимуть розвитку цифрової держави<sup>7</sup>. Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» (2021, [Про стимулювання розвитку ци... | від 15.07.2021 № 1667-IX \(rada.gov.ua\)](#)) спрямований на стимулювання розвитку економіки в Україні шляхом створення сприятливих умов для ведення інноваційного бізнесу, розбудови цифрової інфраструктури, залучення інвестицій, а також талановитих спеціалістів.

## Правовий контекст

У цьому розділі описано трудовий кодекс/основне трудове законодавство з посиланнями, якщо такі є. Викладено наявність або відсутність серйозних змін у трудовому кодексі з 2020 року та закони/інші НПА щодо представницьких органів роботодавців/профспілок та колективних договорів? **150 слів**

Основним нормативно-правовим актом у сфері праці в Україні є Кодекс законів про працю України, прийнятий у 1971 році ([Кодекс законів про працю України | від 12.10.1971 № 322-VIII \(rada.gov.ua\)](#)). Кодекс є одним із небагатьох законодавчих актів, прийнятих у радянський період і не скасованих, із сотнями змін і доповнень з часів проголошення Україною незалежності в 1991 році. Кодекс складається з 19 розділів, які охоплюють основні сфери трудових відносин, тобто колективні та індивідуальні трудові угоди, тривалість робочого часу та відпочинку, заробітну плату, трудову дисципліну, матеріальну відповідальність працівників, регулювання трудових відносин щодо жінок і молоді, індивідуальні трудові спори, діяльність профспілок, охорону праці тощо.

Представництво сторін соціального діалогу (роботодавців та профспілок) регулюється Законом України «Про соціальний діалог в Україні» (2011, [Про соціальний діалог в Україні | від 23.12.2010 № 2862-VI \(rada.gov.ua\)](#)). Що стосується колективних договорів, то вони регулюються Главою II КЗпП та Законом України «Про колективні договори і угоди» (1993 р. [Про колективні договори і у... | від 01.07.1993 № 3356-XII \( rada.gov.ua\)](#)).

19 липня 2022 року було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність». Закон спрямований на зменшення бюрократичного навантаження на роботодавців, спрощення регулювання праці та зменшення зайвих бюрократичних процедур у сфері трудових відносин та створення сприятливих умов для діяльності та розвитку суб'єктів малого та середнього підприємництва ([Про внесення змін до деяких ... | від 19.07.2022 № 2434-IX \(rada.gov.ua\)](#)).

Законом, зокрема, запроваджено договірний режим регулювання трудових відносин, який на добровільних засадах може застосовуватися до трудових відносин, що виникають:

- між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва відповідно до закону з кількістю працівників не більше 250 осіб;
- між роботодавцем та працівником, розмір заробітної плати якого становить на місяць понад вісім розмірів мінімальних заробітних плат.

Договірний режим передбачає:

- Особливий порядок укладення трудового договору на умовах договірного режиму;
- Особливості регулювання істотних умов трудового договору (у тому числі загальні принципи організації індивідуальних умов праці, їх зміни, охорони праці, трудового договору, особливості надання щорічних оплачуваних і неоплачуваних відпусток тощо);
- Умови та строки виплати заробітної плати.

<sup>6</sup> [platform work ukraine 0.pdf \(europa.eu\)](#)

<sup>7</sup> <https://www.president.gov.ua/news/volodimir-zelenskij-pidtrimuye-strategiyu-cifrovoyi-transfor-66605>

Соціальні партнери висловили протилежну реакцію на ухвалення цього Закону: профспілки просили Президента накладати вето на закон<sup>8</sup>, а бізнес-асоціації висловилися за підтримку Закону<sup>9</sup>. Короткий аналіз законодавчих змін та погляди соціальних партнерів доступні за посиланням (<https://globalvoices.org/2022/06/03/ukrainian-government-attempts-to-pass-necessary-but-unpopular-labor-reforms-under-martial-law/>).

На додаток до визначених розділів Кодексу законів про працю, окремі закони додатково регулюють трудові відносини та діяльність соціальних партнерів, як, наприклад, прийняті в Україні закони «Про професійні спілки, їх об'єднання, їх права та гарантії діяльності» (1999 р., [https:// zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14)), «Про відпустки» (1996, [Про відпустки | від 15.11.1996 № 504/96-ВР \(rada.gov.ua\)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504%2F96-BP)), «Про колективні договори» (1993, [Про колективні договори і у... | від 01.07.1993 № 3356-XII \(rada.gov.ua\)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-XII)), «Про охорону праці» (1992, [Про охорону праці | від 14.10.1992 № 2694- XII \(rada.gov.ua\)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-XII)) та інші.

Пандемія COVID-19 змінила традиційне регулювання трудових відносин. Зокрема, із загального строку відпусток без збереження заробітної плати протягом року виключено відпустку без збереження заробітної плати, взяту на період карантину (ст. 84 КЗпП [«Про внесення змін до деяких з... | від 17.03.2020 № 530-IX \(rada.gov.ua\)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-IX)); запроваджено письмову форму трудового договору з особою, яка працює дистанційно або вдома ([Про внесення змін до деяких ... | від 04.02.2021 № 1213-IX \(rada.gov.ua\)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-IX)), визначення дискримінації у трудових відносинах адаптовано до Конвенції МОП №111 «Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять» ([Про внесення змін до деяких ... | від 12.05.2022 № 2253- IX \(rada.gov.ua\)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-IX)).

В контексті війни Росії проти України були введені певні обмеження та спеціальні положення щодо трудових відносин відповідно до окремого Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» ([Про організацію трудових від... | від 15.03.2022 № 2136-IX \(rada.gov.ua\)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-IX)).

---

<sup>8</sup> <https://news.dtkn.ua/labor/labor-relations/77647-federaciya-profspilok-prosit-prezidenta-vetuvati-zakonoprojekt-5371>

<sup>9</sup> <https://biz.liga.net/ua/all/all/novosti/svobodnyy-trudovoy-dogovor-rada-prinyala-reformu-kotoruyu-profsoyuzu-nazyvali-antinarodnoy>

## Контекст виробничих відносин

Цей розділ описує контекст виробничих відносин в цілому із загальної, довгострокової історичної перспективи, розглядаючи останні зрушення в цьому контексті, згадуючи «природу» виробничих відносин, тобто конфліктні або корпоративні та консенсусні, досить слабкі, дуже злагожені, двосторонні тощо.

Прохання додати пункт про найбільш значний вплив **COVID-19** на виробничі відносини та пункт про найактуальніші напрямки реагування на пандемію в системі трудових відносин (соціальний діалог, колективні переговори, трипартизм – концепцію взаємодії влади з організаціями підприємців та працівників у вирішенні соціально-трудова питань, тощо). Цей розділ НЕ повинен повторювати те, що буде сказано в іншому (тобто немає необхідності надавати цифри щодо покриття колективних переговорів або щільності профспілкових організацій тощо. **400 слів**

Україна має перехідну систему виробничих відносин, яка рухається в напрямку до ринкової економіки. Маючи значний сегмент державного майна, Україна проводить процеси приватизації, намагаючись продати менш прибуткове майно.

На думку бізнесу, слабка судова та правоохоронна система роблять Україну не надто привабливою для іноземних інвестицій (<https://yur-gazeta.com/golovna/sudoviy-indeks-abo-yak-ocinyue-biznes-efektivnist-sudovoyi-sistemi.html>).

Пандемія COVID-19 суттєво вплинула на систему трудових відносин в Україні, що призвело до нових зрушень у сфері регулювання праці. Незважаючи на те, що Кодекс законів про працю України не зазнав суттєвих змін, нові види зайнятості та трудових відносин стали інструментом для зменшення руйнівного впливу пандемії COVID-19 на економіку та робочі місця, що надало можливість уникнути загострення нерівності та бідності. На практиці з'явилися нові форми праці, як-от дистанційна робота, неповний робочий день, працевлаштування через цифрові платформи тощо.

Війна проти України, яку розпочала Російська Федерація 24 лютого 2022 року, призвела до ухвалення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (№2136-IX). Цей закон вплинув на трудове законодавство, такі як, зокрема, чинність трудового договору, визначення істотних умов праці, нові положення щодо переведення працівників, виконання працівником роботи, не передбаченої індивідуальним трудовим договором, на вимогу роботодавця на період запровадження воєнного стану, запровадження дистанційної роботи з-за кордону, збільшення звичної тривалості робочого часу з 40 до 60 годин на тиждень та інші істотні зміни трудового законодавства на період війни в Україні.

## Суб'єкти та установи

Профспілки, організації роботодавців та органи державної влади відіграють ключову роль в управлінні трудовими відносинами, умовами праці та структурами виробничих відносин. Вони є взаємопов'язаними частинами багаторівневої системи управління, яка включає європейський, національний, галузевий, регіональний (провінційний або місцевий) рівні та різні рівні на підприємствах. У цьому розділі розглядаються головні суб'єкти та установи, а також їх роль в Україні.

## Органи державної влади, що беруть участь у регулюванні трудової діяльності

Прохання надати короткий огляд та довідкову інформацію щодо діяльності органів державної влади в контексті трудових відносин та умов праці (1 речення на кожен ЦОВВ). Які міністерства в основному займаються соціальним діалогом/умовами праці? Які їхні конкретні функції та цілі (тобто сприяння соціальному діалогу, регулювання колективних переговорів, встановлення процедур для проведення консультацій тощо). Які основні інституції та механізми забезпечують дотримання прав працівників (наприклад, трудові суди, інспекції, органи медіації)? Які основні установи забезпечують контроль та сприяння охороні здоров'я та безпеці на робочому місці? **300 слів**

Головним органом виконавчої влади у сфері промислової політики та трудових відносин є Міністерство економіки України, яке відповідає за визначення та реалізацію державної політики у сфері праці, зайнятості, трудової міграції, трудових відносин та соціального діалогу. ([https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/459-2014-%D0%BF?find=1&text=%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4#w1\\_1](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/459-2014-%D0%BF?find=1&text=%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4#w1_1)).

Державна служба України з питань праці є органом виконавчої влади, підпорядкованим Міністерству економіки та уповноваженим на реалізацію державної політики у сферах промислової безпеки, охорони та гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, а також нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю, зайнятість, загальнообов'язкове державне соціальне страхування щодо прав, нарахування і виплати допомоги, компенсації, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб. (<https://dsp.gov.ua/biografia/>).

Верховна Рада України (Парламент), а саме її парламентський Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів, займається всіма нормами та відносинами у сфері праці, соціального діалогу та соціальної політики.

Спеціалізованих судів, що забезпечують захист прав працівників, крім судів загальної юрисдикції, немає. У 2021 році було прийнято Закон України «Про медіацію» ([Про медіацію | від 16.11.2021 № 1875-IX \(rada.gov.ua\)](#)), в якому було передбачено можливість медіації у сфері трудових відносин. Ця новела знайшла відображення в спеціальній статті КЗпП (2221<sup>1</sup>).

## Репрезентативність

Які загальні правила щодо репрезентативності організацій соціальних партнерів на національному рівні, не вдаючись у деталі? **150 слів**

Репрезентативність соціальних партнерів як на національному, так і на галузевому та регіональному рівнях регулюється Законом України «Про соціальний діалог в Україні» (2011, [Про соціальний діалог в Україні | від 23.12.2010 № 2862-VI \(rada.gov.ua\)](#)). Закон визначає тристоронню систему соціального діалогу в Україні, передбачаючи її реалізацію на регіональному, галузевому та національному рівнях.

Відповідно до зазначеного Закону соціальний діалог, який розуміється як процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціально-економічних відносин, здійснюється на загальнодержавному, регіональному та галузевому рівнях – на дво- та тристоронній основі; а на місцевому рівні (підприємства) – на двосторонній основі (ст. 2, 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»).

Що стосується національного рівня соціального діалогу, Закон передбачає конкретні критерії репрезентативності організацій соціальних партнерів.

Профспілкові об'єднання:

- легалізовані (зареєстровані) відповідно до закону;

- є всеукраїнськими<sup>10</sup> об'єднаннями профспілок, що налічують не менш як сто п'ятдесят тисяч членів;
- мають у своєму складі профспілки, їх організації та об'єднання організацій роботодавців у більшості адміністративно-територіальних одиниць України<sup>11</sup> та не менш як три всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців.

Організації роботодавців:

- легалізовані (зареєстровані) відповідно до закону;
- є всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, на підприємствах членів яких працюють не менш як двісті тисяч працівників;
- мають у своєму складі організації та об'єднання організацій роботодавців у більшості адміністративно-територіальних одиниць України та не менш як три всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців.

## Профспілки

### Репрезентативність профспілкових організацій

Слід звернути увагу на право на вступ до профспілок (законодавство). Які категорії працівників/галузі виключені? Будь ласка, додайте вступне речення щодо членства в профспілках на основі наведених нижче даних, посилаючись на: рівень щільності профспілок; тенденції та зміни з 2018 року; будь-які специфічні для країни особливості, що пояснюють рівень/тенденцію членства в профспілках (наприклад, участь у пенсійних програмах або програмах по безробіттю, системи підприємств, які беруть на роботу лише членів профспілок, минула історія обмеження права на вступ до профспілок, поява «жовтих профспілок» («кишенькових» профспілкових утворень)... тощо). **250 слів**

Закон України «Про професійні спілки, їх об'єднання, права та гарантії діяльності» (1999, [Про професійні спілки, їх п... | від 15.09.1999 № 1045-XIV \(rada.gov.ua\)](http://rada.gov.ua)) визначає право на вступ до профспілок. Зокрема, статтю 7 цього Закону передбачено, що 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. Громадяни України вільно обирають профспілку, до якої бажають вступити. Підставою для вступу до профспілки є заява громадянина (працівника), подана до первинної профспілкової організації.

У статті 3 цього ж Закону зазначено галузі, в яких обмежено загальне право на створення профспілок: Збройні Сили України (для військовослужбовців), Національна поліція, Державна кримінально-виконавча служба України, Служба безпеки України, Служба зовнішньої розвідки України, Служба зовнішньої розвідки України, Служба безпеки України, Служба зовнішньої розвідки України. Служба судової охорони.

Профспілки в Україні досить численні. За даними Національної служби посередництва і примирення України, станом на 31 січня 2022 року на національному рівні функціонує 5 репрезентативних об'єднань профспілок для ведення соціального діалогу та 67 репрезентативних сторін соціального діалогу на галузевому рівні (<https://nspp.gov.ua/reprezentativnist-storin-sotsialnogo-dialogu/reestr-storin-sotsialnogo-dialogu>).

Точних даних щодо кількості членів профспілок в Україні немає. Найбільше профспілкове об'єднання – Федерація профспілок України – заявляє про 4,8 млн членів (<https://www.fpsu.org.ua/pro-fpu/istoriya-fpu.html>).

У 2012 році п'ять всеукраїнських об'єднань профспілок, які є репрезентативними для ведення соціального діалогу на національному рівні, створили Спільний представницький орган об'єднань профспілок на

<sup>10</sup> «Всеукраїнський» статус як профспілок, так і об'єднань роботодавців надається за наявності членів профспілок та об'єднань роботодавців у більшості адміністративно-територіальних одиниць (областей) України, визначених Конституцією України; і відповідно присутності в більшості тих адміністративно-територіальних одиниць України, де розташовані підприємства, установи чи організації певної галузі.

<sup>11</sup> Відповідно до Статті 133 Конституції України, система адміністративно-територіального устрою України складають: 24 області, два міста державного значення (Київ та Севастополь) та Автономна Республіка Крим. Попри війну в Україні з 2014 року територіально-адміністративний устрій України не змінився. Це означає, що для цілей соціального діалогу, для створення всеукраїнського об'єднання роботодавців чи профспілок за територіальним принципом необхідно створити регіональні (обласні) організації у 15 регіонах (областях) України. Кількість галузевих об'єднань може бути різною в залежності від розташування підприємств відповідної галузі, але якщо галузь широко представлена в Україні (наприклад, торгівля), це означає, що галузеве всеукраїнське об'єднання роботодавців чи профспілок має складатися з не менш ніж 15 галузевих регіональних (обласних) об'єднань.

національному рівні ([Нормативні документи – fpsu.org.ua](https://www.fpsu.org.ua)). Цей орган створено на основі угоди<sup>12</sup>, укладеної з метою вироблення консолідованої позиції профспілок щодо:

- формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, а також регулювання трудових, соціальних та економічних відносин;
- забезпечення належного представництва інтересів працівників та забезпечення гарантій реалізації їх інтересів органами державної влади;
- підтримки участі в міжнародних заходах та соціальному діалозі на національному та міжнародному рівнях.

### Кількість членів та щільність професійних спілок

	2015	2016	2017	2018	2019	Джерело
<b>Щільність професійних спілок до кількості активних працівників</b>	44% <sup>13</sup>	дані відсутні	дані відсутні	дані відсутні	36,6 <sup>14</sup>	
<b>Кількість членів професійних спілок, тис.</b>	дані відсутні	дані відсутні	дані відсутні	дані відсутні	дані відсутні	

### Основні конфедерації та федерації профспілок

Які конфедерації та федерації профспілок найбільш є найбільш значимими відповідно до кількості членів? Будь ласка, додайте тут одне вступне речення в якості коментаря до таблиці, наведеної нижче! Прохання внести зміни/оновити таблицю за потреби.

Відповідно до критеріїв репрезентативності, визначених для об'єднань профспілок Законом України «Про соціальний діалог в Україні», об'єднання профспілок має налічувати у своєму складі щонайменше 150 тис. членів. Враховуючи цю цифру та дивлячись на Реєстр профспілок, які пройшли оцінку відповідності критеріям репрезентативності для ведення соціального діалогу на національному та галузевому рівнях станом на 31 січня 2022 року (<https://nspp.gov.ua/reprezentativnist-storin-sotsialnogo-dialogu/reestr-storin-sotsialnogo-dialogu>), в Україні є п'ять всеукраїнських об'єднань профспілок, здатних вести соціальний діалог на національному рівні:

1. Федерація професійних спілок України (<https://www.fpsu.org.ua/>) – 4,8 млн членів (<https://www.fpsu.org.ua/pro-fpu/istoriya-fpu.html>);
2. Федерація професійних спілок транспортників України (<http://zalp.org.ua/>) – 308 500 членів (станом на грудень 2020 року, <http://zalp.org.ua/content/view/40/85/lang.ukrainian/>);
3. Об'єднання всеукраїнських профспілок і профоб'єднань «Єдність» – 165 тис. членів (<http://www.ntser.gov.ua/ntser-profspiiku/page20>);
4. Конфедерація вільних профспілок України (<https://kvpu.org.ua/en/>) – 170 тис. членів (<http://www.ntser.gov.ua/ntser-profspiiku/page20>);
5. Об'єднання всеукраїнських автономних профспілок (<https://www.nas.gov.ua/tradeunion/dialogue/Pages/ovap.aspx>) – 160 тис. членів (<http://www.ntser.gov.ua/ntser-profspiiku/page20>);

Як зазначено вище, об'єднання профспілок доклали спільних зусиль для представлення інтересів своїх членів через Спільний представницький орган об'єднань професійних спілок на національному рівні. Переважна більшість їхньої роботи здійснюється Секретаріатом цього спільного представницького органу. Зокрема, це стосується роботи над законопроектами та інших форм соціального діалогу (консультації, обмін інформацією, колективні переговори на національному рівні тощо).

<sup>12</sup> 9.09.2012 р., [https://www.nas.gov.ua/tradeunion/dialogue/Documents/ugoda\\_utv\\_spo\\_291012.pdf](https://www.nas.gov.ua/tradeunion/dialogue/Documents/ugoda_utv_spo_291012.pdf)

<sup>13</sup> Профіль ринку праці України – 2022 (стор. 5, [https://www.ulandssekretariatet.dk/materiale/database/?view=labor-reports&post\\_type-filter-labor-reports=1](https://www.ulandssekretariatet.dk/materiale/database/?view=labor-reports&post_type-filter-labor-reports=1) )

<sup>14</sup> <https://ilostat.ilo.org/topics/union-membership/>

*Основні конфедерації та федерації профспілок*

<b>Повна назва</b>	<b>Скорочення</b>	<b>Орієнтовна кількість членів</b>	<b>Рік</b>	<b>Залученість до колективних переговорів</b>	<b>Зв'язок з європейськими організаціями професійних спілок</b>
Федерація професійних спілок України	ФПУ	4,800,000	2021	На всіх рівнях	ITUC
Федерація професійних спілок транспортників України/Профспілка залізничників і транспортних будівельників України	ПЗТБУ	308,500	2021	На всіх рівнях	European Transport Federation (ETF)
Об'єднання всеукраїнських профспілок і профоб'єднань «Єдність»	«Єдність»	165,000	2021	На всіх рівнях	
Конфедерація вільних профспілок України	КВПУ	170,000	2021	На всіх рівнях	IndustriALL Europe ITUC
Об'єднання всеукраїнських автономних профспілок	ОВАП	160,000	2021	На всіх рівнях	

## Організації роботодавців

### Про організації роботодавців

Які права/обов'язки передбачені для вступу до об'єднань роботодавців?  
Які основні зміни мали місце з боку роботодавців (наприклад, членство без обов'язкових колективних договорів)? **250 слів**

Основним нормативно-правовим актом, який регулює створення та діяльність організацій роботодавців та їх об'єднань, є Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» (2012, [Про організації роботодавців... | від 22.06.2012 № 5026-VI \(rada.gov.ua\)](#)).

Обов'язкове членство українських роботодавців в організаціях роботодавців чи їх об'єднаннях не передбачено. Згідно зі статтею 2 зазначеного Закону «роботодавці мають право об'єднуватися в організації роботодавців, вільно вступати до таких організацій та виходити з них, брати участь в їх діяльності на умовах та в порядку, визначених їх статутами». Член організації роботодавців чи об'єднання організацій роботодавців має право в будь-який час припинити своє членство в організації роботодавців чи об'єднанні організацій роботодавців шляхом подання заяви до відповідних статутних органів. Членство в організації роботодавців чи об'єднанні організацій роботодавців припиняється з дня подання такої заяви та не потребує додаткових рішень.

Як і у випадку з об'єднаннями профспілок, у 2009 році роботодавці України створили Спільний представницький орган. Основним його завданням є вироблення та представлення консолідованої позиції роботодавців України під час розробки та реалізації державної політики в соціальній, трудовій та економічній сферах. Враховуючи зміни в законодавстві (прийняття Закону України «Про соціальний діалог в Україні» (2010, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17>), Спільний представницький орган роботодавців було реорганізовано 15 грудня 2011 року шляхом укладення угоди між всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, які на момент укладення отримали репрезентативність на загальнодержавному рівні за критеріями, визначеними вищевказаним законом.

Можливість створення спільного представницького органу організацій роботодавців та їх об'єднань на відповідному (регіональному, галузевому чи національному) рівні передбачено ст. 12 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності».

Нова угода визначила новий склад Спільного представницького органу роботодавців на національному рівні – за посиланням <https://fru.ua/ua/social/spo>.

### Організації роботодавців – кількість членів та щільність

Прохання додати до таблиці останні дані про членство в організаціях роботодавців та джерела, якщо такі є, і короткий коментар із посиланням на:

- рівень організаційної щільності роботодавців;
- тенденції розвитку за останні 10 років;
- будь-які особливості країни, що пояснюють рівень/тенденції щодо членства в організаціях роботодавців (наприклад, обов'язкове членство, ...)

В Україні організації роботодавців можуть створюватися за регіональним або галузевим критерієм на місцевому (грумада) та регіональному (область) рівнях. Критерії останнього передбачають, що регіональну організацію роботодавців можуть створювати не менше десяти роботодавців регіону, а галузеву – не менше двох роботодавців галузі.

Об'єднання організацій роботодавців також можуть створюватися за регіональними чи галузевими критеріями на місцевому (грумада), регіональному (обласному) та національному рівнях. Для створення об'єднання організацій роботодавців на місцевому (грумада) та регіональному (обласному) рівнях необхідно мати не менше двох місцевих (регіональних) організацій роботодавців. Для створення всеукраїнського об'єднання організацій роботодавців необхідно щонайменше 14 регіональних (обласних) об'єднань організацій роботодавців (проста більшість областей відповідно до Конституції України) або участь більшості регіональних (обласних) об'єднань організацій роботодавців з конкретної галузі економіки. У галузевих всеукраїнських об'єднаннях організацій роботодавців кількість суб'єктів, що входять до їх складу, може становити менш ніж 14 регіональних організацій. Наприклад, для створення Всеукраїнського об'єднання обласних організацій роботодавців підприємств металургійного комплексу «Федерація металургів України» достатньо було об'єднати три з шести регіональних галузевих організацій роботодавців ([http://fedmet.org/fed\\_info/uchasniki-federacii/](http://fedmet.org/fed_info/uchasniki-federacii/)).

Прямого членства компаній в об'єднаннях організацій роботодавців немає; компанії можуть бути лише прямими членами місцевих організацій роботодавців. Крім того, не існує обов'язкового членства як приватних, так і державних компаній в організаціях чи палатах роботодавців.

Загалом організацій роботодавців та їх об'єднань в Україні менше, ніж організацій професійних спілок та їх об'єднань. Станом на 31 січня 2022 року в Україні є три всеукраїнські об'єднання роботодавців, які є репрезентативними для ведення соціального діалогу на національному рівні (так звані «парасолькові об'єднання роботодавців») та двадцять три всеукраїнські об'єднання на галузевому рівні (<https://nspp.gov.ua/reprezentativnist-storin-sotsialnogo-dialogu/reestr-storin-sotsialnogo-dialogu>).

До складу цих трьох «парасолькових об'єднань організацій роботодавців» входить більшість інших організацій роботодавців та їх об'єднань:

- Федерація роботодавців України – об'єднує близько 140 галузевих та регіональних організацій роботодавців та представляє компанії, де працевлаштовано понад 5 млн. працівників (<https://fru.ua/ua/about>);
- Об'єднання організацій роботодавців України – 24 регіональні об'єднання та вісім всеукраїнських галузевих об'єднань роботодавців України, де представлено компанії, в яких працює понад 2 млн співробітників (<https://www.ooru.org.ua/1.pro-obdnannya.htm>);
- Конфедерація роботодавців України – 6 всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, де представлено компанії, які надають роботу понад 990 тис. працівників ([http://employers.org.ua/page\\_12.htm](http://employers.org.ua/page_12.htm)).

Регіональні (обласні) об'єднання, а також всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців ведуть соціальний діалог на регіональному, галузевому та національному рівнях; і є формальним доказом наявності соціального діалогу (наприклад, колективні переговори, колективні угоди на всіх згаданих рівнях, участь представників організацій роботодавців у процесах прийняття рішень і розробки законодавчих актів). Однак ефективність їхньої участі є досить низькою, оскільки їхній голос і позиція можуть бути враховані, але немає жодних наслідків, якщо така позиція не включена до остаточного варіанту тих чи інших рішень. Це робить соціальний діалог в Україні досить формальним і непривабливим для компаній, які знаходять інші можливості для відстоювання та лобювання своїх інтересів.

#### Організації роботодавців – кількість членів та щільність

	2015	2016	2017	2018	2019	Джерело
Щільність організації роботодавців щодо активних працівників	дані відсутні					
Щільність організації роботодавців щодо активних працівників	дані відсутні					
Щільність організації роботодавців у закладах приватного сектору*	дані відсутні					

#### Основні організації та конфедерації роботодавців

Повна назва	Скорочення	Рік	Залученість до колективних переговорів	Зв'язок з європейськими/ міжнародними організаціями роботодавців (додати в разі наявності даних)
Федерація роботодавців України	ФРУ	2021	На всіх рівнях	
Об'єднання організацій роботодавців України	ООРУ	2017	На всіх рівнях	

Конфедерація роботодавців України	CEU/КРУ	2021	На всіх рівнях	
-----------------------------------	---------	------	----------------	--

## Тристоронні та двосторонні органи, узгодження позицій

Прохання надати коротку довідку (не вдаючись у подробиці) про існування тристоронніх та/або двосторонніх органів у вашій країні, посилаючись на інформацію, наведену в таблиці нижче:

Які основні тристоронні/двосторонні органи діють у вашій країні? Прохання надати загальний огляд без необхідності вдаватися в конкретні деталі. Наприклад, якщо галузеві двосторонні органи є встановленою складовою системи, тоді слід посилатися на них як на єдине ціле, але без переліку галузевих органів окремо. Якими питаннями займається орган (наприклад, лише заробітною платою чи не тільки), яка його загальна роль?

Як організовані процеси (чи є фіксовані механізми консультацій, переговорів тощо)?

Прохання також надати інформацію про серйозні зміни за останні три роки.

Чи існують інші форми тристоронніх або двосторонніх консультацій, окрім тих, що проводяться переліченими органами (наприклад, суспільні договори чи тристоронні угоди на національному рівні протягом останніх трьох років?) Якщо так, будь ласка, коротко вкажіть найважливіший результат узгодження позицій. **300 слів**

Статтю 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» ([Про соціальний діалог в Україні | від 23.12.2010 № 2862-VI \(rada.gov.ua\)](#)) визначено, що соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному рівнях на тристоронній або двосторонній основі, а на локальному рівні (на підприємстві, в установі, організації, а також з фізичною особою, яка використовує найману працю) на двосторонній основі.

Відповідно до ст. 9 цього ж Закону, передбачено, що для ведення соціального діалогу на національному і територіальному рівнях утворюються Національна тристороння соціально-економічна рада та територіальні тристоронні соціально-економічні ради. До складу цих рад входить рівна кількість представників сторін соціального діалогу відповідного рівня. За ініціативою сторін можуть утворюватися галузеві (міжгалузеві) тристоронні або двосторонні соціально-економічні ради та інші тристоронні органи соціального діалогу (комітети, комісії тощо).

Згідно логіки положень вищезазначеного Закону, утворюються національна (<http://www.ntser.gov.ua/>) та територіальні ради (наприклад, обласна тристороння соціально-економічна рада в Рівненській області, <https://www.rv.gov.ua/teritorialna-tristoronnya-socialno-ekonomichna-rada>).

Тому пріоритетною моделлю в Україні є тристоронній соціальний діалог. Двосторонні органи зазвичай створюються на тимчасовій основі та використовуються для обміну інформацією, консультацій та координаційних процедур у рамках процесів соціального діалогу.

Як національна, так і територіальні тристоронні соціально-економічні ради не беруть безпосередньої участі в процесах колективних переговорів. Для ведення колективних переговорів та підписання колективних договорів використовуються окремі процедури та механізми.

Статтю 12 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» передбачено, що Національна рада здійснює дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом вироблення спільної позиції та надання рекомендацій і пропозицій сторін соціального діалогу зокрема щодо:

- формування і реалізації державної економічної та соціальної політики, регулювання трудових, економічних, соціальних відносин;
- проектів законодавчих та інших нормативно-правових актів з питань соціальної та економічної політики і трудових відносин, державних програм економічного та соціального розвитку, інших державних цільових програм;
- державних соціальних стандартів та рівня оплати праці;
- основних економічних і соціальних показників проекту Державного бюджету України на відповідний рік;
- ратифікації Україною конвенцій Міжнародної організації праці, міждержавних угод та нормативних актів ЄС з питань, що стосуються прав працівників і роботодавців;

За таким же алгоритмом формуються регіональні соціально-економічні ради, які здійснюють функції з вироблення пропозицій щодо:

- проектів територіальних програм економічного та соціального розвитку;
- формування місцевого бюджету на відповідний рік;
- нормативно-правових актів, що приймаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування та стосуються регулювання економічних і соціально-трудова відносин суб'єктів соціального діалогу відповідної адміністративно-територіальної одиниці;

- оплати праці, забезпечення гідних умов праці на підприємствах, в установах і організаціях, розташованих на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці;

Реальна ефективність тристоронніх соціально-економічних рад як на національному, так і на регіональному рівнях є досить низькою, оскільки немає законодавчих положень, які б зобов'язували відповідні органи влади враховувати позицію соціальних партнерів. Як йдеться на офіційному сайті Президента України, «З 2016 року діяльність Національної ради не мала належного організаційного забезпечення, а отже, вона не могла бути повною мірою ефективною, як це визначено законом

» (<https://www.president.gov.ua/news/shodo-funkcionuvannya-nacionalnoyi-tristoronnoyi-socialno-ek-69977>).

### Основні тристоронні та двосторонні органи

Повна назва	Скорочення	Залученість до колективних переговорів	Членство
Національна тристороння соціально-економічна рада	НТСЕР	Ні	З боку роботодавців: 20 представників всеукраїнських об'єднань роботодавців для проведення соціального діалогу на національному рівні; З боку профспілок: 20 представників всеукраїнських об'єднань профспілок для ведення соціального діалогу на національному рівні; З боку Уряду: 20 представників центральних органів виконавчої влади, визначених Кабінетом Міністрів України

### Представництво інтересів працівників на робочому місці

Прохання надати коротку довідку (не вдаючись у подробиці) про існування різних типів представництва на робочому місці. Яка їхня роль, як вони створюються, коли вони мають бути створені відповідно до національного законодавства щодо інформації та консультацій тощо.

В Україні існує кілька форм представництва інтересів працівників на робочому місці. Відповідно до Господарського кодексу України, рішення з соціально-економічних питань, що стосуються діяльності підприємства, виробляються і приймаються його органами управління за участі трудового колективу і уповноважених ним органів (ст. 65, [Господарський кодекс України | від 16.01.2003 № 436-IV \(rada.gov.ua\)](#)).

Серед таких органів КЗпП України визначає профспілки та профспілкових представників – голову профспілки або іншу особу, уповноважену на представництво відповідно до статуту або відповідного рішення профспілкового органу (ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх об'єднання, права та гарантії їх діяльності» ([Про професійні спілки, їх п... | від 15.09.1999 № 1045-XIV \(rada.gov.ua\)](#)).

У разі відсутності профспілки на рівні підприємства права працівників представляють «вільно обрані та уповноважені представники (або представник) працівників», які мають досить широкі повноваження і, наприклад, могли б навіть узгоджувати з роботодавцем різні системи оплати праці (ст. 96 КЗпП України).

У статті 245 КЗпП України серед органів, які представляють інтереси та права працівників на участь в управлінні підприємствами, згадуються «ради трудових колективів», але конкретного регулювання діяльності таких рад у сучасному законодавстві України (після 1991 р.) немає, а останні положення про ради трудових колективів посилаються на Закон УРСР «Про трудові колективи та підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами і організаціями» ([Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами і організаціями | від 17.06.1983 № 9500-X \(rada.gov.ua\)](#)), який досі є дійсним в Україні.

## Положення, склад і повноваження представницького органу

<b>Положення</b> <Чи кодифіковано положення про ці органи законом або колективними договорами?>	<b>Склад</b> <Хто входить до складу органу>	<b>Повноваження органу</b> <Участь у колективних переговорах на рівні підприємства>	<b>Правила та їх межі</b> Можливості та вимоги до утворення такого органу
Ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» ( <a href="#">Про колективні договори і угоди</a>   від 01.07.1993 № 3356-XII (rada.gov.ua))	Дві та більше місцевих (на рівні компанії) профспілки	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ініціювати колективні переговори;</li> <li>• брати участь у колективних переговорах та інших формах соціального діалогу на рівні компанії (консультації, обмін інформацією);</li> <li>• брати участь у процедурах примирення під час колективних переговорів;</li> <li>• Вести консультації з працівниками щодо проекту колективного договору;</li> <li>• Підписувати договір;</li> <li>• Здійснювати контроль за виконанням колективного договору;</li> <li>• Пропонувати зміни до колективного договору.</li> </ul>	Якщо на підприємстві створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної) утворити для ведення переговорів з укладення колективного договору спільний представницький орган шляхом укладення відповідної угоди та письмово повідомити про це роботодавця. (Ст. 4 Закону України «Про колективні договори і угоди» ( <a href="#">Про колективні договори і угоди</a>   від 01.07.1993 № 3356-XII (rada.gov.ua)))

## Колективні переговори

Головною проблемою трудових відносин є колективне управління роботою та зайнятістю. У цьому розділі розглядаються колективні переговори в країні.

### Система ведення колективних переговорів

Надайте коротку інформацію про систему переговорів (стосовно заробітної плати та не тільки) вашої країни. Чи є колективні договори юридично обов'язковими чи радше добровільними інструментами? Які є основні тенденції щодо колективних переговорів, тобто централізація чи децентралізація? Організована децентралізація, нав'язані державою угоди тощо? **100 слів**

Загалом система колективних договорів в Україні є досить централізованою. Переважають соціальні гарантії національного рівня та угоди вищого рівня (загальнодержавні та галузеві); отже, існує можливість для переговорів на рівні підприємства щодо вдосконалення норм і стандартів, встановлених на національному чи галузевому рівні (так званий «принцип сприятливості»). Водночас законодавством України не встановлено жодної ієрархії положень галузевих та регіональних угод.

Основним нормативно-правовим актом щодо ведення колективних переговорів в Україні є Закон України «Про колективні договори і угоди» (1993, [Про колективні договори і угоди | від 01.07.1993 № 3356-XII \(rada.gov.ua\)](#)). Він визначає такі рівні колективних переговорів: на підприємстві, територіальний, галузевий і національний (ст. 2); сторони колективних договорів (ст.3); зміст колективних договорів (ст.7-8) і процедури ведення переговорів (ст.10-11).

Закон України «Про соціальний діалог в Україні» (ст. 6) передбачає критерії участі всеукраїнських та галузевих об'єднань роботодавців і профспілок у колективних переговорах на національному та галузевому рівнях.

Для участі в колективних переговорах на національному рівні об'єднання профспілок мають відповідати наступним вимогам:

- легалізовані (зареєстровані) відповідно до закону;
- є всеукраїнськими об'єднаннями профспілок, що налічують не менш як сто п'ятдесят тисяч членів;
- мають у своєму складі профспілки, їх організації та об'єднання у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених Статтею 133 Конституції України.

Для участі в колективних переговорах на національному рівні об'єднання роботодавців мають відповідати наступним вимогам:

- зареєстровані;
- є всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, на підприємствах членів яких працюють не менш як двісті тисяч працівників;
- мають у своєму складі об'єднання роботодавців у більшості адміністративно-територіальних одиниць України, визначених Статтею 133 Конституції України.

Для тих всеукраїнських об'єднань профспілок, які виявляють бажання брати участь у колективних переговорах на галузевому рівні, необхідно довести, що чисельність їх членів становить не менше 3% від усіх працівників, зайнятих у галузі; для об'єднань роботодавців цей критерій становить 5% працівників, зайнятих у галузі (ст. 6 Закону України «Про соціальний діалог в Україні»).

Що стосується рівня підприємства, у другому розділі Кодексу законів про працю визначаються правила щодо колективного договору та колективних переговорів.

Як і в багатьох інших країнах, законодавство України містить так зване положення *erga omnes*, яке поширює умови, встановлені в колективному договорі певного підприємства, на всіх працівників даного підприємства, незалежно від того, чи є вони членами профспілки, що підписали відповідний договір.

Відповідно до законодавства, колективні переговори є обов'язковим процесом, якщо одна зі сторін їх ініціювала відповідно до закону. Як передбачено Статтею 14 КЗпП, укладенню колективного договору мають передувати колективні переговори; але укладення колективного договору не є обов'язковим.

За деякі дії передбачена адміністративна відповідальність, а саме:

- Ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни чи доповнення колективного договору (Стаття 41<sup>1</sup> Кодексу України про адміністративні правопорушення);
- Порушення чи невиконання зобов'язань щодо колективного договору (Стаття 41<sup>2</sup> Кодексу України про адміністративні правопорушення);

- Ненадання інформації, необхідної для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод (Стаття 41<sup>3</sup> Кодексу України про адміністративні правопорушення).

Нещодавно, у травні 2022 року, до Закону України «Про колективні договори і угоди» було внесено спеціальну статтю про поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди (ст. 9<sup>1</sup> згаданого Закону). Це означає, що відповідний центральний орган виконавчої влади (в Україні – Мінекономіки) може поширити строк дії як галузевої (міжгалузевої) угоди, так і її окремих положень на всіх роботодавців незалежно від форми власності, які належать до відповідної галузі.

## Рівень охоплення переговорами щодо оплати праці

Надайте узагальнені дані щодо охоплення колективними переговорами щодо оплати праці, посилаючись на таблицю нижче. Вкажіть на останні тенденції в рівні охоплення. **150 слів**

В Україні виплата заробітної плати організовується відповідно до законодавства через систему колективних договорів та угод на національному, галузевому, регіональному рівнях і на рівні підприємств, індивідуальних трудових договорів та контрактів (ст. 5 Закону України «Про оплату праці» 1995 р., [Про оплату праці від 24.03.1995 № 108/95-ВР \(rada.gov.ua\)](#)). Через високий рівень законодавчого регулювання оплати праці існує мало можливостей для ведення колективних переговорів щодо заробітної плати. Законом України «Про оплату праці» встановлено, що мінімальна заробітна плата – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці.

Політика щодо мінімальної заробітної плати запроваджена з 1998 року як ключовий інструмент для підвищення заробітної плати. Рішення про підвищення встановленої законом мінімальної заробітної плати часто приймаються з політичних, а не економічних міркувань. Коли Уряд України вирішив суттєво підвищити мінімальну заробітну плату, наприклад, подвоїти її значення у 2017 році, він не взяв до уваги ті значні наслідки, які це рішення може спричинити для приватного та державного секторів.

Мінімальна заробітна плата, а також прожитковий мінімум встановлюються Законом України «Про бюджет» на відповідний рік і становить основу для переговорів щодо оплати праці в Україні. Наприклад, Закон України «Про бюджет на 2022 рік» передбачає два підвищення розміру мінімальної заробітної плати (з 1 січня по 31 вересня 2022 року – 6500 грн (приблизно 210 євро); з 1 жовтня по 31 грудня 2022 року – 6700 грн (приблизно 220 євро) (ст. 8 Закону України «Про Державний бюджет на 2022 рік», [Про Державний бюджет України... | від 02.12.2021 № 1928-IX \(rada.gov.ua\)](#)). Мінімальна заробітна плата застосовується до всіх працівників, які працюють за трудовими договорами, передбаченими КЗпП України.

Це означає, що колективні переговори щодо оплати праці охоплюють підвищення коефіцієнтів заробітної плати працівників на основі реальної ситуації в галузі та угод, укладених з профспілками. Оскільки загальна кількість працівників, на яких поширюються колективні договори, у 2019 році становила 73,2% усіх працівників України («Колективно-договірне регулювання в Україні та Німеччині. Рекомендації для України», [https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS\\_797543/lang--uk/index.htm](https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_797543/lang--uk/index.htm), стор. 43), можна прогнозувати саме цей показник охоплення переговорами щодо оплати праці, оскільки частина коефіцієнта заробітної плати є обов'язковою для всіх колективних договорів (ст. 7 -8 Закону України «Про колективні договори і угоди» 1993 р. [Про колективні договори і угоди... | від 01.07.1993 № 3356-XII \(rada.gov.ua\)](#)).

## Рівень охоплення переговорами щодо оплати праці серед працівників на всіх рівнях

Прохання додати інформацію до таблиці «Рівень охоплення переговорами щодо оплати праці серед працівників на всіх рівнях»

Рівень	% (рік)	Джерело

**Інформація по Україні відсутня**

## Рівні переговорів

Які найважливіші рівні колективних переговорів щодо встановлення оплати праці та робочого часу? Будь ласка, позначте поля, що відповідають вашій країні. Для деяких країн можливо виділити лише два рівні, особливо у

тих випадках, коли угоди на національному рівні представлені недостатньо або взагалі відсутні. Однак спробуйте якнайкраще використати весь спектр можливостей і пояснити свій вибір в основному тексті. Якщо рівні заробітної плати та робочого часу відрізняються, виділіть це в таблиці. Будь ласка, узагальніть інформацію в таблиці одним-двома реченнями. **100 слів**

Національний рівень є найважливішим для всієї системи колективних переговорів України. Статтею 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» передбачено, що галузеві, регіональні угоди колективні договори не можуть погіршувати становище працівників порівняно з Генеральною угодою – колективним договором, який укладається на загальнодержавному рівні на тристоронній основі. Положення Генеральної угоди встановлюють мінімальну норму для всього спектра трудових і соціальних відносин, віднесених до регулювання колективних договорів.

Законом України «Про колективні договори і угоди» передбачено, що Генеральна угода регулює основні принципи і норми, зокрема щодо:

- гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості;
- трудових відносин, режиму роботи і відпочинку;
- умов охорони праці і навколишнього природного середовища;
- умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- заборони дискримінації.

До сфери їх регулювання галузевої угоди, серед іншого, входять:

- нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі);
- встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості;
- трудових відносин;
- умов і охорони праці;
- житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку;
- встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- заборона дискримінації.

Генеральна угода, укладена на 2019-2021 роки, досі є чинною. Її перегляд не планується в умовах воєнного стану в країні ([Генеральна угода про регулювання основ... | від 14.05.2019 \(rada.gov.ua\)](#)).

За даними Державної служби статистики України, станом на 31 грудня 2021 року було укладено та зареєстровано понад 43 тис. колективних договорів, які охоплюють приблизно 70% штатних працівників.

Вид діяльності/Type of activity	Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів, одиниць/Total collective agreements and concluded registered, units	Кількість працівників охоплених колективними договорами/Employees covered by agreements	
		тис.осіб/thsd.	у % до штатних працівників/% of total payroll staff
<b>Усього</b>	<b>43154</b>	<b>5064,4</b>	<b>70,2</b>
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	3160	235,3	63,2
з них сільське господарство	2635	187,1	58,4
Промисловість	5005	1360,0	76,4
Будівництво	814	81,7	37,3
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	1617	300,3	35,7

Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	1420	469,8	77,3
діяльність у сфері транспорту	606	247,9	93,1
складське господарство та допоміжна діяльність у сфері транспорту	756	164,6	59,0
поштова та кур'єрська діяльність	58	57,3	90,7
Тимчасове розміщення й організація харчування	220	17,1	24,6
Інформація та телекомунікації	423	50,0	47,1
Фінансова та страхова діяльність	212	91,5	50,0
Операції з нерухомим майном	773	27,9	39,1
Професійна, наукова та технічна діяльність	1390	126,4	61,0
з неї наукові дослідження та розробки	418	65,1	86,5
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	930	86,2	48,3
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	3927	312,1	76,3
Освіта	17343	1077,7	89,5
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	3766	728,8	88,9
з них охорона здоров'я	2891	666,4	89,7
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	1880	90,2	74,0
діяльність у сфері творчості, мистецтва та розваг	1056	52,0	78,1
функціонування бібліотек, архівів, музеїв та інших закладів культури	567	27,9	79,8
Надання інших видів послуг	274	9,4	38,1

Джерело: Державна служба статистики України, [stan.ukr.koldog.ek.21ue.xlsx](http://stan.ukr.koldog.ek.21ue.xlsx) (live.com)

## Рівні колективних переговорів

Переважає більшість питань, які традиційно відносяться до колективних договорів (оплата праці, робочий час), регулюються законодавством, залишаючи здебільшого роз'яснювальну та дублюючу роль для регулювання на рівні колективних договорів в Україні.

### Визначення

Враховуючи домінуючий характер державного регулювання трудових і соціальних відносин, як галузевих, так і на рівні підприємств, угоди існують, але не мають значної ваги.

### Строки переговорів

Законодавство не передбачає обмежень щодо строку дії колективних договорів. Швидкий аналіз назв галузевих угод станом на серпень 2019 року (<https://www.msp.gov.ua/news/10205.html>) показує, що переважна більшість таких угод укладається, як правило, на термін два-чотири роки.

### Узгодження/Координація

Українська система колективних переговорів характеризується сильною вертикальними механізмами узгодження позицій, які застосовуються державою через обов'язкові рівні мінімальної заробітної плати та правила індексації. З іншого боку, в Україні практично відсутня горизонтальна координація між галузями та підприємствами, особливо в галузях, де механізми переговорів щодо заробітної плати слабкі, а охоплення колективними переговорами залишається незначним.

### Механізми подовження строку дії договору

Відповідно до статті 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» після закінчення строку дії колективного договору угода продовжує діяти до підписання сторонами нової або до перегляду чинної угоди. Чинність договорів і угод після закінчення строку їх дії (так звана «додаткова чинність» або «післядія») забезпечує нерозривність колективно-договірного регулювання та охоплення працівників колективними договорами та угодами після закінчення терміну їх дії.

З іншого боку, «післядія» може призводити до того, що працівники будуть виконувати покладені на них обов'язки за застарілим договором або угодою, яка не враховує зміни умов ринку праці в довгостроковій перспективі. Крім того, це зменшує здатність роботодавців належним чином і гнучко реагувати на виклики, які можуть виникати.

Причина застарілості договорів полягає не в факті наявності «післядії» як такої, а в тому, що соціальні партнери не досягають згоди з окремих питань або щодо продовження соціального партнерства загалом. Враховуючи автоматичність настання «післядії», колективні договори та угоди містять багато заяв загального та декларативного характеру, які не потребують регулярного оновлення. Крім того, сторони більше зацікавлені у внесенні змін до чинного договору, ніж у тривалому переговорному процесі для укладення нового реального договору. Станом на 1 січня 2018 року лише 43% зареєстрованих угод укладено за період, який включав 2018 рік, а решта угод була автоматично продовжена («Колективно-договірне регулювання в Україні та Німеччині. Рекомендації для України», [https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS\\_797543/lang-uk/index.htm](https://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_797543/lang-uk/index.htm), стор.42).

### Механізми відступу від виконання колективних договорів

Ні у відповідному законодавстві, ні в підписаних колективних договорах не передбачено жодних механізмів відступу.

### Закінчення дії колективних договорів

Конкретних положень щодо закінчення строку дії колективних договорів у законодавстві немає. Статтю 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» встановлено, що після закінчення строку дії колективного договору він продовжує діяти до укладення сторонами нового або перегляду чинного, якщо інше не встановлено договором. Аналіз чинної Генеральної угоди та її Загальних положень показує, що існують конкретні ознаки офіційного початку колективних переговорів для укладення нової Генеральної угоди (в цьому випадку – не пізніше ніж за 12 місяців до закінчення терміну, на який була укладена угода). У разі коли переговори з укладення Угоди на новий строк не завершені протягом 12 місяців, її дія продовжується на строк переговорів, який визначається Сторонами ([Генеральна угода про регулювання основ... | від 14.05.2019 \(rada.gov.ua\)](#)).

### Захисні застереження

У законодавстві України, як і в тексті Генеральної угоди (колективного договору, укладеного на національному рівні), немає чітких захисних (мирових) застережень. Проте деякі галузеві колективні договори містять положення про те, що протягом терміну дії Угоди профспілки утримуються від організації страйків за умови повного та своєчасного виконання її положень (Галузевий колективний договір гірничо-металургійної промисловості, 2011 – 2012 рр.– <http://pmguinfo.dp.ua/napravleniya-deyatelnosti/sotsialno-ekonomicheskaya-rabota/126-otraslevoe-soglashenie>), Галузева колективна угода у сфері освіти на 2021 – 2025 роки (<https://pon.org.ua/ugoda/>).

### Інші аспекти трудових відносин, які розглядаються в колективних договорах

Які інші питання мають велике значення в порядку денному колективних переговорів (наприклад, стрес, домагання/переслідування, професійна підготовка, навчання впродовж усього життя, гендерна рівність)? Також можна надати інформацію в цьому розділі про «новели» в колективних договорах або навколо колективних переговорів (наприклад: «угоди між поколіннями» у Франції, варіант «вільного часу» в Австрії, подальша законодавча підтримка колективних переговорів тощо).

**Наразі інформація відсутня**

# Колективні трудові спори та конфлікти на виробництві

## Правові аспекти

Розкажіть, будь ласка, про «право на страйк»:  
Які законні види протестів існують у вашій країні?  
Перелічіть найважливіші (максимум три), посилаючись на визначальні умови, і дайте коротке пояснення. **150-200 слів**

### Правові аспекти

Під поняттям «конфлікти на виробництві» в Україні розуміють колективні трудові спори (конфлікти) і страйки як «крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу» (ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» 1998 р. [Про порядок вирішення коле... | від 03.03.1998 № 137/98-ВР \(rada.gov.ua\)](#)).

Конкретних видів страйків законодавством не передбачено, за винятком різних рівнів їх реалізації (ст. 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»):

- Виробничі (в межах підприємства);
- Галузеві;
- Територіальні
- Національний.

Випадки, за яких забороняється проведення страйку визначені ст. 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»):

- Забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків.
- Забороняється проведення страйку працівників (крім технічного та обслуговуючого персоналу) органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку.
- Персоналу постачальника електронних комунікаційних послуг забороняється брати участь у страйках, якщо такі дії призводять до припинення функціонування електронних комунікаційних мереж чи надання електронних комунікаційних послуг, що створює перешкоди для забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод людини.
- У разі оголошення надзвичайного стану автоматично наступає заборона проведення страйків до моменту його відміни<sup>15</sup>.

Колективних трудових спорів, ініційованих роботодавцями, не передбачено

### Зміни в системі колективних трудових спорів протягом 2018–2021 рр.

	2017	2018	2019	2020	2021	Джерело
Втрати робочого часу на 1 працівника, год	66	дані відсутні	дані відсутні	дані відсутні	4	<a href="https://ukrstat.gov.ua/">https://ukrstat.gov.ua/</a>
Кількість страйків	23	дані відсутні	дані відсутні	дані відсутні	11	<a href="https://ukrstat.gov.ua/">https://ukrstat.gov.ua/</a>
Кількість зареєстрованих колективних трудових спорів	216	312	370	377	370	<a href="https://nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5">https://nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5</a>

## Механізми вирішення спорів

### Механізми вирішення колективних трудових спорів

<sup>15</sup> На час складання цього профілю

Відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», колективний трудовий спір (конфлікт) — це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин щодо:

- а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту;
- б) укладення чи зміни колективного договору, угоди;
- в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень;
- г) невиконання вимог законодавства про працю (Стаття 2).

Спори, відповідно до пунктів «а» і «б», розглядаються примирною комісією, спори, відповідно до пунктів «в» і «г», – трудовим арбітражем (Стаття 7).

Колективні трудові спори (конфлікти) розглядаються виробничою примирною комісією у п'ятиденний, галузевою та територіальною примирними комісіями – у десятиденний, примирною комісією на національному рівні – у п'ятнадцятиденний строк з моменту утворення комісій. За згодою сторін ці строки можуть бути продовжені.

Рішення примирної комісії оформляється протоколом та має для сторін обов'язкову силу і виконується в порядку і строки, які встановлені цим рішенням. Неприйняття примирною комісією погодженого рішення щодо вирішення колективного трудового спору ~~в триденний строк з моменту її утворення~~ з питань, передбачених пунктами «а» і «б» ст.2 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», або виникнення колективного трудового спору (конфлікту) з питань, передбачених пунктами "в" і "г" статті 2 зазначеного Закону є підставою для утворення трудового арбітражу;

Колективний трудовий спір (конфлікт) розглядається трудовим арбітражем з обов'язковою участю представників сторін, а в разі потреби - представників інших заінтересованих органів та організацій. Трудовий арбітраж повинен прийняти рішення у десятиденний строк з дня його створення. За рішенням більшості членів трудового арбітражу цей строк може бути продовжено до двадцяти днів (щонайбільше). Рішення трудового арбітражу приймається більшістю голосів його членів, оформляється протоколом і підписується усіма його членами.

З метою запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному вирішенню, посередництва у вирішенні таких спорів (конфліктів) Президентом України було створено Національну службу посередництва і примирення (<https://nspp.gov.ua/>).

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

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

Сторони колективного трудового спору (конфлікту) після додержання передбаченої цим Законом примирної процедури мають право звернутися по сприяння у вирішенні цього спору (конфлікту) до Національної служби посередництва і примирення, яка розглядає всі матеріали і в десятиденний строк надсилає сторонам свої рекомендації (ст. 16 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»).

### ***Механізми вирішення індивідуальних трудових спорів***

Порядок розгляду індивідуальних трудових спорів передбачено Кодексом законів про працю України (Розділ XV, [Кодекс законів про працю Ук... | від 10.12.1971 № 322-VIII \(rada.gov.ua\)](#)).

Відповідно до ст. 221 КЗпП індивідуальні трудові спори розглядаються 1) комісіями по трудових спорах (на рівні підприємства) та 2) місцевими загальними судами (судами загальної юрисдикції).

Комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік (ст. 223 КЗпП України).

Комісія по трудових спорах є обов'язковим первинним органом з розгляду трудових спорів, що виникають на підприємствах, в установах, організаціях, за винятком спорів, зазначених у статтях 222, 232 цього КЗпП України. Трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самостійно або з участю профспілкової організації, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх переговорах з роботодавцем (ст. 224 КЗпП України).

Комісія по трудових спорах зобов'язана розглянути трудовий спір у десятиденний строк з дня подання заяви. Спори повинні розглядатися у присутності працівника, який подав заяву, представників роботодавця (ст. 226 КЗпП України).

Комісія по трудових спорах приймає рішення більшістю голосів її членів, присутніх на засіданні (ст. 227 КЗпП України).

У разі незгоди з рішенням комісії по трудових спорах працівник чи роботодавець можуть оскаржити її рішення до суду в десятиденний строк з дня вручення їм виписки з протоколу засідання комісії чи його копії (ст. 228 КЗпП України).

У разі невиконання роботодавцем рішення комісії по трудових спорах у встановлений строк працівникові комісією по трудових спорах підприємства, установи, організації видається посвідчення, що має силу виконавчого листа. На підставі посвідчення, пред'явленого не пізніше тримісячного строку до органу державної виконавчої служби або приватному виконавцю, державний виконавець чи приватний виконавець виконує рішення комісії по трудових спорах у примусовому порядку (стаття 230).

### **Використання альтернативних механізмів вирішення спорів**

Надайте коротку характеристику, наскільки часто застосовуються альтернативні форми вирішення спорів порівняно з вирішенням спорів у трудових судах. Чи доступна будь-яка статистика? Якщо так, будь ласка, надайте дані за 2018-2021 роки в таблиці нижче та включіть їх у перегляд.

До 2021 року альтернативного механізму вирішення індивідуальних трудових спорів не було. У 2021 році було прийнято Закон України «Про медіацію» (2021, [Про медіацію | від 16.11.2021 № 1875-IX \(rada.gov.ua\)](#)), яким запроваджено медіацію як засіб вирішення спорів у цивільних, сімейних, трудових, господарських, адміністративних справах, а також у справах про адміністративні правопорушення та у кримінальних провадженнях з метою примирення потерпілої сторони з підозрюваною (обвинуваченим) (ст. 3 Закону).

На підставі цього положення Кодекс законів про працю України доповнено ст. 222<sup>1</sup>, в якій зокрема зазначено, що трудовий спір між працівником і роботодавцем незалежно від форми трудового договору може бути врегульовано шляхом медіації відповідно до Закону України "Про медіацію" з урахуванням особливостей, передбачених цим Кодексом.

Статистики щодо впровадження цього механізму у вирішенні індивідуальних трудових спорів поки немає. У судах загальної юрисдикції індивідуальні трудові спори традиційно посідають одне з найвищих місць за їх кількістю. Лише за перше півріччя 2020 року їх кількість у касаційному цивільному суді (вищій інстанції з розгляду індивідуальних трудових спорів) становила 1415, поступаючись лише спорам, які виникли з договірних відносин та щодо відшкодування збитків (<https://www.supreme.court.gov.ua/supreme/press-centr/news/975511/>).

## Індивідуальні трудові відносини

Індивідуальні трудові відносини – це відносини між окремим працівником і його роботодавцем. Ці відносини підлягають правовому регулюванню і є результатом переговорів соціальних партнерів щодо умов, які регулюють [трудові відносини](#). У цьому розділі розглядається початок і припинення трудових відносин, а також права та обов'язки в (країні).

## Початок і припинення трудових відносин

### Вимоги до укладення трудового договору

Коротко опишіть загальні положення щодо початку трудових відносин. Який мінімальний працездатний вік? Які формальні вимоги, необхідні для вступу в трудові відносини? Коли повинен бути оформлений трудовий договір? **100 – 150 слів**

Основним нормативно-правовим актом щодо початку та припинення трудових відносин в Україні є Кодекс законів про працю України. Трудові відносини починаються з укладення трудового договору, який є угодою між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи (ст. 21 [Кодексу законів про працю від 10.12.1971 № 322-VIII \(rada.gov.ua\)](#)).

Трудовий договір може бути:

- 1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;
- 2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;
- 3) таким, що укладається на час виконання певної роботи (ст. 23 КЗпП України).

Трудовий договір укладається, як правило, у письмовій формі, проте допускається і усна форма.

При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку (у разі наявності) або відомості про трудову діяльність з реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я, відповідний військово-обліковий документ та інші документи (ст. 24 КЗпП України).

Працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу.

Встановлений вік початку трудової діяльності – вісімнадцять років (ст. 187 КЗпП України). Деякі винятки та умови дозволяють особі здійснювати трудову діяльність з шістнадцяти років. Проходження студентами та учнями виробничої (на виробництві) практики допускається з чотирнадцяти років (ст. 188 КЗпП України).

### Процедури звільнення та припинення трудового договору

Коротко опишіть загальні процедури звільнення та припинення трудового договору у вашій країні. **100 – 150 слів**

Див. також додаткову інформацію про положення про допомогу по безробіттю в (країні).

Процедури звільнення та припинення трудового договору

Підстави для припинення трудового договору:

- 1) угода сторін;
- 2) закінчення строку трудового договору;
- 3) призов або вступ працівника або роботодавця на військову службу;
- 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника, з ініціативи роботодавця або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу;
- 5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;
- 6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці;
- 7) набрання законної сили вирокіом суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи;

- 8) підстави, передбачені трудовим договором;
- 9) підстави, передбачені іншими законами (ст. 36 КЗпП України).

Працівник має право в односторонньому порядку розірвати трудовий договір, попередивши про це роботодавця письмово за два тижні (ст. 36 КЗпП України).

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем лише у випадках:

- 1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або репрофільювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;
- 2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи;
- 3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення;
- 4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;
- 5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і пологах;
- 6) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
- 7) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- 8) вчинення за місцем роботи викрадення (в тому числі дрібного) майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення;
- 9) призову або мобілізації роботодавця – фізичної особи – під час особливого періоду;
- 10) встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування (ст. 40 КЗпП України).

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця можливо у наступних випадках:

- 1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або репрофільювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;
- 2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи;
- 3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення;
- 4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;
- 5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах;
- 6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- 7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;
- 8) вчинення за місцем роботи викрадення (в тому числі дрібного) майна роботодавця, встановленого вироком суду
- 10) призову або мобілізації роботодавця - фізичної особи під час особливого періоду;
- 11) встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування (ст. 40 КЗпП).

При цьому звільнення з причин, зазначених у пунктах 1, 2, 6 допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7, а також у випадку вчинення винних дій працівником, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку роботодавця; вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи (п.п.2,3 ст. 41 КЗпП) може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

~~за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), членом якої є зазначений працівник (ст. 40 КЗпП України).~~

## Права та обов'язки

### Відпустки по догляду за дитиною, при вагітності та пологах

Прохання додати вступне речення щодо процедур надання відпусток. Чи зростає кількість відпусток по догляду за дитиною?

Кодекс законів про працю України містить загальне регулювання відпусток (Розділ V «Час відпочинку», [Кодекс законів про працю Ук... | від 10.12.1971 № 322-VIII \(rada.gov.ua\)](#)). Серед інших видів відпусток Кодексом визначено оплачувану відпустку у зв'язку з народженням дитини (ст. 77<sup>3</sup>) тривалістю до 14 календарних днів, яка надається одній із таких категорій працівників:

- 1) чоловіку, дружина якого народила дитину;
- 2) батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки;
- 3) бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати чи батько якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком).

Більш конкретним спеціалізованим нормативно-правовим актом, який регулює відпустки та порядок їх надання, є Закон України «Про відпустки» (1996, [Про відпустки | від 15.11.1996 № 504/96-ВР \(rada.gov.ua\)](#)).

Зокрема, серед «соціальних відпусток» зазначаються відпустки по догляду за дитиною, у зв'язку з вагітністю та пологами і при народженні дитини (ст. 4 Закону України «Про відпустки»).

На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю:

- 1) до пологів – 70 календарних днів;
- 2) після пологів – 56 календарних днів (70 календарних днів - у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів), починаючи з дня пологів (ст. 4 Закону України «Про відпустки»).

Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням матері або батька дитини одному з них надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Підприємство, установа, організація за рахунок власних коштів може надавати одному з батьків дитини частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості.

Ця відпустка може бути використана повністю або частинами також бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів.

За бажанням матері, батька дитини або осіб, зазначених у частині третій цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома (ст. 18 Закону України «Про відпустки»).

### Законодавче забезпечення відпусток

Прохання переглянути таблицю та за потреби додати деталі положень, ставок відшкодування тощо відповідно до законодавства України. Зміст таблиці нижче наведено для прикладу.

#### Законодавче забезпечення відпусток

<b>Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами</b>	
Максимальна тривалість	70 календарних днів
Обсяг відшкодування	100% від заробітної плати (доходу)
Суб'єкт надання матеріального забезпечення	<sup>16</sup> Фонд соціального страхування України
Законодавче забезпечення	Кодекс законів про працю України (1971, <a href="#">Кодекс законів про працю Ук...   від 10.12.1971 № 322-VIII (rada.gov.ua)</a> ) Закон України «Про відпустки» (1996, <a href="#">Про відпустки   від 15.11.1996 № 504/96-ВР (rada.gov.ua)</a> ) Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (1999, <a href="#">Про загальнообов'язкове дер...   від 23.09.1999 № 1105-XIV (rada.gov.ua)</a> )

<sup>16</sup> В Статті 25 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (1999 р., [Про загальнообов'язкове дер... | від 23.09.1999 № 1105-XIV \(rada.gov.ua\)](#)) зазначено: «Допомога по вагітності та пологах надається: застрахованій особі у вигляді матеріального забезпечення, яка компенсує втрату заробітної плати (доходу) за період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами».

<b>Відпустка при народженні дитини</b>	
Максимальна тривалість	56 календарних днів (у разі ускладнених пологів або народження двох і більше дітей - 70 календарних днів після пологів)
Обсяг відшкодування	100% від заробітної плати (доходу)
Суб'єкт надання матеріального забезпечення	Фонд соціального страхування України
Законодавче забезпечення	Кодекс законів про працю України (1971, <a href="#">Кодекс законів про працю Ук...   від 10.12.1971 № 322-VIII (rada.gov.ua)</a> Закон України «Про відпустки» (1996, <a href="#">Про відпустки   від 15.11.1996 № 504/96-ВР (rada.gov.ua)</a> ) Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (1999, <a href="#">Про загальнообов'язкове дер...   від 23.09.1999 № 1105-XIV (rada.gov.ua)</a> ) Закон України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» (1993, <a href="#">Про державну допомогу сім'я...   від 21.11.1992 № 2811-XII (rada.gov.ua)</a> )
<b>Відпустка по догляду за дитиною</b>	
Максимальна тривалість	3 роки
Обсяг відшкодування	З 1 липня 2014 року скасовано відшкодування відпустки по догляду за дитиною до 3 років (Закон України «Про запобігання фінансової катастрофи та створення передумов для економічного зростання в Україні» ((2014, <a href="#">Про запобігання фінансової ...   від 27.03.2014 № 1166-VII (rada.gov.ua)</a> ). Натомість зазначеним Законом допомогу при народженні дитини, по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку об'єднано в один вид допомоги. Розмір допомоги при народженні дитини в сумі складає 41 280 грн. Одноразова виплата в розмірі 10 320 грн, та щомісячні виплати, які сплачуються протягом 36 місяців (по 860 грн на місяць). Виплати на другу дитину становлять 61 920 грн, на третю та наступних – 123 840 грн.
Суб'єкт надання матеріального забезпечення	Державний бюджет
Законодавче забезпечення	Кодекс законів про працю України (1971, <a href="#">Кодекс законів про працю Ук...   від 10.12.1971 № 322-VIII (rada.gov.ua)</a> Закон України «Про відпустки» (1996, <a href="#">Про відпустки   від 15.11.1996 № 504/96-ВР (rada.gov.ua)</a> ) Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (1999, <a href="#">Про загальнообов'язкове дер...   від 23.09.1999 № 1105-XIV (rada.gov.ua)</a> ) Закон України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» (1993, <a href="#">Про державну допомогу сім'я...   від 21.11.1992 № 2811-XII (rada.gov.ua)</a> ) Закон України «Про запобігання фінансової катастрофи та створення передумов для економічного зростання в Україні» (2014, <a href="#">Про запобігання фінансової ...   від 27.03.2014 № 1166-VII (rada.gov.ua)</a> )

### Відпустки у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності

Прохання надати короткий опис чинного законодавства щодо відпустки через хворобу, зокрема щодо: правої основи, суб'єктів надання матеріального забезпечення (роботодавець/медичне страхування), частки заробітної плати у разі тривалої відпустки через хворобу, припинення трудових відносин під час хвороби.

Обов'язковому державному страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності підлягають особи, які працюють на умовах трудового договору (контракту) (ст. 19, Закон України «Про державне соціальне страхування», 2015, [Про внесення змін до деяких ... | від 28.12.2014 № 77-VIII \(rada.gov.ua\)](#)).

Застраховані особи (працівники), які протягом дванадцяти місяців перед настанням страхового випадку за даними Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування мають страховий стаж менше шести місяців, мають право на матеріальне забезпечення. Розмір матеріального забезпечення не може перевищувати розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом у місяці настання страхового випадку (ст. 19, Закон України «Про державне соціальне страхування», 2015, [Про внесення змін до деяких ... | від 28.12.2014 № 77-VIII \(rada.gov.ua\)](#)).

Оплата відпустки з тимчасової непрацездатності розподіляється між роботодавцем і Фондом державного соціального страхування: перші п'ять днів сплачує роботодавець, більш тривалий період сплачує Фонд державного соціального страхування (ст. 22 згаданого Закону).

Допомога у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності сплачується застрахованій особі, залежно від тривалості такої тимчасової втрати працездатності:

- 1) 50 відсотків середньої заробітної плати (доходу) – застрахованим особам, які мають страховий стаж до трьох років;
- 2) 60 відсотків середньої заробітної плати (доходу) – застрахованим особам, які мають страховий стаж від трьох до п'яти років;
- 3) 70 відсотків середньої заробітної плати (доходу) – застрахованим особам, які мають страховий стаж від п'яти до восьми років;
- 4) 100 відсотків середньої заробітної плати (доходу) – застрахованим особам, які мають страховий стаж понад вісім років.

Існують певні строки тривалості тимчасової непрацездатності. Як правило, у разі тимчасової втрати працездатності внаслідок захворювання або травми лікар в амбулаторно-поліклінічних закладах видає листок непрацездатності до 5 календарних днів. Якщо одужання не настало і працездатність не відновилася, лікар має право продовжити листок непрацездатності до 10 календарних днів. Якщо після 10 днів стан здоров'я особи не покращився, продовження листка непрацездатності до 30 днів проводиться лікуючим лікарем спільно з завідувачем відділення. Після закінчення 30-денного терміну збирається лікарсько-консультативно комісія (ЛКК), яка приймає рішення про продовження листка непрацездатності на 10-12 місяців або передачу його на розгляд медико-соціальної експертної комісії (МСЕК), яка може винести спеціальне рішення про стійких характер непрацездатності особи (Інструкція про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1005-01#Text>).

Роботодавець має право розірвати трудовий договір у разі нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні (ст. 40 КЗП України).

## Пенсійний вік

Прохання коротко описати загальні положення щодо пенсійного віку, включаючи гендерні відмінності, якщо такі застосовуються (лише загальний контекст, без необхідності посилатися на конкретні випадки).

Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» встановлено, що пенсійний вік і право на призначення пенсії за віком визначаються тривалістю страхового стажу. Мінімальний вік виходу на пенсію становить 60 років, а з 2021 року немає різниці в пенсійному віці для чоловіків і жінок.

Слід зазначити, що вимога до наявності страхового стажу поступово збільшується: у 2020 році для призначення пенсії за віком необхідно було мати не менше 27 років страхового стажу, а до 2028 року – планується його поступове збільшення до мінімум 35 років (ст. 26 , [Про загальнообов'язкове держ... | від 09.07.2003 № 1058-IV \(rada.gov.ua\)](#)).

## Оплата праці

Оплата: для працівників – це винагорода за працю та основне джерело доходу; для роботодавців – витрати на виробництво та предмет переговорів і законодавства. У цьому розділі розглядається питання встановлення мінімальної заробітної плати в (країні), а читачам надається додатковий матеріал про колективні переговори щодо заробітної плати.

Надайте короткий абзац (**не більше 200 слів**) про зміни в системі оплати праці за останні 4-5 років.

Будь ласка, надайте останні дані про **середньомісячну заробітну плату** (в розрахунку на одного працівника), наскільки це можливо, відповідно до таких критеріїв (2021 або останній доступний рік порівняно з 2018):

- **Загальноекономічні показники** – в ідеалі за всіма категоріями КВЕД або більшістю з них (прохання посилатися на [Eurostat RAMON](#) для опису та класифікації);
- **Базова заробітна плата** (без доплат та премій);
- **Медіанна заробітна плата** (бажано) або середні значення;
- Залежно від **статі**;
- **Помісячно** (якщо є більше 12 платежів на рік, в ідеалі цифри повинні відображати щомісячні платежі)
- Для **штатних працівників**;
- За **КВЕД, 1 розряд**;
- У **національній валюті та з конвертовано в євро**, якщо це можливо;
- Адаптуйте таблицю до ваших потреб, відповідно до наявності даних.
- Завдання полягає в тому, щоб надати зацікавленому читачеві короткий зріз змін в системі оплати праці.

З 2010 року індекс номінальної заробітної плати зростає відносно попередніх років. Найпомітніше зростання відбувалося в 2017 році (на 37,1%). Загалом протягом 2015 – 2018<sup>17</sup> років спостерігалось зростання більш ніж на 20%. Незважаючи на постійне її зростання розміру середньої номінальної заробітної плати, індекс реальної заробітної плати відносно попередніх років постійно знижувався. Тому у 2014 році він становив 6,5% порівняно з попереднім роком, а у 2015 році зменшився на 20,2%.

На початку 2020 року середня номінальна заробітна плата становила близько 11 тисяч гривень (близько 400 євро в цінах січня 2020 року)<sup>18</sup>. На початку 2021 року середня номінальна заробітна плата складала близько 12,5 тисяч гривень, хоча насправді її рівень в перерахунку на євро знизився (еквівалент 360 євро на 1 січня 2021 року)<sup>19</sup>.

Розглядаючи рівень зарплат у галузевому розрізі, найвищі показники середньої заробітної плати станом на серпень 2021 року зафіксовано в ІТ (майже 25 тис. грн), фінансовій сфері та страхуванні (23 537 грн), державному управлінні та обороні, а також у системі загальнообов'язкового соціального страхування (21 207 грн)<sup>20</sup>. У регіональному розрізі традиційно лідером в рівнях середніх заробітних плат залишається місто Київ. Станом на серпень 2021 року середня заробітна плата в Києві становила 20 358 гривень, тоді як в інших регіонах вона коливалася від 11 до 13 тис. гривень.

Наступні законодавчі положення регулюють систему та механізм оплати праці в Україні: Кодекс законів про працю України містить спеціальний розділ (Глава VII) «Оплата праці», який визначає, що таке заробітна плата **өняята** (ст. 94), що таке мінімальна заробітна плата та як вона встановлюється (ст. 95). Також міститься загальний опис систем оплати праці, що використовуються в Україні (ст. 96) ([Кодекс законів про працю Ук... | від 10.12.1971 № 322-VIII \(rada.gov.ua\)](#)).

<sup>17</sup> <https://www.slovoidilo.ua/2021/10/08/infografika/suspilstvo/yak-zminyuvalysya-serednya-zarobitna-plata-ukrayini-ta-indeks-realnoyi-zarplaty>

<sup>18</sup> <https://bank.gov.ua/ua/markets/exchangerates?date=01.01.2020&period=daily>

<sup>19</sup> <https://bank.gov.ua/ua/markets/exchangerates?date=01.01.2021&period=daily>

<sup>20</sup> Курс гривні до євро в серпні 2021 складав 31,9 (<https://bank.gov.ua/ua/markets/exchangerates?date=01.08.2021&period=daily>)

Крім того, Закон «Про оплату праці» (1995, [Про оплату праці | від 24.03.1995 № 108/95-ВР \(rada.gov.ua\)](#)) в цілому повторює основні положення щодо оплати праці та системи оплати праці, передбачені КЗпП України та містить додаткові деталі щодо порядку встановлення мінімальної заробітної плати в Україні (ст. 3), механізму державного регулювання та контролю за оплатою праці (ст. 8-13) та гарантій дотримання прав щодо оплати праці (ст. 21-34).

## Мінімальна заробітна плата

Прохання почати зі вступного речення про те, яким чином мінімальна заробітна плата встановлюється у вашій країні, посилаючись на один з варіантів, наведених нижче:

1. Законодавчо встановлена мінімальна заробітна плата; або
2. Мінімальна заробітна плата, встановлена колективними договорами.

Також коротко опишіть, яким чином встановлюється мінімальна заробітна плата. Наприклад: відповідними органами державної влади; згідно з ustalеним правилом; за рекомендацією експертних комісій; на основі проведених консультацій із соціальними партнерами; за результатами переговорів між соціальними партнерами.

Можна також згадати про якісь нещодавні відхилення від переважних правил (наприклад, останнім часом не проводилися консультації з соціальними партнерами тощо).

**150–200 слів**

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у законі про Державний бюджет України з урахуванням вироблених шляхом переговорів пропозицій спільного представницького органу об'єднань профспілок і спільного представницького органу об'єднань організацій роботодавців на національному рівні (ст. 10 Закону України «Про оплату праці» (1995, [Про оплату праці | від 24.03.1995 № 108/95-ВР \(rada.gov.ua\)](#))).

Однак зазвичай розмір мінімальної заробітної плати визначається Кабінетом Міністрів України без урахування позицій соціальних партнерів на національному рівні, оскільки законодавством не передбачено додаткового регулювання механізмів проведення таких переговорів<sup>21</sup>. Так, у Законі «Про соціальний діалог в Україні» відсутні положення щодо необхідності проведення переговорів щодо розміру мінімальної заробітної плати, а також передбачено, що Національна тристороння соціально-економічна рада виконує лише дорадчі, консультативні та узгоджувальні функції шляхом вироблення спільної позиції та надання рекомендацій і пропозицій сторін соціального діалогу щодо:

- державних соціальних стандартів та рівня оплати праці;
- основних економічних і соціальних показників проекту Державного бюджету України на відповідний рік (ст. 12, [Про соціальний діалог в Україні | від 23.12.2010 № 2862-VI \(rada.gov.ua\)](#)).

В результаті, законодавство про бюджет на відповідний рік зазвичай містить два розміри мінімальної заробітної плати, наприклад, 4723 грн з 1 січня 2020 року та 5000 грн з 1 вересня 2020 року згідно зі ст. 8 Закону України «Про бюджет на 2020 рік» ([Про Державний бюджет України ... | від 14.11.2019 № 294-IX \(rada.gov.ua\)](#)); 6000 грн з 1 січня 2021 року та 6500 гривень з 1 грудня 2021 року відповідно до ст. 8 Закону України «Про бюджет на 2021 рік» [Про Державний бюджет України... | від 15.12.2020 № 1082-IX \(rada.gov.ua\)](#)).

В Україні положення про мінімальну заробітну плату не передбачає окремого ~~конкретного~~ розміру мінімальної заробітної плати для неповнолітніх.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Мінімальний розмір заробітної плати (грн)</b>	1218 грн (з 01.01.2015);	1378 грн (з 01.01.2016)	3200 грн <sup>24</sup>	3723 грн <sup>25</sup>	4173 грн <sup>26</sup>	4723 грн (з 01.01.2020);	6000 грн (з 01.01.2021);
	1378 грн (з 01.09.2015) <sup>22</sup>	1450 грн (з 01.05.2016);					

<sup>21</sup> Хоча закон передбачає, що Кабмін враховує консолідовану позицію соціальних партнерів; практика показує, що таких переговорів щодо встановлення розміру мінімальної заробітної плати досі не було..

<sup>22</sup> ст. 8 Закону «Про бюджет України на 2015 рік» ([Про Державний бюджет України... | від 28.12.2014 № 80-VIII \(rada.gov.ua\)](#))

<sup>24</sup> ст. 8 Закону «Про бюджет України на 2017 рік» ([Про Державний бюджет України... | від 21.12.2016 № 1801-VIII \(rada.gov.ua\)](#))

<sup>25</sup> ст. 8 Закону «Про бюджет України на 2018 рік» ([Про Державний бюджет України... | від 07.12.2017 № 2246-VIII \(rada.gov.ua\)](#))

<sup>26</sup> ст. 8 Закону «Про бюджет України на 2019 рік» ([Про Державний бюджет України... | від 23.11.2018 № 2629-VIII \(rada.gov.ua\)](#))

		1600 грн (з 01.12.2016) <sup>23</sup>				5000 грн (з 01.09.2020) <sup>27</sup>	6500 грн (з 01.12.2021) <sup>28</sup>
<b>Мінімальний розмір заробітної плати (євро)<sup>29</sup></b>	63 євро (з 01.01.2015); 56 євро (з 01.09.2015)	53 євро (з 01.01.2016); 50 євро (з 01.05.2016); 59 євро (з 01.12.2016)	112 євро	111 євро	131 євро	178 євро (з 01.01.2020); 152 євро (з 01.09.2020)	172 євро (з 01.01.2021); 210 євро (з 01.12.2021)

## Система оплати праці

Основною системою оплати праці в Україні є тарифна система. Тарифна система оплати праці використовується при розподілі роботи залежно від її складності, а щодо працівників – залежно від кваліфікації та відповідно до розрядів, включених до тарифної сітки. Це є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати. Тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень тарифних ставок (посадових окладів).

Мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум, встановлений для працездатних осіб на 1 січня календарного року законом про бюджет на відповідний рік.

Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться власником або органом, уповноваженим власником, згідно з професійними стандартами за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) (ст. 96 КЗпП України, ([Кодекс законів про працю Ук... | від 10.12.1971 № 322-VIII \(rada.gov.ua\)](#)).

Цією ж статтею КЗпП передбачено можливість на рівні підприємства за погодженням із профспілковою організацією чи профспілковим представником розробляти та використовувати інші системи оплати праці. За відсутності профспілкової організації на рівні підприємства, це рішення може приймати роботодавець після консультації з представником (представниками) працівників.

## Основна заробітна плата на одного працівника/місяць – середньорічні показники (грн.)

КВЕД	Види економічної діяльності	2017	2019	2021
Вся економіка		7104	10497	14014
A	Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	6057	8856	12287
B	Добувна промисловість і розроблення кар'єрів	9704	15630	19309
C	Промисловість	7631	11788	14902
D	Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря	8493	13989	19752
E	Водопостачання; каналізація, поводження з відходами та рекультивация	5199	8396	11032
F	Будівництво	6251	9356	11289
G	Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	7631	10795	13488
H	Транспорт, складське господарство	7688	11704	13837
I	Тимчасове розміщування й організація харчування	4988	6730	8543
J	Інформація та телекомунікації	12018	17543	25530
K	Фінансова та страхова діяльність	12865	19132	23975
L	Операції з нерухомим майном	5947	8626	11142
M	Професійна, наукова та технічна діяльність	10039	14550	19369

<sup>23</sup> ст. 8 Закону «Про бюджет України на 2016 рік» ([Про Державний бюджет України... | від 25.12.2015 № 928-VIII \(rada.gov.ua\)](#))

<sup>27</sup> ст. 8 Закону «Про бюджет України на 2020 рік» ([Про Державний бюджет України ... | від 14.11.2019 № 294-IX \(rada.gov.ua\)](#))

<sup>28</sup> ст. 8 Закону «Про бюджет України на 2021 рік» ([Про Державний бюджет України... | від 15.12.2020 № 1082-IX \(rada.gov.ua\)](#))

<sup>29</sup> Усі ставки прийняті за офіційним курсом НБУ на конкретний день (<https://bank.gov.ua/ua/markets/exchangerates>)

N	Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	5578	8700	11186
O	Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	9372	14785	19048
P	Освіта	5857	8135	11817
Q	Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	4977	7020	11616
R	Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	6608	8659	12508
S	Надання інших видів послуг	6536	9096	13279
T	Діяльність домогосподарств як роботодавців; недиференційована діяльність домашніх господарств з виробництва товарів і послуг для власного використання	дані відсутні	дані відсутні	дані відсутні
U	Діяльність екстериторіальних організацій та органів	дані відсутні	дані відсутні	дані відсутні

Таблиця складена на основі наявних даних Державної служби статистики України (<https://ukrstat.gov.ua/>)

## Вплив колективного договору на рівень оплати праці

Тому Генеральна угода (колективний договір загальнонаціонального рівня) зазвичай передбачає загальну відповідність між мінімальною заробітною платою на рівні підприємства та законодавчо встановленим прожитковим мінімумом<sup>30</sup>.

Для підприємств, що належать до галузей, у яких не укладаються галузеві угоди або положеннями укладених угод не врегульовано розмір тарифної ставки робітника першого розряду, її розмір встановлюється в розмірі не менше 110 відсотків від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Наприклад, у 2021 році прожитковий мінімум для працездатних осіб був встановлений на рівні 2481 грн (приблизно 80 євро)<sup>31</sup>, що відповідає розміру мінімально можливої тарифної ставки для працівника 1-го розряду в сумі 2729 грн. Цей показник розраховується як базовий, а отже, заробітна плата працівника не може бути меншою за офіційно встановлений мінімальний розмір заробітної плати.

Консолідовані дані відсутні як про колективні договори, укладені з одним роботодавцем, так і про галузеві колективні угоди, на які можна було б посилатися під час пошуку даних про розміри оплати праці, які стали результатом пов'язаних з ними колективних переговорів.

---

<sup>30</sup> Чинною Генеральною угодою (2019 – 2021 рр.) передбачено, що, як на державних, так і на приватних підприємствах і в організаціях небюджетної сфери, мінімальна ставка кваліфікованого працівника встановлюється відповідною галузевою (міжгалузевою), територіальною угодою та на їх основі або колективним договором. У разі відсутності на підприємстві колективного договору мінімальна ставка кваліфікованого працівника розраховується, виходячи з розміру мінімальної заробітної плати, встановленої Законом України про бюджет на відповідний рік.

<sup>31</sup> ст. 7 Закону України «Про бюджет на 2021 рік»

## Робочий час

Робочий час означає «будь-який період, під час якого працівник працює, знаходячись в розпорядженні роботодавця, та виконує свою діяльність або обов'язки відповідно до національного законодавства та/або практики» (Директива 2003/88/ЄС). У цьому розділі коротко викладено положення та питання щодо організації робочого часу, понаднормової роботи, неповного робочого дня, а також гнучкості робочого часу в (країні).

Коротко опишіть, яким чином встановлюється робочий час у вашій країні: законом, колективними договорами, на рівні підприємства та як це може бути взаємопов'язано. **150-200 слів**

## Нормування робочого часу

Загальне правове регулювання робочого часу передбачено Кодексом законів про працю України (Глава IV [Кодекс законів про працю Ук... | від 10.12.1971 № 322-VIII \(rada.gov.ua\)](#)). Ця глава містить положення про норму тривалості робочого часу та скорочену тривалість робочого часу (ст. 50-51), кількість робочих днів протягом тижня (ст. 52), тривалість роботи в нічний час (ст. 54), гнучкий режим робочого часу (ст. 60) та інші відповідні норми.

Будь-яке скорочення норми тривалості робочого часу, крім загальноновстановленої, повинно бути визначено в колективному договорі (ст. 51), а час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) (ст. 57) і чергування працівників позмінно (ст. 58) визначаються правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи чи організації.

Статтями 7 та 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» ([Про колективні договори і у... | від 01.07.1993 № 3356-XII \(rada.gov.ua\)](#)) передбачено, що колективний договір (на рівні підприємства, галузевому чи регіональному рівнях) встановлює взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку.

Генеральна угода (2019 – 2021) не містить окремих жодних положень щодо регулювання робочого часу ([Генеральна угода про регулювання основ... | від 14.05.2019 \(rada.gov.ua\)](#)). Галузеві угоди<sup>32</sup> здебільшого повторюють норми законодавства, додаючи нові щодо конкретних питань, таких як змінна робота працівників згідно з колективними договорами (ст. 4.3.) або обмеження часу, який працівник витрачає на проведення наряду, переодягання, пересування до робочого місця і в зворотному напрямку (ст. 4.4.).

Індивідуальні трудові договори, що укладаються між фізичною особою та роботодавцем, про виконання роботи на умовах гнучкого робочого часу (ст. 60 КЗпП України), дистанційної роботи (ст. 60<sup>2</sup>), надомної роботи (ст. 60<sup>1</sup>), можуть містити конкретні положення про робочий час.

## Регулювання понаднормового робочого часу

Надайте стислий опис регулювання понаднормової роботи в законодавстві, колективних або індивідуальних договорах. Будь ласка, вкажіть максимальний робочий час, а також принципи визначення понаднормової роботи та її компенсації. **100-150 слів**

КЗпП України регулює понаднормову роботу («надурочна робота»), яка вважається роботою понад установлену тривалість робочого часу (ст. 52, 53 і 61 КЗпП України) і, як правило, не допускається (ст. 62 КЗпП України).

Роботодавець може застосовувати надурочні роботи тільки у таких виняткових випадках:

- 1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;
- 2) при проведенні громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'язку - для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;
- 3) при необхідності закінчення початої роботи, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, якщо її

<sup>32</sup> напр., колективний договір у добувній промисловості на 2011 – 2012 роки – чинний <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0040739-11?find=1&text=%D0%BF%D0%BE%D1%87%D0%B0%D1%82%D0%BE%D0%BA#Text>

припинення може призвести до псування або знищення майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, іншого обладнання або устаткування, якщо їх несправність викликає зупинення робіт для значної кількості працівників;

- 4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;
- 5) для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви; в цих випадках роботодавець зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником (ст. 62 КЗпП України).

До надурочних робіт забороняється залучати наступні категорії працівників:

- 1) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років;
- 2) осіб, молодших вісімнадцяти років;
- 3) працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять.

Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їх згодою. Залучення осіб з інвалідністю до надурочних робіт можливе лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (ст. 63 КЗпП України).

Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік (ст. 65 КЗпП України).

## Неповний робочий час

Коротко опишіть, як визначається неповний робочий час і чи регулюється це законодавством, колективними чи індивідуальними договорами. Наскільки поширена практика неповного робочого часу у вашій країні? **150 слів**

За угодою між працівником і роботодавцем може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, роботодавець зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників (ст. 56 КЗпП України).

Запровадження неповного робочого часу для працівників підприємства регулюється Кодексом законів про працю України. Неповний робочий час у формі неповного робочого тижня або неповного робочого дня встановлюється за угодою між роботодавцем і працівником. Це може встановлюватись як відразу при прийнятті на роботу, так і згодом. Робота в такому режимі оплачується пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку (якщо встановлено систему оплати праці за конкретний виробіток) ([Кодекс законів про працю Ук... | від 10.12.1971 № 322-VIII \(rada.gov.ua\)](#)).

Як зазначалося вище, неповний робочий час може встановлюватись лише за домовленістю між роботодавцем і працівником. Якщо така домовленість досягнута, вона має бути оформлена письмово. Для цього працівник пише заяву про переведення його на неповний робочий день, а роботодавець на основі цієї заяви видає відповідний наказ. Оскільки існує взаємна домовленість, режим роботи може бути змінений з будь-якої дати, погодженої сторонами трудового договору.

Якщо працівники не згодні, але роботодавець змушений вжити цей захід у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці, допускається зміна істотних умов праці, якщо працівник продовжує працювати за тією ж спеціальністю, кваліфікацією або посадою (ст. 32 КЗпП України).

Про запровадження на підприємстві неповного робочого часу для окремих категорій працівників (або для всіх працівників) роботодавець видає відповідний наказ, зазначає дату запровадження таких змін та ознайомлює працівників, яких стосується цей наказ. У цьому випадку заява працівників не вимагається.

## Вимушена неповна зайнятість

Працівників, які вимушені працювати неповний робочий час, можна визначити як таких, що працюють з неповною зайнятістю через неможливість знайти роботу з повною зайнятістю.

## Вимушена неповна зайнятість як % від загальної часткової зайнятості за статтю та віком

	2018	2019	2020	2021
<b>Загалом (ЄС, 27 країн)</b>	27.2	25.8	24.5	23.3
<b>Загалом (Україна)</b>				
<b>Жінки (ЄС, 27 країн)</b>	24.8	23.5	22.2	21.1
<b>Жінки (Україна)</b>				
<b>Чоловіки (ЄС, 27 країн)</b>	35.0	33.0	31.5	29.8
<b>Чоловіки (Україна)</b>				

Джерело: Дослідження робочої сили Євростату [lfsa\_errgai]. *Наявність даних по Україні перевіряється*

### Робота в нічний час

Прохання коротко зазначити, яким чином визначається та встановлюється робота в нічний час. Наприклад, згідно з Європейською директивою про організацію робочого часу, «нічний час» означає будь-який період не менше семи годин, визначений у національному законодавстві, який повинен включати, у будь-якому випадку, період між 24 (північ) та 5:00 годиною

В контексті трудових відносин нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку (ст. 54 КЗпП України).

Забороняється залучення наступних категорій до роботи в нічний час:

- 1) вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років;
- 2) осіб, молодших вісімнадцяти років.

Робота осіб з інвалідністю у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (ст. 54 КЗпП України).

### Робота змінами

Прохання коротко зазначити, яким чином визначається та встановлюється робота змінами. Наприклад, згідно з Європейською директивою про організацію робочого часу, «позмінна робота» означає будь-який метод організації праці позмінно, який може бути безперервним або з перервами, і при якому працівники послідовно змінюють один одного на одних і тих же робочих місцях відповідно до певного розпорядку, включаючи порядок ротації, що створює для працівників необхідність працювати в різний час впродовж певного періоду днів або тижнів.

Під змінною роботою розуміється метод організації праці у дві, три або чотири зміни, при якому працівники послідовно змінюють один одного на одних і тих же робочих місцях відповідно до графіка змінності (роботи) (Лист Міністерства соціальної політики України № 493/13/84-16 від 29.04.2016). Працівники, які працюють позмінно, повинні чергуватися рівномірно. Це означає, що вони повинні регулярно змінюватися через певну кількість днів (зазвичай щотижня). Таке чергування необхідно передбачити у графіках змінності.

При змінних роботах працівники чергуються в змінах рівномірно в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку. Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися через кожний робочий тиждень в години, визначені графіками змінності (ст. 58 КЗпП України).

### Робота у вихідні дні

Прохання коротко зазначити, яким чином визначається та встановлюється робота у вихідні дні (субота та неділя).

Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, визначається графіком роботи підприємства, установи, організації, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації, і, як правило, має надаватися підряд з загальним вихідним днем (ст. 67 КЗпП України).

Робота у вихідні дні забороняється. Залучення окремих працівників до роботи в ці дні провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) роботодавця і допускається тільки з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства. Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні допускається в таких виняткових випадках:

- 1) для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їх наслідків;
- 2) для відвернення нещасних випадків, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, загибелі або псування майна;
- 3) для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у дальшому нормальна робота підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів;
- 4) для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення (ст. 71 КЗпП України).

Існують підприємства, які не дотримуються цього загального правила. На підприємствах, в установах, організаціях, де робота не може бути перервана в загальний вихідний день у зв'язку з необхідністю обслуговування населення (магазини, підприємства побутового обслуговування, театри, музеї і інші), вихідні дні встановлюються місцевими представницькими органами (радами) (ст. 68 КЗпП України). Такий самий підхід застосовується на підприємствах, в установах, організаціях, зупинення роботи яких неможливе з виробничо-технічних умов або через необхідність безперервного обслуговування населення, а також на вантажно-розвантажувальних роботах, пов'язаних з роботою транспорту, вихідні дні надаються в різні дні тижня по чергово кожній групі працівників згідно з графіком змінності, що затверджується роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (ст. 68 КЗпП України).

## Час відпочинку

Прохання коротко зазначити, яким чином визначається та встановлюється час відпочинку (щоденно і щотижнево). Наприклад, згідно з Європейською директивою про організацію робочого часу, *“період відпочинку” означає будь-який період, який не є робочим часом*

Загалом, згідно із законодавством про працю до часу відпочинку належать: щоденні перерви; вихідні або неробочі дні; святкові дні; щорічні та інші відпустки.

Щодо інших перерв та відпочинку впродовж дня, працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Перерва не включається в робочий час. Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи. Працівники використовують час перерви на свій розсуд. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи (ст. 66 КЗпП України).

Стосовно щотижневої перерви, при п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні - один вихідний день (ст. 67 КЗпП України).

## Гнучкий режим робочого часу

Коротко опишіть, яким чином гнучкість робочого часу регулюється законом, колективними чи індивідуальними договорами. **200-250 слів**

Регулювання гнучкого режиму роботи відображене в таких формах: гнучкий робочий час; надомна робота; та дистанційна робота.

Усі ці статті були внесені до КЗпП України у 2021 році, крім статті про гнучкий робочий час (ст. 60), яка й раніше була в КЗпП України, але була суттєво змінена.

Відповідно до Статті 60 КЗпП України, гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку. Це можливо за умови дотримання встановленої щоденної, тижневої чи іншої норми тривалості робочого часу для працівників, які мають намір працювати за гнучким режимом робочого часу, і для працівників, які продовжують роботу за режимом праці, визначеним правилами внутрішнього трудового розпорядку.

**Гнучкий режим робочого часу** передбачає:

- 1) фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки. При цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини;
- 2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;
- 3) час перерви для відпочинку і харчування.

Гнучкий режим робочого часу може встановлюватися:

- 1) за заявою працівника з прийнятими для нього часовими межами графіка роботи без дотримання вимог щодо повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці про зміну режиму роботи;
- 2) роботодавцем – у разі виробничої необхідності з обов'язковим повідомленням працівника не пізніше ніж за два місяці про зміну режиму роботи.

Роботодавець зобов'язаний ознайомити працівників з умовами та специфікою гнучкого режиму робочого часу не менше ніж за два місяці до запровадження такого режиму.

Роботодавець узгоджує час роботи працівника, для якого встановлено гнучкий режим робочого часу, з режимом роботи інших працівників шляхом регулювання фіксованого, змінного часу і часу перерви для відпочинку і харчування.

Запровадження гнучкого режиму робочого часу не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

**Надомна робота** є новелою у трудовому законодавстві України та була запроваджена у 2021 році у зв'язку з тяжкими наслідками пандемії COVID-19 для ринку праці та економіки України загалом. Відповідно до ст. 60<sup>1</sup> КЗпП України, надомна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця.

У разі запровадження надомної роботи робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з роботодавцем.

При виконанні роботи за трудовим договором про надомну роботу на працівників поширюється загальний режим роботи підприємства, установи, організації, якщо інше не передбачено трудовим договором.

При цьому тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених Кодексом законів про працю. Виконання надомної роботи не тягне за собою змін у нормуванні, оплаті праці та не впливає на обсяг трудових прав працівників.

Забезпечення засобами виробництва, матеріалами та інструментами, необхідними для виконання працівником надомної роботи, покладається на роботодавця, якщо інше не передбачено трудовим договором.

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру надомна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про надомну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження надомної роботи.

Надомна робота може бути запроваджена виключно для осіб, які мають практичні навички виконання певних робіт або можуть бути навчені таким навичкам.

**Дистанційна робота**, запроваджена в КЗпП України разом із надомною роботою, – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (60<sup>2</sup> КЗпП України).

У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому.

При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених відповідними статтями цього Кодексу.

Працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни.

Як і у випадку надомної роботи, на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи.

## Наявність фіксованого часу початку та закінчення роботи

Показники, встановлені в рамках Європейського дослідження умов праці 2015 року, яке порівнювало вашу країну з середнім показником Європейського Союзу для всіх працівників, аналізуючи відповіді на запитання «Чи є у вас фіксований час початку та закінчення вашої роботи?», залишаються незмінними разом із відповідним коментарем з цього приводу.

У законодавстві про працю не передбачено обов'язкового чи навіть рекомендованого часу початку та закінчення щоденної роботи. Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності у відповідності з законодавством (ст. 67 КЗпП України).

---

## Здоров'я та добробут

Підтримка здоров'я та добробуту має бути пріоритетом як для працівників, так і для роботодавців. Здоров'я – це актив, який тісно пов'язаний з якістю життя та довголіттям людини, а також її працездатністю. Здорова економіка залежить від здорової робочої сили: організації/суб'єкти господарювання можуть зазнавати втрати продуктивності через поганий стан здоров'я своїх працівників. У цьому розділі розглядаються здоров'я, безпека та психосоціальні ризики в (країні).

## Охорона праці

Надайте короткий опис основних чинних нормативно-правових актів, які стосуються охорони праці. **250-300 слів**

Охорону праці в Україні регулюють два основні нормативно-правові акти: КЗпП (1971 р.) та спеціальний Закон України «Про охорону праці» (1992 р.). Кодекс законів про працю встановлює загальні принципи охорони праці, спираючись на реалії ще радянських часів, тоді як окремий закон більш зосереджений на державній політиці в цій сфері та сферах відповідальності уповноважених державних органів і установ.

Кодекс законів про працю України регулює питання охорони праці в Україні (Глава XI, [Кодекс законів про працю Ук... | від 10.12.1971 № 322-VIII \(rada.gov.ua\)](#)). Серед питань, які регулюються КЗпП України у сфері охорони праці, визначено, зокрема, наступні:

- Проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і пожежної безпеки;
- Взаємна відповідальність роботодавця та працівників щодо дотримання вимог безпеки на виробництві;
- Техніка безпеки та інші засоби індивідуального захисту;
- Перерви в роботі для обігрівання і відпочинку;
- Обов'язкові медичні огляди працівників певних категорій;
- Розслідування та облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій на виробництві;
- Застосування праці осіб з інвалідністю;
- Відшкодування шкоди в разі ушкодження здоров'я працівників.

Закон України «Про охорону праці» (1992, [Про охорону праці | від 14.10.1992 № 2694-XII \(rada.gov.ua\)](#)) містить додаткові положення. Зокрема, Закон:

- Визначає принципи формування державної політики у сфері охорони праці;
- Визначає функції державного органу, уповноваженого на реалізацію державної політики у цій сфері;
- Визначає права та обов'язки роботодавців і працівників у сфері охорони праці;
- Передбачає положення для певних категорій працівників (неповнолітні, особи з інвалідністю, жінки);
- Описує систему забезпечення безпеки праці на рівні підприємства<sup>33</sup>, зокрема зобов'язання роботодавця створювати безпечні умови праці на робочому місці, створення підрозділу з охорони праці на підприємстві з кількістю працівників 50 і більше осіб<sup>34</sup> (ст. 15 Закону України «Про охорону праці»). Закон) та проведення обов'язкових інструктажів з питань охорони праці як для відповідальних осіб, так і для керівництва (ст. 18 Закону);
- Передбачає обов'язки та права роботодавців і працівників у сфері охорони праці (регулярні медичні огляди працівників, обмеження роботи за станом здоров'я тощо).

Загальним положенням закону визначено, що державна політика у цій сфері здійснюється шляхом «забезпечення координації діяльності органів державної влади, установ, організацій, об'єднань громадян, що розв'язують проблеми охорони здоров'я, гігієни та безпеки праці, а також співробітництва і проведення консультацій між роботодавцями та працівниками (їх представниками), між усіма соціальними групами під час прийняття рішень з охорони праці на місцевому та державному рівнях». Відповідно до існуючої практики визначення державної політики в цій та інших сферах, соціальні партнери залучаються до цього процесу через Закон «Про соціальний діалог».

## Державна служба України з питань праці

<sup>33</sup> The law does not differentiate the rules on the safety at work depending on the size of the enterprise. The only exemption concerns the self-employed entrepreneurs who are not obliged to follow all the rules foreseen by the law.

<sup>34</sup> At an enterprise with less than 50 employees, the functions of the labor protection division can be performed part-time by persons who have the appropriate training (art. 15 of the Law)

Державна служба України з питань праці (Держпраці) є центральним органом, утвореним Кабінетом Міністрів України у 2014 році для контролю за додержанням вимог законодавства про охорону праці ([Про оптимізацію системи централь... від | 10.09.2014 № 442 \(rada.gov.ua\)](#)).

Основними завданнями Державної служби України з питань праці є:

- 1) реалізація державної політики у сферах промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поведження з вибуховими матеріалами, здійснення державного гірничого нагляду, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зайнятість населення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування в частині призначення, нарахування та виплати допомоги, компенсацій, надання соціальних послуг та інших видів матеріального забезпечення з метою дотримання прав і гарантій застрахованих осіб;
- 2) здійснення комплексного управління охороною праці та промисловою безпекою на державному рівні;
- 3) здійснення державного регулювання і контролю у сфері діяльності, пов'язаної з об'єктами підвищеної небезпеки;
- 4) організація та здійснення державного нагляду (контролю) у сфері функціонування ринку природного газу в частині підтримання належного технічного стану систем, вузлів і приладів обліку природного газу на об'єктах його видобутку та забезпечення безпечної і надійної експлуатації об'єктів Єдиної газотранспортної системи (<https://dsp.gov.ua/biohrafia>)

Кількість нещасних випадків<sup>35</sup> на 1000 працівників і зміни порівняно з попереднім роком<sup>36</sup>, %

	2018	2019	2020	2021
Загальна кількість нещасних випадків	4805	5829	40737	30203
Зміни порівняно з попереднім роком, %	-	21.3%	598%	-25.9%
На 1 тис. працівників	-	-	-	-

Джерело: [Фонд соціального страхування України \(fssu.gov.ua\)](#)

Примітка: «Загальна кількість нещасних випадків» означає «нещасні випадки/гострі професійні захворювання». Можливий збій у даних 2019/2020 – відповідні органи влади України повинні перевірити/підтвердити масиви даних.[note to be deleted after data check]

До пандемії COVID-19 кількість нещасних випадків, у тому числі професійних, була відносно низькою. Семиразове зростання у 2020 році відображає вплив пандемії Covid-19 на працівників сфери охорони здоров'я, яка стала однією з найнебезпечніших серед усіх галузей економіки України. Інфікування COVID-19 медичних та інших працівників, «праця яких пов'язана з виконанням професійних обов'язків в умовах підвищеного ризику інфікування», досліджувалися як випадки гострих професійних захворювань у 2021 році (що становить 83,2% від загальної кількості нещасних випадків). Кількість постраждалих у галузях «Охорона здоров'я», «Добувна промисловість і розроблення кар'єрів», «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність» становить 64,2% від загальної кількості постраждалих в Україні<sup>37</sup>.

У 2021 році порівняно з 2020 роком кількість випадків зі смертельним наслідком зросла на 36,6% (з 393 до 537)<sup>38</sup>.

## Психосоціальні ризики

Надайте короткий опис основних нормативно-правових актів (законодавство чи угоди), які стосуються психосоціальних ризиків на робочому місці. **250-300 слів**

В Україні існує кілька нормативно-правових актів НПА, які безпосередньо стосуються психосоціальних ризиків на робочому місці. У КЗпП України є положення, які регулюють якість роботи та умови праці, зокрема:

<sup>35</sup> Офіційна статистика включає як нещасні випадки, так і професійні захворювання. Зростання кількості випадків захворювання на Covid-19 впливає на кількість нещасних випадків на виробництві станом на 2020 рік.

<sup>36</sup>

<http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/search/results?searchForum=1&searchDocarch=1&searchPublishing=1&mustWords=%D0%BD%D0%B5%D1%89%D0%B0%D1%81%D0%BD%D1%96+%D0%B2%D0%B8%D0%BF%D0%B0%D0%B4%D0%BA%D0%B8&mayWords=&exactPhrase=&withoutWords=&fromDate=&toDate=&searchPublishing=1>

<sup>37</sup> <https://www.sop.com.ua/article/952-stan-virobnichogo-travmatizmu-v-ukran>

<sup>38</sup> [Фонд соціального страхування України \(fssu.gov.ua\)](#)

- Створення безпечних і нешкідливих умов праці (ст. 153);
- Обов'язок роботодавця щодо полегшення і оздоровлення умов праці працівників (ст. 158);
- Переведення на легшу роботу (ст. 170).

Починаючи з 2020 року кілька ініціатив намагалися запобігти мобінгу на роботі: проєкт закону «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії мобінгу» (# 4306, [Картка законопроекту - Законотворчість \(rada.gov.ua\)](#)), проєкт закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії порушенням прав у сфері праці» (# 5748, [Картка законопроекту - Законотворчість \(rada.gov.ua\)](#)) та проєкт закону «Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення щодо протидії порушенням прав у сфері праці» (# 5749, [Картка законопроекту - Законотворчість \(rada.gov.ua\)](#)). Через виняткову ситуацію, спричинену агресією Росії, Верховна Рада України не досягла значного поступу в розгляді та ухваленні цих законодавчих ініціатив.

Наявні статистичні дані щодо психосоціальних нещасних випадків<sup>39</sup> в Україні свідчать, що такі нещасні випадки становили 16,6% від загальної кількості (1100), а основними причинами таких нещасних випадків були:

- особиста необережність працівника — 7,5% від загальної кількості постраждалих в Україні (500 травмованих осіб);
- інші психофізіологічні причини — 4,6% (307 травмованих осіб);
- травмування (смерті) внаслідок протиправних дій інших осіб — 3,3% (218 травмованих осіб)<sup>40</sup>.

## Інтенсивність праці: наявність достатнього часу для виконання роботи

Чіткого визначення поняття «інтенсивність праці» в законодавстві немає, тому загальне поняття «інтенсивність праці», яке враховується при встановленні доплат, — це *інтенсивність роботи* для забезпечення найвищої продуктивності праці, що зазвичай є предметом колективного договору.

Статтею 8 Закону України "Про колективні договори і угоди" (Про колективні договори і у... | від 01.07.1993 № 3356-XII ([rada.gov.ua](#))) визначено, що право встановлення для підприємств галузі мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі) регулюється колективною угодою на галузевому рівні.

## Уміння, навички, навчання та професійна придатність

Надайте короткий опис національних систем або державних інститутів, відповідальних за визначення, розвиток, підтвердження та визнання умінь та навичок. У своїй відповіді, за можливості, зосередьтеся, зокрема, на тому, як соціальні партнери залучаються до забезпечення умінь, навичок і професійної придатності. У своїй відповіді слід зосередитися на тому, чи існує будь-яка інституційна структура закладів освіти та професійної підготовки, діяльність яких забезпечується соціальними партнерами; чи залучені соціальні партнери до прогнозування необхідних умінь та навичок; галузеві органи кваліфікації, опосередковано через взаємодію з державними службами зайнятості ... тощо. **250-300 слів**

Які органи державної влади відповідають за регулювання та розвиток системи освіти та професійної підготовки на національному рівні? Чи є ознаки того, що представництво працівників на підприємстві також збігається з вищими ступенями професійної підготовки? **150 слів**

Уміння та навички є квитком у світ працевлаштування; чим краща кваліфікація, тим більша професійна придатність. Якісні уміння та навички також забезпечують кращу роботу та більш високий рівень заробітків. У цьому розділі коротко викладено українську систему забезпечення умінь, навичок та професійної придатності, а також розглядається обсяг навчання.

## Національна система забезпечення умінь, навичок та професійної придатності

Оскільки державні витрати на освіту становлять 6,0% ВВП, а приватні витрати додають ще один відсотковий пункт, витрати України на освіту є одними з найвищих у світі. Частково це пов'язано з вимогами закону «Про

<sup>39</sup> Зазвичай до цієї категорії нещасних випадків відносять такі причини/чинники: алкогольне, наркотичне, токсикологічне отруєння та сп'яніння, низька нервово-психічна стійкість; незадовільні фізичні дані або стан здоров'я; незадовільний психологічний клімат у колективі; травмування (смерті) внаслідок протиправних дій інших осіб; особиста необережність працівника. (<https://www.sop.com.ua/article/612-prichini-virobnichogo-travmatizmu> )

<sup>40</sup> <https://www.sop.com.ua/article/952-stan-virobnichogo-travmatizmu-v-ukran>

освіту» виділяти на освіту не менше 7% ВВП<sup>41</sup>. Рівень здобуття освіти в Україні високий; лише близько 2% активного населення мають початкову освіту або нижче.

Однак участь дорослих (25-64 років) у продовженні освіти та професійній підготовці є надзвичайно низькою в Україні навіть порівняно з сусіднім регіоном Європейського Союзу. У 2015 році цей показник становив 0,8%, у 2019 році він знизився до 0,7%, а у 2020 році досяг мізерних 0,5% порівняно з 9,2% серед 27 країн-членів ЄС. Це дає сигнал про необхідність заохочувати дорослих а також підприємств до розбудови системи розвитку нових умінь, навичок і компетентностей; покращити охоплення та доступність послуг безперервного навчання в контексті навчання впродовж життя та переорієнтувати розвиток умінь та навичок на підтримку зусиль з відбудови, інновацій та цифровізації економіки та суспільства.

Аналіз Європейського фонду освіти (ЄФО) щодо невідповідності навичок<sup>42</sup> у країнах-сусідах ЄС показує, що у 2019 році кожен третій український працівник мав надто високу кваліфікацію, обіймаючи робоче місце, яке вимагало значно менших умінь та навичок, порівняно з його рівнем освіти. Втрати навчального процесу через тривале закриття закладів освіти внаслідок пандемії та війни, за оцінками, сягають більше ніж одного навчального року, тоді як прогнозована втрата майбутніх доходів на учня становить понад 10% (Angrist, Djankov, Goldberg & Patrinos, 2022).

Закон України «Про освіту» (2017 р.) визначив стратегічні рамки для впровадження реформ і схвалив концепцію Нової української школи, запроваджуючи нову структуру системи загальної освіти, включаючи елементи професійно-технічної освіти (ПТО) протягом останніх трьох років загальношкільної освіти. Україна також прагне підтримувати реалізацію порядку денного з підвищення актуальності та досконалості професійної (професійно-технічної) освіти, спрямованої на консолідацію закладів нестачальників професійної (професійно-технічної) освіти як багатофункціональних навчальних закладів, здатних надавати високоякісну початкову та безперервну, як формальну, так і неформальну професійну (професійно-технічну) освіту для всіх вікових груп, таким чином відіграючи значну роль у задоволенні потреб ринку праці в уміннях та навичках<sup>43</sup>.

У сфері навчання для дорослих законодавство щодо Системи кваліфікацій регулює професійні кваліфікації, валідацію неформального та інформального навчання, незалежну оцінку набутих навичок кваліфікаційними центрами та розробку галузевих рамок кваліфікацій.

Національна рамка кваліфікацій (НРК) відіграє важливу роль у сприянні навчанню впродовж усього життя та освіти на основі ключових компетентностей; поруч із Національним агентством кваліфікацій (НАК), колегіальним органом, діяльність якого підтримується Урядом та соціальними партнерами, створеним у 2019 році. У 2020 році рівні в НРК кількість рівнів було скорочено з 10 до 8 відповідно до Європейської рамки кваліфікацій (ЄРК). У 2021 році Україна почала підготовку до самосертифікації згідно з Рамкою кваліфікацій Європейського простору вищої освіти.

НРК призначена для використання органами державної влади та місцевого самоврядування, установами та організаціями, закладами освіти, роботодавцями, іншими юридичними та фізичними особами для розробки, ідентифікації, зіставлення, визнання, планування та розвитку кваліфікацій. Україна все ще перебуває на стадії активації системи кваліфікацій, але рухається до операційної стадії<sup>44</sup>.

Система валідації неформального та інформального навчання (VNFIL) в Україні знаходиться на початковій стадії розвитку. Уряд також затвердив постанову про надання права закладам освіти визнавати результати неформального навчання на робочому місці. Однак підтвердження результатів неформального навчання на ринку праці впроваджується в обмеженому масштабі. Відповідний порядок було визначено Міністерством соціальної політики за погодженням з Міністерством освіти та науки. До 2022 року його реалізовувала Державна служба зайнятості. З 2022 року процедури валідації зосереджені в кваліфікаційних центрах, акредитованих Національним агентством кваліфікацій (НАК). Розширення практики підтвердження результатів навчання пов'язане зі створенням кваліфікаційних центрів, розробкою професійних кваліфікацій та стандартів оцінювання, а також навчанням відповідних експертів з оцінювання<sup>45</sup>.

Відповідно до ст. 35 Закону України «Про зайнятість населення» навчання зареєстрованих безробітних – професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації, спрямовані на здобуття та удосконалення

<sup>41</sup> [CFI Ukraine 2021.pdf \(europa.eu\)](#)

<sup>42</sup> [Summary Mismatch FINAL.pdf \(europa.eu\)](#)

<sup>43</sup> [decentralising\\_vet\\_and\\_setting\\_up\\_coves\\_ukraine.pdf \(europa.eu\)](#)

<sup>44</sup> [ukraine.pdf \(europa.eu\)](#)

<sup>45</sup> [22\\_02\\_2.3\\_editing\\_VNFIL\\_UA\\_Factsheet\\_EN\\_EN\(1\)\(1\).pdf \(europa.eu\)](#)

професійних знань, умінь та навичок, підвищення конкурентоспроможності на ринку праці - здійснюються за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Фінансування підтвердження кваліфікації для всіх інших осіб здійснюється за рахунок коштів особи або роботодавця (ст. 16 Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями ([Про затвердження Порядку підтвер... | від 15.05.2013 № 340 \(rada.gov.ua\)](#))).

Державна служба зайнятості запустила освітній портал ([Освітній портал ДСЗ](#)), який надає користувачам актуальну інформацію про тенденції ринку праці, вимоги роботодавців, інформацію про правила та норми щодо пошуку роботи та працевлаштування. Платформа пропонує зареєстрованим безробітним можливість для навчання з метою здобуття або розвитку знань, умінь та навичок, у тому числі ключових компетентностей, а також інформацію про існуючі курси підготовки (перепідготовки) та заклади освіти. На базі ДСЗ також працює онлайн-платформа для професійної орієнтації та кар'єрного зростання, спрямована на надання профорієнтаційних послуг дистанційно. Послуги надаються безкоштовно всім користувачам, зацікавленим у виборі або зміні професії, майбутньому професійному навчанні, оцінці власних здібностей і непрофесійних базових соціальних навичок (soft skills), а також схильності до підприємницької діяльності, саморозвитку тощо.

В Україні соціальні партнери беруть участь у забезпеченні умінь, навичок та професійної придатності головним чином свій через внесок у розробку професійних стандартів, участь у галузевих органах з питань розвитку необхідних умінь та навичок, а також через участь в ініціативах з визначення потреб в уміннях та навичках. Порядок розробки професійних стандартів передбачає обов'язкову участь представників роботодавців та профспілок ([Про затвердження Методики розробл... | від 22.01.2018 № 74 \(rada.gov.ua\)](#)). Також нещодавно прийняті зміни до Закону України «Про освіту» визначають склад галузевих органів (рад), де передбачено присутність соціальних партнерів ([Про внесення змін до деяких ... | від 01.04.2022 № 2179-IX \(rada.gov.ua\)](#)). Що стосується залучення соціальних партнерів до прогнозування умінь та навичок, а також визначення відповідних потреб, їхню участь можна посилити, а загалом процеси визначення та прогнозування умінь та навичок мають стати систематичними. Державна служба зайнятості спільно з програмою EU4Skills (<https://mon.gov.ua/ua/tag/eu4skills>), провели у 2020 році опитування серед роботодавців з метою виявлення, серед іншого, недоліків у навичках працівників (<https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/eu4skills>).

Іншими учасниками сфери розвитку умінь та навичок в Україні є організації громадянського суспільства. Основою їх діяльності є неформальне навчання для молоді та дорослих людей, проведення досліджень та аналізу у сферах розвитку умінь, навичок та/або працевлаштування, розвиток ключових компетентностей та підтримка зв'язків з органами влади та державним сектором<sup>46</sup>.

---

<sup>46</sup> [csos\\_country\\_report\\_ukraine\\_final\\_0.pdf \(europa.eu\)](#)

## Організація праці

Організація праці лежить в основі розвитку економіки та підприємництва та має значні наслідки для підвищення рівня продуктивності, інновацій та умов праці. [Дослідження](#) Eurofound показує, що деякі типи організації праці пов'язані з підвищенням якості роботи та зайнятості. Тому розробка або запровадження різних форм організації праці становить особливий інтерес через очікуваний вплив на продуктивність, ефективність і конкурентоспроможність підприємств, а також на умови роботи працівників. Постійні дослідження Eurofound, засновані на EurWORK, [Європейському дослідженні умов праці](#) та [Опитуваннях європейських компаній](#), здійснює моніторинг змін в організації праці.

### Організація праці: можливості вибирати або змінювати методи роботи

На основі результатів Опитування європейських компаній 2019, внесіть відповідні дані, порівнявши відповідні показники вашої країни із середнім показником для всіх працівників у Європейському Союзі у відповідь на запитання «Чи можете ви вибирати або змінювати свої методи роботи?»
---

Інших джерел інформації по Україні не виявлено. За консультаціями/оновленою інформацією слід звертатися до відповідних органів влади в Україні

## Рівність і відсутність дискримінації на робочому місці

Принцип [рівного ставлення](#) вимагає, щоб усі люди, а в контексті робочого місця всі працівники, мали право на однакове ставлення та не зазнавали дискримінації за такими критеріями, як вік, інвалідність, національність, стать, раса і релігія.

Яка нормативно-правова база лежить в основі забезпечення рівності та недискримінації на робочому місці? Яким органам доручено забезпечувати рівність умов праці? **100 слів**

Конституція України гарантує рівність конституційних прав і свобод громадян. Не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується: наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей у громадсько-політичній і культурній діяльності, у здобутті освіти і професійній підготовці, у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці і здоров'я жінок, встановленням пенсійних пільг; створенням умов, які дають жінкам можливість поєднувати працю з материнством; правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства і дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям (ст. 24 [Конституції України | від 28.06.1996 № 254к/96-ВР \(rada.gov.ua\)](#)).

До системи державних і громадських органів, відповідальних за забезпечення рівноправності чоловіків і жінок, входять:

- Верховна Рада України;
- Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;
- Кабінет Міністрів України;
- Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків (Міністерство соціальної політики України, (ст. 1, [Про затвердження Положення про М... | від 17.06.2015 № 423 \(rada.gov.ua\)](#));
- Обласні державні адміністрації та органи місцевого самоврядування, які мають відповідальних осіб (координаторів) за забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків (ст. 7 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків» (2005, [Про забезпечення рівних прав... | від 08.09.2005 № 2866-IV \(rada.gov.ua\)](#)).

7 червня 2017 року Кабінет Міністрів України ухвалив постанову «Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики», якою запровадив офіційну посаду, яку призначає Кабінет Міністрів України. На цю особу покладено функцію організації виконання Кабінетом Міністрів України повноважень у сфері забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах суспільного життя ([Про Урядового уповноваженого з питань гендерної політики | Кабінет Міністрів України \(kmu.gov.ua\)](#)).

Суворе дотримання принципів недискримінації та рівних можливостей є запорукою розвитку якісного та різноманітного людського капіталу. Україна ратифікувала найважливіші міжнародні конвенції про недискримінацію та рівні можливості, які стали невід'ємною частиною національного законодавства, зокрема:

- Конвенцію ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (1999 р., [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text)),
- Конвенцію Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу з цими явищами (2022, <https://ips.ligazakon.net/document/T222319?an=12>),
- Конвенцію МОП про дискримінацію в галузі праці та занять (1975 р., [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text)).

Національне законодавство відображає міжнародні зобов'язання України. У 2013 році Законом України «Про засади запобігання і протидії дискримінації в Україні» (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>) визначено організаційно-правові засади для запобігання та протидії дискримінації з метою забезпечення рівних можливостей для реалізації прав і свобод людини і громадянина. Статтею 4 Закону до сфери відносин, на які поширюється дія Закону, включено трудову та соціальну сфери. Закон також визначив форми дискримінації та конкретизував компетенцію різних державних і неурядових суб'єктів щодо запобігання дискримінації в Україні.

У 2015 році до Кодексу законів про працю України були внесені зміни, відповідно до яких забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних

обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/785-19#Text>).

Відповідно до ст. 7 Закону України «Про колективні договори і угоди», У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема щодо забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків. та заборону дискримінації ([Про колективні договори і у... | від 01.07.1993 № 3356-XII \(rada.gov.ua\)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/01071993_03356-XII)), що відповідає положенням ст. 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» ([Про забезпечення рівних прав... | від 08.09.2005 № 2866-IV \(rada.gov.ua\)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/08092005_02866-IV)).

Відповідно до Розділу IV Статті 18 Закону України «Про забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків», у колективних договорах має бути передбачено покладання обов'язків уповноваженого з гендерних питань – радника керівника підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах ([Про забезпечення рівних прав... | від 08.09.2005 № 2866-IV \(rada.gov.ua\)](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/08092005_02866-IV)).

## Рівна оплата праці та гендерний розрив в системі оплаті праці

Який основний механізм (тобто закон) забезпечує рівну оплату за однакову працю? Які основні тенденції щодо гендерного розриву в оплаті праці за останні 10 років? За наявності, можна також зробити посилання на найважливіші/останні дослідження національного рівня, які можуть надати показники гендерного розриву в оплаті праці. Які основні заходи законодавчої підтримки задіяні для усунення гендерного розриву в оплаті праці (тобто обов'язкові перевірки оплати праці для компаній певного розміру тощо)? Прохання вказати всі наявні інструменти прозорості оплати праці у вашій країні відповідно до [Рекомендацій Європейської комісії 2014 року, C\(2014\)1405 final](#). Чи існують (повторювані) ініціативи з боку соціальних партнерів (наприклад, ґрунтовна переоцінка класифікації посад), особливі проблеми у переговорах щодо заробітної плати. **250-300 слів**

Забезпечення антидискримінаційного підходу до оплати праці є одним із ключових питань гендерної рівності, розширення прав і можливостей жінок та захисту прав людини. Незважаючи на те, що становище жінок за останні роки покращилося, цей поступ не був рівномірним. Нерівність між оплатою праці чоловіків і жінок все ще існує.

За даними Європейської економічної комісії ООН<sup>47</sup>, показник гендерного розриву на рівні місячної заробітної плати в Україні такий:

2014	2015	2016	2017
23,7%	25,1%	25,3%	21,2%

Державна служба статистики України виявила гендерний розрив в оплаті праці на рівні близько 21% у 2018 році та 23% у 2019 році. У другому кварталі 2021 року гендерний розрив в оплаті праці досяг найнижчого рівня за всю історію незалежності України: 17,4%<sup>48</sup>.

Україна ратифікувала основні документи МОП у сфері рівних можливостей та протидії дискримінації:

- Конвенція МОП про рівне винагородження (1995 р., [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_002#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text));
- Конвенція МОП про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками (1999 р., [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_010#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text))
- Рекомендація щодо дискримінації в галузі праці та занять (1961, [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_602#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_602#Text)).

Однак, незважаючи на всі ці досягнення, в українському законодавстві є певні прогалини щодо рівної оплати чоловіків і жінок за однакову працю. КЗпП України не закріплює права на рівну оплату праці чоловіків і жінок. ст. 2 КЗпП передбачає лише право на працю як право на одержання заробітної плати не нижче встановленого державою мінімального розміру, включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи. Позитивним моментом є внесення змін до КЗпП ст. 2<sup>1</sup>, яка закріплює принцип рівності трудових прав громадян України, а саме: заборона будь-якої дискримінації у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, прямого чи опосередкованого обмеження прав працівників, у т. ч. і залежно від статі.

<sup>47</sup> [https://w3.unece.org/PXWeb2015/pxweb/en/STAT/STAT\\_10-CountryOverviews\\_01-Figures/ZZZ\\_en\\_CoSummary\\_r.px/?rxid=51e5f200-106a-45c8-abeb-ad6595babde1](https://w3.unece.org/PXWeb2015/pxweb/en/STAT/STAT_10-CountryOverviews_01-Figures/ZZZ_en_CoSummary_r.px/?rxid=51e5f200-106a-45c8-abeb-ad6595babde1)

<sup>48</sup> <https://ukrstat.gov.ua/>

Проте на практиці відсутній механізм забезпечення рівного підходу до оплати праці чоловіків і жінок. Глава VII КЗпП «Оплата праці», а також Закон України «Про оплату праці» не враховують гендерний аспект.

Соціальні партнери в Україні активно займаються вирішенням проблеми різниці в оплаті праці в Україні. У 2019 році Конфедерація роботодавців України, одне з найбільших всеукраїнських об'єднань роботодавців, стала першим членом Міжнародної коаліції щодо рівної оплати праці (Equal Pay International Coalition) від України та першим об'єднанням роботодавців у світі, яке приєдналося до цієї ініціативи<sup>49</sup>. Станом на 2019 рік усі соціальні партнери, включаючи Уряд України, приєдналися до цієї коаліції з метою підвищення обізнаності щодо рівної оплати за рівноцінну працю<sup>50</sup>.

## Регулювання квот

Чи існують будь-які правові зобов'язання щодо конкретних квот? Наприклад: жінки в наглядових радах (державного/приватного) сектору? Квота для компаній на працевлаштування певних (вразливих) груп працівників. **150 слів**

Законом України «Про зайнятість населення» (2013, [Про зайнятість населення | від 05.07.2012 № 5067-VI \(rada.gov.ua\)](#)) визначено такі категорії економічно активного населення України, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню (квоти):

- 1) один з батьків або особа, яка їх замінює і:
  - має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років;
  - виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років або дитину з інвалідністю;
  - утримує без одного з подружжя особу з інвалідністю з дитинства (незалежно від віку)
  - утримує без одного з подружжя особу з інвалідністю I групи (незалежно від причини інвалідності);
- 2) діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування, особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть, як виняток, прийматися на роботу;
- 3) особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування;
- 4) молодь, яка закінчила або припинила навчання у закладах освіти, звільнилася із строкової військової або альтернативної (невійськової) служби і яка вперше приймається на роботу;
- 5) особи, яким до настання права на пенсію за віком залишилося 10 і менше років;
- 6) 6) особи з інвалідністю, які не досягли пенсійного віку;
- 7) особи, яким виповнилося 15 років та які за згодою одного з батьків або особи, яка їх замінює, можуть прийматися на роботу;
- 8) учасники бойових дій;
- 9) непрацюючі працездатні особи, які отримують державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям.

Для осіб, віднесених до категорій 1-4, 7 і 8, підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників понад 20 осіб встановлюється квота у розмірі 5 відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників за попередній календарний рік. Для працевлаштування осіб, яким до настання права на пенсію за віком залишилося 10 і менше років, підприємствам, установам та організаціям з чисельністю штатних працівників від 8 до 20 осіб встановлюється квота у розмірі не менше однієї особи у середньообліковій чисельності штатних працівників (ст.14 Закону).

Для підприємств, установ, організацій, у тому числі підприємств, організацій громадських об'єднань осіб з інвалідністю, фізичних осіб, які використовують найману працю, встановлюється норматив робочих місць для працевлаштування осіб з інвалідністю у розмірі чотирьох відсотків середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця (ст. 19 Закону України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», 1991, [Про основи соціальної захищеності... | від 21.03.1991 № 875-XII \(rada.gov.ua\)](#)).

<sup>49</sup> <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/members/ukraine/>

<sup>50</sup> [http://employers.org.ua/en/page\\_96.htm](http://employers.org.ua/en/page_96.htm)