



Авторський колектив:

Блага Алла Борисівна доктор юридичних наук, доцент, завідувач кафедри цивільного та кримінального права і процесу Чорноморського національного університету імені Петра Могили

Кудінська Інна Миколаївна юрист Громадської організації «Трудові Ініціативи», експерт з трудового права

Сандул Георгій Олександрович директор Громадської організації «Трудові ініціативи»

Щербатюк Максим Володимирович програмний директор Української Гельсінської спілки з прав людини

П **Право на свободу об'єднань в професійні спілки як важлива складова захисту прав людини** / А. Б. Блага, І. М. Кудінська, Г. О. Сандул, М. В. Щербатюк. – Київ, 2021. - 80 с.

Пропонована публікація присвячена аналізу актуальної проблеми права на свободу об'єднань в професійні спілки як важливої складової захисту прав людини. Увага зосереджується на широкому колі проблемних питань від міжнародно-правової практики забезпечення та реалізації права на свободу асоціації дотримання прав професійних спілок у контексті права на свободу асоціацій до проблемних питань реалізації прав профспілок. Розглянуті новели українського законодавства у сфері діяльності професійних спілок за період 2015 – 2020 років, проаналізовано судову практику у сфері діяльності професійних спілок за вказаний період часу. Розкрито роль профспілок у захисті прав людини, досліджено проблемні питання реалізації прав професійних спілок.

Дослідження може бути цікаве широкому колу читачів, хто цікавиться даною проблемою, а також студентам вищих навчальних закладів.

ПРАВО НА СВОБОДУ ОБ'ЄДНАНЬ В ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ

Зміст

Передмова	4
Методологія дослідження	5
Розділ 1. Міжнародно-правова практика забезпечення та реалізації права на свободу асоціації	7
1.1. Загальні положення	7
1.2. Акти Міжнародної організації праці	7
1.3. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 року	8
1.4. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права 1966 року	8
1.5. Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996 року	8
1.6. Конвенція про захист прав людини та основоположних свобод та право на свободу асоціації	9
1.7. Право на страйк як складовий елемент права на свободу об'єднання	10
1.8. Право на свободу об'єднань в Угоді про асоціацію Україна - ЄС	12
1.9. Реалізація права на свободу об'єднань в Україні: законодавчі прогалини	13
1.10. Законодавчі ініціативи та їх відповідність міжнародним стандартам	14
Розділ 2. Законодавче забезпечення та судова практика України щодо захисту права об'єднуватися у професійні спілки	16
2.1. Новели українського законодавства у сфері діяльності професійних спілок за період 2015 – 2020 років	16
2.2. Аналіз судової практики у сфері діяльності професійних спілок	20
2.2.1. Правові висновки Верховного Суду у справах зі спорів, що виникають із трудових відносин	21
2.2.2. Судова практика Верховного Суду зі справ, розглянутих з підстав необхідності визначення юрисдикції	23
2.2.3. Рішення Окружного адміністративного суду	25
2.2.4. Кримінально-правовий захист законної діяльності професійних спілок	25
Розділ 3. Роль профспілок у захисті прав людини	28
3.1. Свобода асоціації як запорука боротьби з корупцією	28
3.2. Профспілки на сторожі забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків	29
3.3. Діяльність профспілок під час пандемії COVID-19	33
3.4. Оцінка громадянами сучасної ролі профспілок у захисті прав людини	37
Розділ 4. Проблемні питання реалізації прав професійних спілок	44
4.1. Реалізація прав професійних спілок: загальні тенденції	44
4.2. Профспілки на захисті працівників платформеної економіки	45
4.3. Концепція справедливого переходу та профспілки	47
4.4. Енергетична бідність як вектор діяльності профспілок	48
4.5. Оцінка профспілковими лідерами сучасних проблем дотримання прав професійних спілок	48
Висновки та рекомендації	66
Додатки	68

ПЕРЕДМОВА

Однією із ключових характеристик демократичного суспільства є те, що в ньому мають існувати неурядові організації та інституції, які не залежать від держави. Серед них значну роль відіграють професійні спілки, оскільки вони здійснюють представництво та захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів робітників. Таким чином, об'єднавшись у профспілки, прості трудящі можуть впливати на управління підприємством, установою, організацією, а також перешкоджати роботодавцям або уряду несправедливо обмежувати їхні інтереси, що неможливо зробити окремії особі. А отже, профспілки набувають і політичного значення. Наприклад, незалежна самоврядна професійна спілка «Солідарність», створена у вересні 1980 р. в Польщі, згодом переросла у широкий суспільно-політичний рух і зробила значний внесок у демонтаж комуністичного режиму.

Особливо підвищується роль професійних спілок в контексті сучасних викликів перед українським суспільством зумовлених корупцією, військовим конфліктом на Сході України та окупацією Криму, пандемії коронавірусу, розвитку нових форм зайнятості.

Велика кількість міжнародних документів, які захищають права людини в тій чи іншій мірі спрямовані на захист прав профспілок, і тут є як тематичні Конвенції Міжнародної організації праці, так і більш загальні документи, такі як Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права, Європейська соціальна хартія (переглянута).

Однак до теперішнього часу проблеми дотримання права на об'єднання у профспілки не знижують своєї гостроти. У запропонованій публікації визначені найбільш проблемні питання у реалізації прав професійних спілок в Україні, що може підштовхнути всіх, хто вважає, що їх право на об'єднання у професійну спілку порушено,



звертатися за її захистом та вдосконалювати національну та міжнародну судову практику по таких справах.

Також у публікації підняті гострі питання щодо сучасного стану та перспектив участі профспілкового руху у захисті прав людини, що дає можливість зрозуміти сучасні виклики та тенденції, які присутні у цій сфері.

Своїм приємним обов'язком авторський колектив вважає висловити щире подяку за змістовні дискусії, плідну співпрацю, всебічне сприяння та надану практичну допомогу під час роботи над цим дослідженням *Конфедерації вільних профспілок України та Федерації професійних спілок України*, а також особисто *Брязгуновій Олесі, Вороху Володимирі, Гальченко Ользі, Логвиненко Вікторії, Пугачовій Ганні, Тулею Петру, Шубіну Олександрі*. Слова щирої вдячності також адресуємо *Міжнародному фонду «Відродження»* за фінансову допомогу у підготовці цього видання.

Щербатюк Максим,
програмний директор УГСПЛ

МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

МЕТОЮ ДОСЛІДЖЕННЯ є оцінка сучасної ситуації в Україні щодо дотримання права на свободу об'єднань в професійні спілки як важливої складової захисту прав людини.

Для досягнення поставленої мети окреслено вирішення наступних завдань:

- ▶ дослідити міжнародно-правову практику забезпечення та реалізації права на свободу асоціації;
- ▶ здійснити аналіз стану законодавчого забезпечення та судової практики України щодо захисту права об'єднуватися у професійні спілки;
- ▶ охарактеризувати роль профспілок у захисті прав людини;
- ▶ визначити проблемні питання реалізації прав професійних спілок в Україні.

Дослідження проводилось протягом грудня 2020 – березня 2021 років. Для досягнення об'єктивності результатів у дослідженні використано поєднання кабінетного та польового дослідження. Кабінетне дослідження (desk research) було проведене шляхом збирання, вивчення, систематизації і аналізу вже наявної інформації, яка міститься у доступних джерелах (законодавстві; державній та відомчій статистиці, яка міститься на сайтах Державного комітету статистики України, Генеральної прокуратури України, Державної судової адміністрації України; публікаціях у засобах масової інформації та Інтернеті; дайджестах; тематичних звітах; правозахисних та юридичних виданнях; звітах міжнародних організацій і т.д.). Польове, або первинне, дослідження було здійснене з метою отримання необхідної первинної інформації стосовно дотримання права на свободу об'єднань в професійні спілки як важливої складової захисту прав людини. В якості методів збору первинної інформації були використані: опитування громадян за допомогою спеціально розробленої анкети стосовно за-

хисту прав людини через діяльність професійних спілок як важливого фактору захисту трудових прав (127 осіб); експертне опитування профспілкових лідерів з проблеми дотримання прав професійних спілок за спеціально розробленого опитувальника (52 експерти); контент-аналіз рішень судів різних інстанцій (30 судових рішень); дані приймалень Української Гельсінської спілки з прав людини стосовно звернень громадян з приводу порушення їх трудових прав за період з 2015 до 2020 років.

Проведення дослідження було ускладнене карантинними заборонами, запровадженими в Україні внаслідок пандемії COVID-19. У зв'язку з цим методологія була адаптована, і експертне опитування, і анкетування громадян проведені у онлайн форматі.

У анкетуванні громадян взяли участь 127 осіб, які представляють усі регіони України (за виключенням тимчасово окупованих територій), 98% з яких – мешканці міст (у т.ч. 17% – мешканці обласних центрів) та 2 % – сільські жителі. Серед опитаних 89 осіб (або 70%) – жінки та 38 осіб (або 30%) – чоловіки. Залежно від віку респонденти розподілились таким чином: до 25 років – 49% осіб, від 26 до 35 років – 28%, від 36 до 45 років – 11%, від 46 до 55 років – 8%, від 56 до 65 років – 2%, старше 65 років – 2%.

У експертному опитуванні взяли участь 52 профспілкові лідери, які представляють усі регіони України (за виключенням тимчасово окупованих територій), 88 % з яких – мешканці міст (у т.ч. 31% – мешканці обласних центрів) та 12 % – сільські жителі. Опитані експерти мають достатньо серйозний досвід профспілкової роботи: так, 58% з них працюють у профспілці менше більше 5 років, 19% мають досвід такої роботи від 3 до 5 років, 21% – від 1 до 3 років і 2% працюють до 1 року та репрезентують потужні профспілкові організації (так, до 38,5% профспілкових організацій, які очолюють опитані нами експерти,

входить більше 1000 членів; до 23% організацій – від 301 до 1000 членів; до 15,5% організацій – від 101 до 300 членів; до 21% організацій – від 11 до 100 членів; до 2% організацій – менше 10 членів). Їх професійні спілки охоплюють представників у різних сферах діяльності, зокрема: великий та малий бізнес, перевезення, охорона здоров'я, соціальна сфера, освіта, наука, культура і мистецтво, спорт, засоби масової інформації, органи виконавчої влади та місцевого самоврядування, державні установи, держслужбовців, силові структури, житлово-комунальне господарство, аграрний сектор, енергетика, вугільна галузь, хімічна галузь, оборонна галузь, металургія та гірнича промисловість, будівництво, фармацевтика, хімічна та нафтохімічна галузь, АТ Укрзалізниця, нафтопереробна промисловість, виробництво кабельних мереж до автомобілів.

РОЗДІЛ 1. МІЖНАРОДНО-ПРАВОВА ПРАКТИКА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СВОБОДУ АСОЦІАЦІЇ

1.1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Право на свободу об'єднання (Freedom of Association) є одним з фундаментальних міжнародно гарантованих прав працівників. Відповідно до преамбули Статуту Міжнародної організації праці¹ (далі – МОП) визнання принципу свободи об'єднання є однією з умов поліпшення умов праці та встановлення миру.

Варто відзначити, що в Україні непоодинокими є випадки термінологічної невизначеності феномену свободи об'єднання, адже в українській мові термін не містить конотацій, що вказували б на прямий зв'язок саме з профспілками, як це, наприклад спостерігається в іспанській мові, де на позначення використовується категорія “libertad sindical”, або у французькій – “liberté syndicale”, що буквально можна перекласти як “право створювати профспілку”.

У тематичному звіті “Реалізація права на свободу мирних зібрань та об'єднань на робочому місці”² за 2016 р. Спеціальний доповідач ООН з питань прав на свободу мирних зібрань та об'єднань Клеман Вуль зазначив, що “права на свободу мирних зібрань та об'єднань є основоположними правами саме тому, що вони необхідні для забезпечення людської гідності, розширення економічних прав та можливостей, сталого розвитку та демократії. Вони є порталом до всіх інших прав людини, які б були під загрозою без реалізації свободи мирних зібрань та об'єднань. [...] Необхідно подолати ту архаїчну та штучну відмінність, яка проводиться між трудовими правами та правами людини в цілому. Трудові права – це права людини, і можливість їх реалізації на робочому місці є передумовою того, щоб працівники могли користуватися широким колом інших прав

(економічних, соціальних, культурних, політичних тощо).

Завдяки праву на свободу мирних зібрань та об'єднань можливо подолати нерівність у відносинах між працівниками та роботодавцями, попередити зловживання з боку роботодавця, отримати справедливу заробітну плату, безпечні умови праці, право голосу трудового колективу”.

1.2. АКТИ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

Фундаментальним міжнародним актом, що гарантує право на свободу об'єднання є Конвенція Міжнародної організації праці № 87 від 09.07.1948 “Про свободу асоціації та захист права на організацію”³ ратифікована УССР 06.07.1956 (далі – Конвенція №87).

2.Стаття 2 Конвенції № 87 встановлює демократичний та широкий диспозитивний принцип створення профспілок та організацій роботодавців: “працівники та роботодавці, без якої б то не було різниці мають право створювати на свій вибір організації без попереднього на те дозволу, а також право вступати в такі організації з єдиною умовою підлягати статутам цих останніх”.

У статті 3 Конвенції № 87 зазначено: “організації працівників і роботодавців мають право опрацьовувати свої статuti й адміністративні регламенти, вільно обирати своїх представників, організовувати свій апарат і свою діяльність і формулювати свою програму дій. Державна влада утримується від будь-якого втручання, здатного обмежити це право або перешкодити його законному здійсненню.”

¹ ILO Constitution // <https://tinyurl.com/y3tn4krq>

² Report of the Special Rapporteur on the rights to freedom of peaceful assembly and of association. 2016.A/71/385// <https://undocs.org/A/71/385>

³ Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію N 87// https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text

Комітет МОП зі свободи об'єднань відзначає, що той рівень захисту прав профспілок, який закріплений у Конвенції МОП №87 є мінімальним стандартом. Держави мають працювати над тим, аби встановлювати додаткові гарантії охорони та захисту прав профспілок, зважаючи на свої правові системи та розвиток трудових відносин⁴.

У прийнятій в 1998 році Декларації МОП основних принципів та прав у світі праці⁵ закріплено чотири основні принципи, які є предметом фундаментальних конвенцій МОП: а) свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці; с) реальна заборона дитячої праці; та d) недопущення дискримінації в області праці та занять. Держави-члени МОП зобов'язані їх дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати, виходячи із самого факту членства в МОП. Цей документ є важливим, оскільки він став основою для сучасної концепції гідної праці.

1.3. МІЖНАРОДНИЙ ПАКТ ПРО ЕКОНОМІЧНІ, СОЦІАЛЬНІ І КУЛЬТУРНІ ПРАВА 1966 РОКУ

Відповідно до частини 1(а) статті 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права⁶ держави, які беруть участь у цьому Пакті, зобов'язуються забезпечити право кожної людини створювати для здійснення і захисту своїх економічних та соціальних інтересів професійні спілки і вступати до них на свій вибір при єдиній умові дотримання правил відповідної організації. Користування зазначеним правом не підлягає жодним обмеженням, крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної безпеки чи громадського порядку або для захисту прав і свобод інших.

⁴ Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association "Freedom of Association". Sixth Edition, 2018//<https://tinyurl.com/yvjaaalqd>

⁵ Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці, 1998//https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text

⁶ Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966р.//https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text

1.4. МІЖНАРОДНИЙ ПАКТ ПРО ГРОМАДЯНСЬКІ ТА ПОЛІТИЧНІ ПРАВА 1966 РОКУ

Відповідно до частини 1 статті 22 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права⁷ кожна людина має право на свободу асоціації з іншими, включаючи право створювати профспілки і вступати до них для захисту своїх інтересів.

Частина 2 цієї статті встановлює, що користування цим правом не підлягає ніяким обмеженням, крім тих, які передбачаються законом і які є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах державної чи громадської безпеки, громадського порядку, охорони здоров'я і моральності населення або захисту прав та свобод інших осіб. Ця стаття не перешкоджає запровадженню законних обмежень користування цим правом для осіб, що входять до складу збройних сил і поліції.

1.5. ЄВРОПЕЙСЬКА СОЦІАЛЬНА ХАРТІЯ (ПЕРЕГЛЯНУТА) 1996 РОКУ

Європейська соціальна хартія (переглянута)⁸ також гарантує право на об'єднання в частині I на рівні принципу (5. Усі працівники та роботодавці мають право на свободу об'єднання у національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних та соціальних інтересів) та в частині II (стаття 5 – Право на створення організацій):

“З метою забезпечення здійснення або сприяння здійсненню свободи працівників і роботодавців створювати місцеві, національні або міжнародні організації для захисту своїх економічних і соціальних інтересів та вступати у такі організації, Сторони зобов'язуються, що національне законодавство жодним чином не обмежуватиме цю свободу та не використовуватиметься для її обмеження. Обсяг застосування гарантій, передбачених цією статтею, щодо поліції визначається національними законами або правилами. Поря-

⁷ Міжнародний пакт про громадянські та політичні права 1966 р.//https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text

⁸ Європейська соціальна хартія (переглянута) 1996р.//https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text

док застосування цих гарантій до осіб, які входять до складу збройних сил, і обсяг їхнього застосування до осіб цієї категорії також визначаються національними законами або правилами”.

1.6. КОНВЕНЦІЯ ПРО ЗАХИСТ ПРАВ ЛЮДИНИ ТА ОСНОВОПОЛОЖНИХ СВОБОД ТА ПРАВО НА СВОБОДУ АСОЦІАЦІЇ

Стаття 11 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод та право на свободу асоціації (далі – ЄКПЛ або Конвенція)⁹ гарантує свободу зібрань та об'єднань.

- 1. Кожен має право на свободу мирних зібрань і свободу об'єднання з іншими особами, включаючи право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів.**
- 2. Здійснення цих прав не підлягає жодним обмеженням, за винятком тих, що встановлені законом і є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах національної або громадської безпеки, для запобігання заворушенням чи злочинам, для охорони здоров'я чи моралі або для захисту прав і свобод інших осіб. Ця стаття не перешкоджає запровадженню законних обмежень на здійснення цих прав особами, що входять до складу збройних сил, поліції чи адміністративних органів держави.**

Норми цієї статті неодноразово тлумачилися в справах, які розглядав Європейський Суд з прав людини (далі – ЄСПЛ або Суд). Варто згадати, що суди в Україні застосовують Конвенцію та практику Суду як джерело права (ст.17 Закону України “Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини”¹⁰).

⁹ Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод 1950р.// https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

¹⁰ Закон України “Про виконання рішень та застосування практики Європейського суду з прав людини”// <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3477-15#Text>

Так, у справі Manole and “Romanian Farmers Direct” v. Romania¹¹, рішення від 16 червня 2015 року, Суд зазначив, що, закріплене у ст.11 ЄКПЛ, право об'єднуватися у профспілку є однією із форм або ж особливим аспектом свободи об'єднання, а не самостійним правом. Тому обмеження свободи об'єднань, викладені у частині 2 ст.11, застосовуються і до профспілок в тій мірі, яка є доречною¹².

У справі “Демір і Байкара проти Туреччини”¹³ (Demir and Baykara v Turkey), рішення від 12 листопада 2008 року (п.145) Суд закріпив наступні важливі елементи права на свободу об'єднань, що стали надзвичайно важливими для формування подальшої практики Суду. Зокрема, право створювати та об'єднуватися у профспілку, заборона приймати на роботу лише членів однієї профспілки (т.зв. closed-shop agreements), право профспілки переконати роботодавця вислухати те, що вона бажає сказати від імені своїх членів і, в принципі, право на колективні переговори з роботодавцем¹⁴. У справі щодо права румунських священників об'єднатися у профспілку Sindicatul “Păstorul cel Bun” v. Romania¹⁵ рішення від 9 липня 2013 року, Суд визнав, що завдяки новим судовим прецедентам право на свободу об'єднання (у тому числі право створювати профспілки та вступати до них для захисту своїх інтересів) постійно розширюється, і можна говорити про те, що право на ведення колективних переговорів є одним з елементів такого права¹⁶. Як зазначають самі судді (п.146 справи “Демір і Байкара проти Туреччини”), перелік цих елементів не є вичерпним. Він може змінюватися залежно від конкретних напрямів розвитку трудових відносин. З огляду

¹¹ Case of “Manole and “Romanian Farmers Direct” v. Romania”// <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%22001-155631%22%7D>

¹² ECHR, Guide on Article 11 – Freedom of assembly and association (updated on 31 December, 2020//https://echr.coe.int/Documents/Guide_Art_11_ENG.pdf

¹³ Case of Demir and Baykara v Turkey ,Application no. 34503/97// <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22%3A%22001-89558%22%7D>

¹⁴ ECHR, Guide on Article 11 – Freedom of assembly and association (updated on 31 December, 2020//https://echr.coe.int/Documents/Guide_Art_11_ENG.pdf

¹⁵ Case of Sindicatul “Păstorul cel Bun” v. Romania, Application 2330/09//<https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22%3A%22001-122763%22%7D>

¹⁶ Сорочишин М.В. Поняття та сутність права на колективні переговори в практиці Європейського Суду з прав людини // http://www.pjv.nuoua.od.ua/v1_2017/12.pdf

на це, необхідно пам'ятати, що Конвенція є живим документом, який повинен тлумачитися в світлі умов сьогодення та відповідно до змін в міжнародному праві, аби відобразити найбільш високі стандарти захисту прав людини.

Незважаючи на те, що кожен працівник має право створити профспілку, в деяких випадках ЄСПЛ визнав обґрунтованою відмову держави в реєстрації профспілки. Так, у вже згаданій вище справі *Sindicatul "Păstorul cel Bun" v. Romania* заява про реєстрацію профспілки, заснованої священниками Румунської православної церкви, не була прийнята органами державної влади з огляду невиконання вимоги щодо отримання дозволу архієпископа. Суд не знайшов порушення ст.11 Конвенції, посилаючись на відділеність церкви від держави, а також автономію релігійних громад в контексті ст.9 Конвенції.

У ще одній справі проти Румунії – *Manole and "Romanian Farmers Direct" v. Romania*, рішення від 16 червня 2015 року, групі самозайнятих фермерів було відмовлено в реєстрації профспілки, оскільки згідно з національним законодавством Румунії лише працівники та члени кооперативів можуть створювати профспілки в агросекторі. Беручи до уваги відповідні міжнародні документи, Суд прийшов до висновку, що виключення самозайнятих із числа тих, хто може створювати профспілку, не є порушенням ст.11 Конвенції. Відповідно до національного законодавства, заявники мали право створювати професійні асоціації задля захисту прав та інтересів своїх членів у відносинах з органами державної влади. І власне необхідності створювати профспілку немає.

Також в практиці ЄСПЛ знаходить відображення та позиція, що держава може, в світлі ч.2 ст.11 Конвенції, встановлювати законні обмеження на здійснення права на свободу об'єднання, зокрема для військовослужбовців та поліції (*Demir and Baykara v Turkey, Tüm Haber Sen and Çınar v. Turkey*¹⁷).

¹⁷ *Case of Tüm Haber Sen and Çınar v. Turkey, Application No. 28602/95, judgment of 21/02/2006, final on 21/05/2006* // <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%7B%22001-72521%22%7D>

1.7. ПРАВО НА СТРАЙК ЯК СКЛАДОВИЙ ЕЛЕМЕНТ ПРАВА НА СВОБОДУ ОБ'ЄДНАННЯ

Право на страйк є важливим елементом свободи об'єднань. На відміну від Конвенції МОП, де право на страйк не зазначено формально, інші міжнародні та регіональні інструменти прав людини його чітко передбачають. Так, в частині 1 (d) статті 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права право на страйк гарантується при умові його здійснення відповідно до законів кожної країни. Європейська соціальна хартія (переглянута) в пункті 4 частини 1 статті 6 визнає право працівників і роботодавців на колективні дії у випадках конфліктів інтересів, включаючи право на страйк, з урахуванням зобов'язань, які можуть впливати з раніше укладених колективних договорів.

Європейський суд з прав людини постановив, що це право має велике значення для профспілок, і що без цього права всі інші права та свободи профспілок стануть уявними¹⁸.

У справі ЄСПЛ, "Енержи Япі-Йол Сен проти Туреччини" (*Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey*)¹⁹, рішення від 21 квітня 2009 року, зазначено, що "страйк, який дозволяє профспілці бути почутій, є важливим аспектом захисту своїх інтересів членами профспілки". Суд наголошує "право на страйк визнано наглядовими органами МОП як невід'ємна частина реалізації права на створення профспілок, яка захищається Конвенцією МОП 87".

У справі "Національна профспілка працівників залізничного, морського та автомобільного транспорту проти Сполученого Королівства" (*National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v. the United Kingdom*), рішення від 8 квітня 2014 року (п.27)²⁰ Суд також зазначив, що "хоча прийняті МОП конвенції прямо не закріплюють право на страйк, проте Комітет МОП

¹⁸ Керівні принципи щодо свободи об'єднань, 2015 // <https://www.osce.org/files/f/documents/1/2/233076.pdf>

¹⁹ *Case of Enerji Yapi-Yol Sen v Turkey [2009] ECHR 2251* // https://en.wikipedia.org/wiki/Enerji_Yapi-Yol_Sen_v_Turkey

²⁰ *Case of National Union of Rail, Maritime and Transport Workers v. the United Kingdom, Application no. 31045/10* // <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%7B%22001-142192%22%7D>

зі свободи асоціації та Комітет експертів МОП щодо застосування конвенцій та рекомендацій поступово напрацювали ряд принципів щодо права на страйк, заснованих на ст.3 та 10 Конвенції МОП №87”.

Хоча право на страйк не сформульоване в абсолютних виразах і може зазнавати обмежень, у численних рекомендаціях Комітету експертів МОП щодо застосування конвенцій і рекомендацій Комітету МОП зі свободи асоціації, а також у рішеннях ЄСПЛ чітко зазначається, що заборона права на страйк є несумісною з гарантіями, наданими профспілкам Конвенцією № 87 МОП та статтею 11 ЄКПЛ²¹.

У справі “Веніамін Тимошенко та інші проти України” («Tymoshenko and others v. Ukraine»), рішення від 02.10.2014²² суд визнав порушення права на свободу зібрань через заборону страйку працівників та членів профспілки ЗАТ «Авіакомпанія «АероСвіт»». Ця заборона ґрунтувалась на положеннях Закону України «Про транспорт» від 1994 року, які передбачали, що страйки були заборонені у випадках, пов’язаних з «перевезенням пасажирів, обслуговуванням безперервно діючих виробництв, а також, коли страйк становить загрозу життю і здоров’ю людини». Суд дійшов висновку, що це положення суперечило Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” від 1998 року, який не забороняв страйків у випадках, пов’язаних з перевезенням пасажирів та обслуговуванням безперервно діючих виробництв. В результаті, Суд констатував, що втручання в право заявників на свободу зібрань є прямим порушенням статті 11 ЄКПЛ та не ґрунтувалось на достатньо чіткому та передбачуваному законодавстві.

Варто зазначити, що незважаючи на те, що Україна досі не виконала рішення у справі “Веніамін Тимошенко та інші проти України” в частині змін до законодавства, що дозволили б проводити страйки на транспорті, дане рішення було на пря-

му застосовано під час оголошення страйку у Державному підприємстві “Зал офіційних делегацій” 2015 року²³, страйк не було визнано незаконним. У 2019 році знову з посиланням на дане рішення було оголошено страйк на іншому авіаційному підприємстві – ТОВ “Аерохендлінг”²⁴. Більше того, в ухвалі Дніпровського районного суду від 14.06.2019 у справі №:755/9207/19 за заявою про забезпечення позову ТОВ “Аерохендлінг” до фізичних осіб та незалежної профспілки ТОВ “Аерохендлінг” про визнання страйку та рішень Ради Профспілки незаконними²⁵ судом, фактично, було зроблено посилання на звичай та усталену практику проведення страйків у країнах ЄС: “з урахуванням загальновідомого європейського досвіду, який вказує на те, що працівники міжнародних аеропортів час від часу вдаються до страйків, і при цьому проведення таких страйків не призводить до таких катастрофічних наслідків, що описані у заяві про забезпечення позову, роботодавцю доцільно планувати організаційно-розпорядчі та управлінські заходи з попередження негативних наслідків страйку працівників. Заборона ж страйку в межах забезпечення позову є тотожним вирішенню позовних вимог позивача без розгляду справи по суті.”

І ще однією із нещодавніх справ ЄСПЛ щодо права на страйк працівників залізничного транспорту є “Огневенко проти Росії” (Ognevenko v. Russia²⁶), рішення від 20 листопада 2018 року. Суд визнав необґрунтованими дії щодо притягнення до кримінальної або дисциплінарної відповідальності членів профспілки у зв’язку з їх участю у страйках або іншою діяльністю, направленою на захист трудових прав (чим підтвердив і попередні свої рішення, зокрема Doğan Altun v. Turkey²⁷, рішення від 26 травня 2015 року). Суд зазначив, що право на страйк в деяких випадках може бути об-

²¹ Керівні принципи щодо свободи об’єднань, 2015 // <https://www.osce.org/files/f/documents/1/2/233076.pdf>

²² Справа «Веніамін Тимошенко та інші проти України» (Заява № 48408/12) // https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974_a44#Text

²³ Прес-конференція: Страйк «Залу офіційних делегацій» // <https://www.ukrinform.ua/rubric-presshall/1813628-dea4d0e146a675d645bc8096f5d9bcb0.html>

²⁴ Профспілка авіапрацівників ТОВ «Аерохендлінг» 19 червня планує розпочати страйк // <https://tinyurl.com/y44pzngw>

²⁵ Справа №:755/9207/19 // <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82583112>

²⁶ Case of Ognevenko v. Russia, Application No. 44873/09 // <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%7B%22001-187732%22%7D%7D>

²⁷ Case of Doğan Altun v. Turkey, Application No. 7152/08 // <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%7B%22001-155078%22%7D%7D>

меженим, але такі обмеження мають бути не лише законні та обґрунтовані, але й не повинні порушувати всю суть свободи на об'єднання. До того ж, на думку Суду, згідно з міжнародною практикою ні транспорт, загалом, ні залізничний, зокрема, не є “життєво необхідними послугами” (essential services), які можуть поставити під загрозу життя та здоров'я всього чи частини населення. Крім того, навіть якщо й припустити, що транспортні послуги є життєво необхідними, то таке серйозне обмеження, як заборона на страйк для певних категорій залізничних працівників, все одно потребує серйозних аргументів з боку держави, аби обґрунтувати їх необхідність. Також Суд не погодився із тією позицією, що негативні економічні наслідки є достатньою підставою для введення заборони права на страйк (“будь-який страйк передбачає певні економічні збитки, але з цього не випливає, що будь-який страйк може бути заборонений через ризик таких збитків”).

1.8. ПРАВО НА СВОБОДУ ОБ'ЄДНАНЬ В УГОДІ ПРО АСОЦІАЦІЮ УКРАЇНА-ЄС

Право на свободу об'єднання також дістало вираження в Угоді про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі – Угода про асоціацію)²⁸.

Зокрема, у ч.2 ст.291 Угоди про асоціацію зазначено:

«Сторони забезпечують і реалізують у своїх законах та практиках основні міжнародно визнані трудові стандарти, а саме:

- a) свободу об'єднань та ефективне визнання права на колективні переговори;**
- b) усунення всіх форм примусової чи обов'язкової праці;**

- c) фактичне викоренення дитячої праці; та**
- d) усунення дискримінації стосовно зайнятості та професій.»**

Частина 3 цієї статті передбачає, що “Сторони підтверджують своє зобов'язання щодо ефективного виконання основоположних та пріоритетних конвенцій МОП, які вони ратифікували, та Декларації МОП стосовно основних принципів та прав у світі праці 1998 року. Сторони також розглядають питання про ратифікацію та імплементацію інших конвенцій МОП, які класифікуються МОП як такі, що відповідають сучасним вимогам”.

Згідно з положеннями статті 419 Угоди про асоціацію Сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації. Співробітництво у цих сферах, згідно зі статтею 420 Угоди про асоціацію, передбачає досягнення, зокрема, таких цілей як: сприяння створенню на ринку праці таких умов, які б поєднували гнучкість та захищеність; посилення можливостей соціальних партнерів та сприяння соціальному діалогу. Відповідно до статті 423 Угоди про асоціацію Сторони докладають зусиль для посилення співробітництва у сфері зайнятості та соціальної політики в рамках усіх відповідних регіональних, багатосторонніх та міжнародних форумів і організацій.

Як доцільно зауважує парламентський Комітет з питань інтеграції України до Європейського Союзу у висновку до проекту закону №2681²⁹, “однією з передумов соціального партнерства є наявність ефективних і незалежних профспілок, вільна діяльність яких, у свою чергу, є однією з головних передумов належної реалізації та дієвого захисту трудових і соціальних прав громадян”.

²⁸ Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, 29 травня 2014 р. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text

²⁹ Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо окремих питань діяльності професійних спілок) #2681// http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67792

1.9. РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА СВОБОДУ ОБ'ЄДНАНЬ В УКРАЇНІ: ЗАКОНОДАВЧІ ПРОГАЛИНИ

1.9.1. МОМЕНТ НАБУТТЯ ПРОФСПІЛКОЮ ПРАВ ЮРИДИЧНОЇ ОСОБИ

Варто відзначити, що наразі Україна в питанні відповідності статті 2 Конвенції МОП № 87 має колізію у національному законодавстві. Так, Законом України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” № 1045-XIV (далі – Закон № 1045-XIV) встановлено, що “профспілка, об'єднання профспілок набувають права юридичної особи з моменту затвердження статуту (положення)”. Також законом № 1045-XIV встановлено порядок повідомної легалізації профспілок. Дана норма відповідає критеріям Конвенції МОП № 87 в розрізі створення організацій без попереднього дозволу та санкціонування легального статусу профспілок з боку держави.

Втім, 26.11.2015 року Верховна Рада України прийняла Закон “Про внесення змін до Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців» та деяких інших законодавчих актів України щодо децентралізації повноважень з державної реєстрації юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань” № 835-VIII³⁰ (законопроект № 2983)³¹, що передбачає необхідність державної реєстрації професійних спілок різних рівнів та, фактично, пов'язує набуття профспілкою статусу юридичної особи з актом уповноваженого державного органу, що в свою чергу протирічить ст.2 Конвенції МОП № 87.

Профспілки виступали проти внесення до законодавства норми про державну реєстрацію та вказували на її невідповідність міжнародним стандартам права на свободу асоціації^{32, 33, 34}.

Про порушення міжнародних стандартів, зокрема ст.2 Конвенції МОП №87 (право створювати профспілки без попереднього на те дозволу) наголосили і представники Комітету експертів МОП із застосування конвенцій та рекомендацій (CEACR). У своєму щорічному звіті за 2017 рік³⁵ Комітет зауважив на необхідності внесення змін до ст.87 Цивільного кодексу України, аби усунути правову колізію із ст.16 Закону України “Про профспілки, їх права та гарантії діяльності”. Проте, на думку уряду України, з урахуванням чіткого формулювання ст.16 Закону й того факту, що реєстраційний орган не може відмовити у реєстрації профспілки, реєстрація не є правовим актом, на підставі якого профспілка набуває цивільної правосудатності. Таким правовим актом, на думку уряду, є прийняття підзаконних актів профспілки.

На невідповідність між ст.87 Цивільного кодексу України та ст.16 Закону України “Про профспілки, їх права та гарантії діяльності” вказував і Європейський комітет з соціальних прав³⁶ у 2018 році у висновках до доповіді України щодо виконання ст.5 Європейської соціальної хартії³⁷.

1.9.2. ПРАВО НА АСОЦІАЦІЮ ДЛЯ СУДДІВ

Комітет експертів МОП із застосування конвенцій та рекомендацій (CEACR) також неодноразово у своїх звітах³⁸ наголошував на ще одній невідповідності українського законодавства Конвенції МОП №87. А власне – право суддів створювати профспілки задля захисту своїх прав та інтересів. Комітет вважає обмеженням права на об'єднання у профспілки ч.1 ст.127

³⁰ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/835-VIII#Text>

³¹ Проект Закону про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань #2983 // <https://tinyurl.com/y5d4fn62>

³² Законопроект № 2983 суперечить Конвенції МОП № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію»: позиція профспілок <https://pon.org.ua/novyny/4205-zakonoproekt-2983-superechit-konvenciyi-mop-87.html>

³³ КВПУ звернулася до голови Верховної Ради щодо законопроєкту №2983 <https://kvpu.org.ua/uk/news/6/12-kvpu-zvernulasia-do-holovy-verkhovnoi-rady-shchodo-zakonoproektu-2983>

³⁴ ФПУ ухвалено пропозиції до законопроєкту №2983 «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань» // <https://tinyurl.com/yyltaotz>

³⁵ Application Of International Labour Standards 2017 (I)». 2017. Committee Of Experts On Application Of Conventions And Recommendations, Report III (Part 1A). Geneva: International Labour Office, p.177, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_543646.pdf

³⁶ Європейський комітет з соціальних прав здійснює нагляд за виконанням Хартії за допомогою двох взаємодоповнюючих механізмів: через колективні скарги, які подаються соціальними партнерами та іншими неурядовими організаціями, та шляхом розгляду періодичних національних доповідей, поданих державами

³⁷ Conclusions 2018 – Ukraine – article 5. Reference Period: 01/01/2013 – 31/12/2016. <https://tinyurl.com/y5xjxeak>

³⁸ Application Of International Labour Standards 2017 (I)». 2017. Committee Of Experts On Application Of Conventions And Recommendations, Report III (Part 1A). Geneva: International Labour Office, p.177, <https://tinyurl.com/yueqp56n>

Конституції України, згідно з якою судді не можуть належати до профспілок. Міністерство соціальної політики в листопаді 2014 року звернулося до Президента України, а в червні 2015 року – до Верховної Ради України з проханням врахувати зауваження Комітету та усунути це конституційне обмеження. В звіті за 2019 рік³⁹, Комітет зазначив, що отримав запевнення від уряду та Адміністрації Президента, що питання передано на розгляд робочої групи з питань реформування судової системи, а також відповідним членам Конституційної комісії.

1.10. ЗАКОНОДАВЧІ ІНІЦІАТИВИ ТА ЇХ ВІДПОВІДНІСТЬ МІЖНАРОДНИМ СТАНДАРТАМ

Кінець 2019 року ознаменувався реєстрацією в парламенті досить суперечливих та неоднозначних проектів законів, що безпосередньо впливають на забезпечення та реалізацію права на свободу на об'єднання. Мається на увазі проект закону №2681 “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо окремих питань діяльності професійних спілок)” та проект закону №2682⁴⁰ “Про страйки та локаути”.

Проект закону №2681, зокрема, містить певні положення⁴¹, які суттєво та необґрунтовано обмежують свободу асоціації та право на організацію у порівнянні з чинним національним законодавством⁴². Ці положення суперечать статті 22⁴³, 36 Конституції України, яка гарантує право на свободу об'єднань, і порушуватимуть важливі міжнародні стандарти праці та прав людини, закріплені в конвенціях Міжнародної організації праці, учасницею яких є Україна. Проект закону у запропонова-

ній редакції не відповідає зобов'язанням України відповідно до Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, Європейській соціальній хартії (переглянутій) та конвенціям МОП №№ 87, 135, 158. Ці положення також порушують інші договори про права людини, учасницею яких є Україна, зокрема Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод, Європейську соціальну хартію, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права (МПГПП) та Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (МПЕСКП).

В Заключних зауваженнях від 2 квітня 2020 року до сьомої періодичної доповіді України⁴⁴ Комітет ООН з економічних, соціальних і культурних прав висловив стурбованість, що проекти законів №2681 та 2682 послаблять повноваження профспілок, включаючи право на страйк, що, в свою чергу, призведе до порушення ст.8 МПЕСКП. Комітет наполегливо закликав переглянути ці проекти, аби забезпечити ефективність колективних переговорів та права на профспілкове представництво відповідно до норм міжнародного права.

Варто зауважити, що відповідно до ст.16 МПЕСКП звітна процедура для держав-членів полягає в обов'язку подавати доповіді про вживані ними заходи і про прогрес на шляху до додержання прав, визнаних у цьому Пакті. Створений у 1985 році, Комітет є органом, який складається із незалежних експертів, які моніторять імплементацію МПЕСКП державами-членами. Після розгляду доповіді держав, Комітет розробляє Заклучні зауваження, які містять досягнення та труднощі держави, а також рекомендації експертів Комітету.

Свої занепокоєння щодо вищезгаданих проектів законів висловив і Спеціальний доповідач ООН з питань прав на свободу мирних зібрань та об'єднань Клеман Вуль (Special Rapporteur on the Rights to Freedom of Peaceful Assembly and of Association) у зверненні до уряду України в рамках процедури розгляду поданих повідомлень⁴⁵.

³⁹ Application Of International Labour Standards 2019». 2019. Committee Of Experts On Application Of Conventions And Recommendations, Report III (Part 1A). Geneva: International Labour Office, p. 174, <https://tinyurl.com/y4rch29t>

⁴⁰ Проект закону про страйки та локаути // http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67793

⁴¹ Міжнародна мережа ILAW вимагає відкликати антипрофспілковий законопроект №2681 // <http://trudovi.org/show-news/Trudovi-prava/ILAW-2681>

⁴² Ukraine: Draft Law Threatens Trade Union Rights // <https://www.hrw.org/news/2020/07/29/ukraine-draft-law-threatens-trade-union-rights#>

⁴³ Трудові ініціативи. Міжнародна мережа ILAW вимагає відкликати антипрофспілковий законопроект №2681, 15 червня 2020 р. // <http://trudovi.org/show-news/Trudovi-prava/antiprofspilkoviy-zakonoproekt>

⁴⁴ UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights. Concluding observations on the seventh periodic report of Ukraine, E/C.12/UKR/CO/7, #28, Apr. 2, 2020. // <https://tinyurl.com/y3r18lxk>

⁴⁵ OL UKR 2/2020, July 17, 2020. // <https://tinyurl.com/yxwkle49>

Спеціальний доповідач наголосив, що положення проектів законів будуть несумісними із стандартами прав людини, а також міжнародно-правовими зобов'язаннями України. Зокрема, вони можуть поставити під загрозу законне здійснення права на свободу об'єднань на робочому місці. Також він підкреслив важливість дотримання ст.21 (право на мирні зібрання) та ст.22 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права (право на свободу асоціації з іншими, включаючи право створювати і вступати до них для захисту своїх інтересів). Без належного захисту своїх прав на зібрання (страйк як форма мирних зборів) та об'єднання (асоціацію) працівники мають мало можливостей для зміни умов, які сприяють бідності, нерівності та обмежують демократію.

Для розуміння важливості цих заяв, слід згадати повноваження самого інституту Спеціального доповідача ООН.

Діяльність Спеціального доповідача ООН належить до т.зв. спеціальних процедур ООН. Це загальна назва механізмів, створених Комісією з прав людини, а потім переданих до Ради з прав людини (Human Rights Council), які призначені для вивчення, нагляду, консультування та інформування суспільства про ситуацію в сфері прав людини в окремих країнах чи територіях (мандати по державам), або ж про масові порушення прав людини у всьому світі (тематичні мандати). Станом на вересень 2020 року, є 11 мандатів по державам та 44 тематичних⁴⁶. Мандатаріями виступають незалежні визнані фахівці в сфері прав людини – Спеціальні доповідачі, Спеціальні представники, Незалежні експерти та Робочі групи.

У 2010 році, зважаючи на важливість та актуальність захисту свободи на асоціацію, був започаткований мандат Спеціального доповідача з питань прав на свободу мирних зібрань та об'єднань⁴⁷. Основними напрямками його роботи є: подання щорічних звітів до Ради з прав людини та

Генеральної Асамблеї ООН; здійснення моніторингових візитів до держав; реагування на подання («submission») та скарги («complaints») у формі двох видів повідомлень (“communications”): “urgent appeals” або “allegation letters”, які надсилаються державам задля надання пояснень⁴⁸; медійна та просвітницька робота. Повідомлення від Спеціального доповідача та отримані від держав відповіді публікуються у звіті Ради з прав людини та заслуховуються на сесіях Ради тричі на рік.

⁴⁶ Special Procedures of the Human Rights Council <https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/SP/Pages/Welcomepage.aspx>

⁴⁷ Mandate // <https://www.ohchr.org/EN/Issues/AssemblyAssociation/Pages/Mandate.aspx>

⁴⁸ Guidelines for submitting complaints to the Special Rapporteur on the rights to freedom of peaceful assembly and of association // <https://tinyurl.com/y5kco4dm>

РОЗДІЛ 2. ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА СУДОВА ПРАКТИКА УКРАЇНИ ЩОДО ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК

2.1. НОВЕЛИ УКРАЇНСЬКОГО ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК ЗА ПЕРІОД 2015 - 2020 РОКІВ

Загалом кардинальних змін у законодавстві, що регулює діяльність профспілок, у період 2015-2020 років в Україні не відбулося. Новели здебільшого носили локальний характер і стосувались питань: державної реєстрації профспілок та їх об'єднань; членства у профспілках; вирішення питань власності; заборони профспілкам та їх об'єднанням засновувати та брати участь в телерадіоорганізаціях або провайдерах програмної послуги, бути у структурі власності юридичних осіб – операторів теле- та електронних комунікацій; процедури вивільнення різних категорій працівників, зокрема, які мають статус державних службовців; участі представників профспілок у колегіальних органах, ролі при захисті трудових, житлових прав громадян тощо.

2.1.1 Внесеними до Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань» змінами закріплено, що державна реєстрація всеукраїнських профспілок, їх об'єднань, всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, всеукраїнських творчих спілок, символіки громадських формувань належить до повноважень Міністерства юстиції України (п.11 ч.2 ст. 5). А відповідно до статті 9 цього Закону в Єдиному державному реєстрі інформація про кінцевого бенефіціарного власника юридичної особи, заснованої професійними спілками, їх об'єднаннями, організаціями профспілок, передбачених статутами профспілок та їх об'єднань, творчими спілками, місцевими осередками творчих спілок, організаціями роботодавців, їх об'єднаннями не розміщується⁴⁹.

⁴⁹ Закон України «Про державну реєстрацію юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань». – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/755-15#Text>

2.1.2. Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо оподаткування неприбуткових організацій» доповнив статтю 133 пунктом 133.4.6, згідно якого «...До неприбуткових організацій, що відповідають вимогам цього пункту і не є платниками податку, зокрема, можуть бути віднесені:

... професійні спілки, їх об'єднання та організації профспілок, а також організації роботодавців та їх об'єднання»⁵⁰.

2.1.3. Новою редакцією частини четвертої статті 7 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» було визначено, що «Статутом (положенням) профспілки може бути передбачено членство у профспілці осіб, зайнятих творчою діяльністю, членів фермерських господарств, фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності, а також осіб, які навчаються у закладах професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти, осіб, які звільнилися з роботи чи служби у зв'язку з виходом на пенсію або які тимчасово не працюють»⁵¹.

2.1.4. Закон України «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)» сформулював вимоги до суддів, серед яких передбачено, що суддя, член Вищої ради правосуддя, суддя Конституційного Суду України не може належати до профспілок (статті 127, 131, 148)⁵².

2.1.5. Відповідно до змін і доповнень, внесених у Закон України «Про телебачення і радіомовлення», «Про телекомунікації» профспілковим організаціям та юридичним особам, які вони заснували:

⁵⁰ Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо оподаткування неприбуткових організацій». – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/652-19#Text>

⁵¹ Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14>

⁵² Закон України «Про внесення змін до Конституції України (щодо правосуддя)». – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1401-19#Text>

- › забороняється засновувати та брати участь в телерадіоорганізаціях або провайдерах програмної послуги на всіх рівнях ланцюга володіння корпоративними правами телерадіоорганізації або провайдера програмної послуги (ч. 2 ст. 12 Закону України Про телебачення і радіомовлення)⁵³;
- › не мають бути у структурі власності юридичних осіб – операторів телекомунікацій, які здійснюють діяльність з надання послуг з технічного обслуговування і експлуатації багатоканальних цифрових мереж ефірного теле- та радіомовлення із загальнонаціональним покриттям, на усіх рівнях ланцюга володіння корпоративними правами (п. «а» ч. 3 ст. 28 Закону України «Про телекомунікації»)⁵⁴;

2.1.6. Аналогічна норма стосовно того, що профспілкові організації та юридичні особи, які вони заснували, не мають бути у структурі власності юридичних осіб – постачальників електронних комунікаційних мереж та/або послуг, які здійснюють діяльність з надання послуг з технічного обслуговування і експлуатації багатоканальних цифрових мереж ефірного теле- та радіомовлення із загальнонаціональним покриттям, на усіх рівнях ланцюга володіння корпоративними правами, передбачена й у прийнятому 16 грудня 2020 року Законі України «Про електронні комунікації», який набере чинності 01.01.2022 року (п. «а» ч. 3 ст. 19)⁵⁵.

2.1.7. До статті 49-2 Кодексу законів про працю України були внесені зміни, відповідно до яких вивільнення працівників, які мають статус державних службовців відповідно до Закону України «Про державну

службу», здійснюється у порядку, визначеному цією статтею, з урахуванням таких особливостей:

- › про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за 30 календарних днів;
- › у разі вивільнення працівників на підставі пункту 1 частини першої статті 40 цього Кодексу не застосовуються положення частини другої статті 40 цього Кодексу та положення частини другої цієї статті;
- › не пізніше ніж за 30 календарних днів до запланованих звільнень первинним профспілковим організаціям надається інформація щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про терміни проведення звільнень, а також проводяться консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень⁵⁶.

2.1.8. Згідно внесених до статті 87 Закону України «Про державну службу» змін спочатку була внесена⁵⁷, а пізніше – скасована норма про те, що на звільнення державного службовця не застосовуються положення законодавства про працю щодо обов'язку суб'єкта призначення отримання згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), яке існувало раніше⁵⁸.

2.1.9. Кодексом України з процедур банкрутства було визначено, що у разі якщо планом санації передбачено звільнення працівників, праця яких не може бути за-

⁵³ Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прозорості власності засобів масової інформації та реалізації принципів державної політики у сфері телебачення і радіомовлення». – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/674-19#Text>

⁵⁴ Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо забезпечення прозорості власності провайдерів програмної послуги багатоканальних цифрових ефірних телемереж із загальнонаціональним покриттям». – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/158-20#Text>

⁵⁵ Закон України «Про електронні комунікації» № 1089-IX від 16.12.2020 (Набрання чинності відбудеться 01.01.2022). – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1089-20#Text>

⁵⁶ Закон України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України» № 378-IX від 12 грудня 2019 року. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/378-20#n7>

⁵⁷ Закон України «Про внесення змін до Митного кодексу України та деяких інших законодавчих актів України у зв'язку з проведенням адміністративної реформи» № 440-IX від 14 січня 2020 року. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-20#n572>

⁵⁸ Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо відновлення проведення конкурсів на зайняття посад державної служби та інших питань державної служби» № 1285-IX від 23 лютого 2021 року. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1285-20#n24>

діяна під час його виконання, керуючий санацією до передбачуваного звільнення має подати первинній профспілковій організації відповідну інформацію, а також провести консультації з профспілками щодо вжиття заходів для запобігання звільненню, зведення кількості звільнених працівників до мінімальної або пом'якшення наслідків звільнення. Вихідна допомога в такому разі виплачується за рахунок боржника або коштів від продажу майна боржника, або кредиту, одержаного для цієї мети (ч. 4 ст. 51)⁵⁹.

2.1.10. Закон України «Про концесію» закріпив, що для організації та проведення концесійного конкурсу щодо об'єктів державної, комунальної власності, та об'єктів, що належать Автономній Республіці Крим, утворюється конкурсна комісія, до складу якої, серед інших, обов'язково включається один представник профспілок балансоутримувача (за наявності)⁶⁰

2.1.11. Закон України «Про фахову передвищу освіту» встановив особливості взаємодії керівника закладу фахової передвищої освіти з профспілками, участь профспілок у колегіальних органах та їх роль у прийнятті важливих рішень щодо питань організації праці.

Так, відповідно до **статті 35**, керівник закладу фахової передвищої освіти:

20) сприяє та створює умови для діяльності органів громадського самоврядування, організацій профспілок (за наявності), які діють у закладі фахової передвищої освіти;

21) сприяє формуванню здорового способу життя у закладі фахової передвищої освіти, зміцненню спортивно-оздоровчої бази закладу, створює належні умови для занять масовим спортом;

22) спільно з виборними органами первинних профспілкових організацій закладу фахової передвищої освіти (за наявно-

сті) подає для затвердження вищому колегіальному органу громадського самоврядування закладу фахової передвищої освіти правила внутрішнього розпорядку та колективний договір і після затвердження підписує їх.

До складу колегіального органу управління закладу фахової передвищої освіти можуть входити за посадами, серед інших, керівники виборних органів первинних профспілкових організацій (за наявності) (стаття 37).

А відповідно до частини 5 статті 60 Закону, види навчальної роботи педагогічних та науково-педагогічних працівників відповідно до посад встановлюються закладом фахової передвищої освіти за погодженням з виборними органами первинних профспілкових організацій (за наявності).⁶¹

2.1.12. Закон України «Про освіту» закріпив, що Національне агентство кваліфікацій, як постійно діючий колегіальний орган, уповноважений на реалізацію державної політики у сфері кваліфікацій, формується на паритетних засадах з представників центральних органів виконавчої влади у сфері освіти і науки, соціальної політики, економічного розвитку, спільного представницького органу всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців та спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок (стаття 38)⁶².

2.1.13. Законом України «Про Національну поліцію» у статті 104 «Захист прав та законних інтересів працівників поліції» також було закріплено, що у разі створення в Центральному органі управління поліції Колегії до її персонального складу має бути включений представник всеукраїнського об'єднання профспілок працівників поліції, обраний зазначеним об'єднанням⁶³.

⁵⁹ Кодекс України з процедур банкрутства. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2597-19#Text>

⁶⁰ Закон України «Про концесію». – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/155-20#Text>

⁶¹ Закон України «Про фахову передвищу освіту». – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2745-19#Text>

⁶² Закон України «Про освіту». – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>

⁶³ Закон України «Про Національну поліцію». – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19#Text>

2.1.14. Внесені до законодавства зміни стосувались також питань участі профспілок у реалізації житлових прав мешканців гуртожитків. Так, статтею 131 Житлового кодексу Української РСР передбачено, що Примірне положення про користування гуртожитками затверджується Кабінетом Міністрів України після консультацій з громадськістю, що проводяться відповідно до законодавства. Відповідно до Примірного положення про користування гуртожитками органи державної влади, органи місцевого самоврядування, власники гуртожитків після консультацій з громадськістю (громадськими організаціями, створеними з метою захисту інтересів мешканців гуртожитків) за погодженням з профспілками (за наявності) затверджують положення про користування гуртожитками, що перебувають у їхній власності, управлінні, розпорядженні, користуванні⁶⁴.

2.1.15. Зміни торкнулись і питань щодо участі профспілок у встановленні систем оплати праці та розміру мінімальної заробітної плати.

Так, згідно зі статтею 96 Кодексу законів про працю України «... Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться власником або органом, уповноваженим власником, згідно з професійними стандартами (кваліфікаційними характеристиками) за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

... Колективним договором, а якщо договір не укладався – наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу, виданим після погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації – з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників, можуть встановлюватися інші системи оплати праці».

⁶⁴ Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення реалізації житлових прав мешканців гуртожитків». – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1999-19#Text>

А відповідно до статті 6 Закону України «Про оплату праці» «... Віднесення виконуваних робіт до певних тарифних розрядів і присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам провадиться роботодавцем згідно з професійними стандартами (кваліфікаційними характеристиками) за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

... Колективним договором, а якщо договір не укладався – актом роботодавця, виданим після погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації – з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників, можуть встановлюватися інші системи оплати праці».

Крім того, частина перша статті 10 цього ж Закону була викладена в такій редакції: «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»⁶⁵.

1.16. Дістали подальшого законодавчого регулювання питання ролі профспілок у реформуванні загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Так, відповідно до статті 6 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», до складу правління Фонду соціального страхування України входять по сім представників держави, застрахованих осіб та роботодавців, які виконують свої обов'язки на громадських засадах.

Представники держави призначаються Кабінетом Міністрів України, представники застрахованих осіб обираються (делегу-

⁶⁵ Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України». – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1774-19#Text>

2.2. АНАЛІЗ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ У СФЕРІ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК

ються) репрезентативними на національному рівні всеукраїнськими об'єднаннями профспілок, а представники роботодавців – репрезентативними на національному рівні всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців. Порядок обрання (делегування) таких представників визначається сторонами соціального діалогу самостійно.

Статтю 16 передбачається, що застраховані особи, серед іншого, мають право на участь у розслідуванні страхового випадку, у тому числі за участі представника профспілкового органу або своєї довірчої особи.

У статті 30 було закріплено, що рішення про призначення матеріального забезпечення та надання соціальних послуг приймається комісією (уповноваженим) із соціального страхування, що створюється (обирається) на підприємстві, в установі, організації, до складу якої входять представники адміністрації підприємства, установи, організації та застрахованих осіб (виборних органів первинної профспілкової організації (профспілкового представника) або інших органів, які представляють інтереси застрахованих осіб).

Важливою є роль профспілок і при визначенні ступеня втрати працездатності потерпілим. Зокрема, проведення огляду потерпілого, складання та корегування індивідуальної програми реабілітації інваліда, в якій визначаються види реабілітаційних заходів та строки їх виконання, здійснюється на підставі подання до МСЕК, серед іншого, направлення профспілкового органу підприємства, на якому потерпілий одержав травму чи професійне захворювання (стаття 38)⁶⁶.

Як зазначив заступник керівника департаменту аналітичної та правової роботи – начальник правового управління (IV) Верховного Суду Михайло Шумило, упродовж останніх років спори, що виникають із трудових правовідносин, займають третє місце за кількістю розглянутих Касаційним цивільним судом у складі Верховного Суду (далі – КЦС ВС) спорів, після спорів, що виникають із договірних відносин та спорів щодо відшкодування шкоди. Так, у 2019 році КЦС ВС переглянув у касаційному порядку 1841 справу у спорах, що виникають із трудових правовідносин. За результатами їх перегляду, 1459 судових рішень залишено без змін та у задоволенні касаційних скарг відмовлено, що становило 79,3% усіх переглянутих судових рішень цієї категорії, а 355 судових рішень, або 19,3%, скасовано.

Рішення суду першої інстанції у трудових спорах оскаржується в апеляційному суді в кожній п'ятій справі: у 2019 році апеляційні суди переглянули 4,3 тис. справ відповідної категорії, у 2018 році цей показник становив 3,4 тис. справ. Загалом суди апеляційної інстанції у 2018 році залишили без змін 62,4% рішень місцевих судів, у 2019 році – 59,4%. При цьому 28,2% та 27,7% рішень відповідно скасовано, а 8,9% і 12,3% – відповідно змінено.

Він також звернув увагу, що протягом 2018–2020 років на розгляді Великої Палати ВС перебувало понад 150 справ із необхідністю визначити юрисдикцію суду для цієї категорії спорів. Велика Палата визначила, що залежно від обставин та суб'єктів спірних відносин останні можуть розглядатися за правилами цивільного, адміністративного та господарського судочинства; в окремих випадках деякі спори у сфері праці мають розглядатися у позасудовому порядку⁶⁷.

За результатами розгляду справ у касаційній інстанції Верховним Судом було

⁶⁶ Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці». – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/77-19#Text>

⁶⁷ Трудові спори поряд із сімейними та житловими КЦС ВС розглядає першочергово / Верховний Суд України, 26 листопада 2020, 15:52. – Режим доступу: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/news/1029836/>

сформульовано низку правових висновків із зазначених вище питань у справах, пов'язаних з діяльністю професійних спілок⁶⁸. І хоч правові позиції Верховного Суду України не є джерелом права (на відміну від закріпленого спеціальним законом положення стосовно визнання практики ЄСПЛ джерелом права та встановлення обов'язкового характеру виконання його рішень), а носять рекомендаційний характер, тим не менш для суддів вони виступають у якості орієнтирів, усталеної практики.

2.2.1. ПРАВОВІ ВИСНОВКИ ВЕРХОВНОГО СУДУ У СПРАВАХ ЗІ СПОРІВ, ЩО ВИНИКАЮТЬ ІЗ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

2.2.1.1. 05 вересня 2019 року Верховний Суд у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду розглянув в порядку спрощеного позовного провадження справу за позовом ОСОБА_1 до комунального підприємства «Титан» (далі – КП «Титан») про визнання звільнення незаконним, поновлення на посаді, зобов'язання вчинити певні дії, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди. Суди встановили, що позивач працював з 06.03.2015 на посаді охоронника у КП «Титан», а з 01 квітня 2015 року – сторожем. Наказом від 05.09.2016 його було звільнено з підприємства на підставі п. 1 ст.40 КЗпП України за скороченням штату. Позивач зазначав, що в порушення вимог статей 43, 252 КЗпП України роботодавець не звертався за попередньою згодою на звільнення до профсоюзного органу та вищестоящої профспілки, членом якої є позивач; крім того йому не пропонувались вільні вакантні місця на підприємстві, не розглядалась і не надавалась можливість розглянути переважне право залишення на роботі.

За результатами розгляду справи Об'єднана палата Касаційного цивільного суду прийшла до висновку, **що як при звільненні члена профспілкової організації без**

отримання попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (стаття 43 КЗпП України), так і при звільненні члена виборного профспілкового органу без отримання попередньої згоди виборного органу, членом якого він є, а також вищого виборного органу цієї профспілки (стаття 252 КЗпП) суд має зупинити провадження по справі та запитати відповідний орган щодо згоди на звільнення. Відсутність такого рішення при час звільнення працівника сама по собі не є безумовною підставою для його поновлення на роботі, оскільки така згода або незгода на звільнення може бути витребувана судом при вирішенні трудового спору.

За таких підстав висновки судів про порушення власником вимог закону при звільненні позивача щодо його працевлаштування є передчасними, оскільки не впливають з наданих сторонами доказів у справі. Постановою Верховного Суду від 05 вересня 2019 року рішення Шевченківського районного суду м. Запоріжжя від 01 лютого 2017 року та ухвалу апеляційного суду Запорізької області від 01 серпня 2017 року скасовано, справу передано на новий розгляд до суду першої інстанції⁶⁹.

2.2.1.2.03 квітня 2019 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження справу за позовом ОСОБА_1 до Публічного акціонерного товариства «УкрСиббанк» (далі – ПАТ «УкрСиббанк», Товариство) про визнання наказу про звільнення незаконним, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, відшкодування моральної шкоди. Суди встановили, що позивач з 24.07.2007 перебував у трудових відносинах з відповідачем, а з 10.05.2011 обіймав посаду керуючого групою відділень Волинського регіонального управління ПАТ «УкрСиббанк». Наказом від 17.08.2015 його було звільнено із вказаної

⁶⁸ Дайджест судової практики ВС у справах зі спорів, що виникають із трудових відносин. – Режим доступу: <https://ips.ligazakon.net/document/VSS00478>

⁶⁹ Постанова Верховного Суду України від 05.09.2019 у справі № 336/5828/16. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/84304677>

посади у зв'язку із скороченням штату на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України.

За результатами розгляду Верховний Суд прийняв постанову, в якій зазначив, що **роботодавцю надається право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації лише у двох випадках: якщо профспілковий орган у встановлений законом строк не повідомив про прийняте рішення у письмовій формі або у випадку відсутності обґрунтування відмови у наданні згоди на звільнення.**

Апеляційний суд правильно виходив з того, що рішення профспілки про ненадання згоди на розірвання трудового договору є обґрунтованим, оскільки узгоджується із встановленими судом обставинами справи щодо незаконного звільнення позивача з роботи. Постановою Верховного Суду від 03 квітня 2019 року рішення Апеляційного суду Рівненської області від 23 лютого 2017 року залишено без змін⁷⁰.

2.2.1.3. 23 травня 2018 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку письмового провадження справу за позовом ОСОБА_2 до приватного акціонерного товариства «Монделіс Україна», про визнання наказів про притягнення до дисциплінарної відповідальності незаконними, нарахування премії, поновлення на роботі та відшкодування моральної шкоди.

За результатами розгляду Верховний Суд прийняв постанову, в якій **сформульований правовий висновок, що процедура отримання згоди виборного органу первинної профспілкової організації на запит суду передбачена лише у разі звільнення працівника без згоди профспілкового органу, а не притягнення його до дисциплінарної відповідальності.**

Постановою Верховного Суду від 23.05.2018 рішення Тростянецького районного суду Сумської області від 15.11.2017 та постанову апеляційного суду Сумської області від 15.01.2018 залишено без змін⁷¹.

⁷⁰ Постанова Верховного Суду від 03.04.2019 у справі № 569/7860/16-ц. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/81020440>

⁷¹ Постанова Верховного Суду від 23.05.2018 у справі № 588/926/17. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/74777251>

2.2.1.4. 09 вересня 2019 року Верховний Суд у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у попередньому судовому засіданні в порядку письмового провадження справу за позовом ОСОБА_1 до ПАТ «Об'єднана гірничо-хімічна компанія» про стягнення невикраченої премії та скасування наказу. Позивач був притягнений до дисциплінарної відповідальності, що підтверджується доповідною запискою від 06 вересня 2016 року та наказом від 22 вересня 2016 року про накладення дисциплінарного стягнення (догани). Позивач просив визнати незаконним та скасувати зазначений наказ та стягнути з ПАТ «Об'єднана гірничо-хімічна компанія» на його користь незаконно нараховану премію за вересень 2016 року.

За результатами розгляду Верховний Суд прийняв постанову, в якій зазначив, що за змістом частини другої статті 2 Закону України «Про оплату праці», у структурі заробітної плати передбачена додаткова заробітна плата, яка є винагородою за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Верховним Судом сформульований правовий висновок, що при вирішенні спорів про виплату премій, винагороди за підсумками роботи за рік чи за вислугу років, надбавок і доплат необхідно виходити з нормативно-правових актів, якими визначено умови та розмір цих виплат. Працівники, на яких поширюються зазначені нормативно-правові акти, можуть бути позбавлені таких виплат (або розмір останніх може бути зменшено) лише у випадках і за умов, передбачених цими актами. З мотивів відсутності коштів, у проведенні вказаних виплат може бути відмовлено в тому разі, коли вони обумовлені в зазначених актах наявністю певних коштів чи фінансування.

Таким чином, оскільки до дисциплінарної відповідальності у виді догани позивач, який є членом виборного профспілкового

органу, притягнутий без згоди останнього, що є порушенням вимог ст. 252 КЗпП України, тому наказ від 22.09.2016 правомірно скасовано судом. Постановою Верховного Суду від 09.09.2019 рішення Вільногірського міського суду Дніпропетровської області від 20.04.2017 та ухвалу Апеляційного суду Дніпропетровської області від 11.10.2017 залишено без змін⁷².

2.2.1.5.10 грудня 2019 року Верховний Суд у складі колегії суддів Третньої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у попередньому судовому засіданні у порядку письмового провадження справу за позовом ОСОБА_1 до КЗОЗ «Харківська обласна клінічна наркологічна лікарня», головного лікаря КЗОЗ «Харківська обласна клінічна наркологічна лікарня» ОСОБА_3 про скасування наказу про накладення дисциплінарного стягнення. Суд встановив, що позивач працював завідувачем наркологічного відділення КЗОЗ «Харківська обласна клінічна наркологічна лікарня», з посадовою інструкцією ознайомлений. Наказом головного лікаря КЗОЗ «Харківська обласна клінічна наркологічна лікарня» від 15.05.2017 «Про накладення дисциплінарного стягнення» завідувачу наркологічним відділенням за порушення трудової дисципліни оголошено догану на підставі акта від 21.04.2017 про перевірку дотримання санітарного стану у наркологічному відділенні щодо встановлення факту порушення трудової дисципліни.

Судами встановлено, що відповідно до посадової інструкції позивача до безпосередніх обов'язків останнього не входило забезпечення санітарно-гігієнічного стану відділення, обов'язки по забезпеченню якого покладені були на старшу медичну сестру відділення. Крім того, акт, на підставі якого було видано оскаржуваний наказ, містить суперечливі відомості та підписаний завідувачем наркологічного відділення, яка в цей час знаходилася у додатковій відпустці. Судами також встановлено, що забезпечення маніпуляційного кабінету

гігрометром, відсутність якого була зазначена як підстава для застосування до позивача дисциплінарного стягнення – догани, не входило до посадових обов'язків останнього.

У прийнятому за результатами розгляду рішенні Верховний Суд погодився з висновками судів щодо наявності підстав для задоволення позову за відсутності достатніх даних про винні дії позивача щодо грубого порушення трудової дисципліни, яке б могло бути підставою для притягнення його до дисциплінарної відповідальності і оголошення догани, оскільки надані позивачем докази не спростовано.

Верховним Судом сформульований правовий висновок, що за невиконання / неналежне виконання функціональних обов'язків, не передбачених у посадовій інструкції, відсутні підстави для притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності та оголошення догани.

Постановою Верховного Суду від 10.12.2019 рішення Московського районного суду міста Харкова від 28 лютого 2018 року та постанову Апеляційного суду Харківської області від 20 липня 2018 року залишено без змін⁷³.

2.2.2. СУДОВА ПРАКТИКА ВЕРХОВНОГО СУДУ ЗІ СПРАВ, РОЗГЛЯНУТИХ З ПІДСТАВ НЕОБХІДНОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ ЮРИСДИКЦІЇ

2.2.2.1. 17 травня 2018 року Велика Палата Верховного Суду розглянула касаційну скаргу Первинної профспілкової організації Управління Національного банку України у Тернопільській області на постанову Київського апеляційного господарського суду від 19 жовтня 2017 року та ухвалу Господарського суду міста Києва від 06 вересня 2017 року у справі № 910/11188/17 Господарського суду міста Києва за позовом Профспілки до Національного банку України про стягнення заборгованості. Суди з'ясували, що сторонами цього спору є первинна профспілкова організація

⁷² Постанова Верховного Суду від 09.09.2019 у справі № 174/780/16-ц. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/84120720>

⁷³ Постанова Верховного Суду від 10 грудня 2019 року у справі № 643/7954/17. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/86275749>

та роботодавець, а спір виник у зв'язку з невиконанням роботодавцем вимог законодавства про працю щодо забезпечення діяльності професійної спілки з питань, віднесених до її повноважень.

За результатами розгляду Верховний Суд прийняв постанову, в якій зазначив, що враховуючи суть спору, спрямовану на врегулювання інтересів сторін трудових правовідносин, порядок вирішення яких визначено Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» висновок судів попередніх інстанцій про неможливість вирішення цього спору у порядку господарського судочинства є правильним.

Верховним Судом сформульований правовий висновок, згідно якого спір за позовом первинної профспілкової організації до роботодавця про стягнення заборгованості з відрахування коштів на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу підлягає вирішенню в порядку цивільного судочинства⁷⁴.

Аналогічний правовий висновок сформульовано у постанові Верховного Суду від 17 вересня 2019 року у справі №904/4107/18 (провадження №12-68гс19) <http://reyestr.court.gov.ua/Review/85412925>

2.2.2.2. 11 вересня 2019 року Велика Палата Верховного Суду розглянула в порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу, подану представником ППО ВОСТ ВАТ «Одеський завод «Центролит» та ОСОБА_1, на постанову Апеляційного суду Одеської області від 18 вересня 2018 року у справі за позовом члена ППО ВОСТ ВАТ «Одеський завод «Центролит» ОСОБА_2 до ППО ВОСТ ВАТ «Одеський завод «Центролит» про визнання протоколів і рішень незаконними та їх скасування, відшкодування майнової та моральної шкоди.

Ураховуючи наведені у постанові Верховного Суду приписи законодавства та положення статуту, ППО ВОСТ ВАТ «Одеський завод «Центролит» є добровільною, неприбутковою громадською

організацією, діяльність якої регулюється законами України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про об'єднання громадян», а не типовим господарюючим суб'єктом у розумінні статей 3, 55 ГК України. За таких обставин правовідносини між членами такої профспілки та самою профспілкою не мають характеру корпоративних та не підпадають під регулювання статті 12 ГПК України у редакції, чинній на час подання позовної заяви, та статті 20 цього Кодексу в чинній редакції.

Верховним Судом у цій справі сформульований правовий висновок, згідно з яким спір між членом профспілки, якого звільнено з виборної посади голови профспілкової організації, та профспілкою не має характеру трудового, однак підлягає розгляду в порядку цивільного судочинства.

Таким чином, суд зобов'язаний з'ясувати характер спірних правовідносин (предмет і підстави позову), наявність/відсутність порушеного права чи інтересу та можливість його поновлення/захисту в обраний спосіб⁷⁵.

2.2.2.3. 23 жовтня 2019 року Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду, розглянув у письмовому провадженні у касаційному порядку адміністративну справу за позовом Державного підприємства «Одеський морський торговельний порт» до Головного територіального управління юстиції в Одеській області, державного реєстратора Головного територіального управління юстиції в Одеській області визнати протиправними реєстраційні дії з державної реєстрації юридичної особи – Первинної профспілкової організації працівників державного підприємства «Одеський морський торговельний порт»; скасувати запис в Єдиному державному реєстрі про державну реєстрацію вказаної юридичної особи.

За результатами розгляду Верховний Суд прийняв постанову, в якій зазначив, що у цій справі правовідносини стосуються правомірності здійснення державної реєстрації юри-

⁷⁴ Постанова Великої Палати Верховного Суду від 17.05.2018 у справі № 910/11188/17. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/74218744>

⁷⁵ Постанова Великої Палати Верховного Суду від 11.09.2019 у справі № 523/4139/17. – Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/84344063>

дичної особи – Первинної профспілкової організації працівників Державного підприємства «Одеський морський торговельний порт». При цьому, мотивами для звернення позивача до суду з позовом є необхідність захисту корпоративних та особистих немайнових прав, порушення яких зумовлено здійсненням державної реєстрації профспілки з вже наявним найменуванням всупереч процедурі, встановленій законодавством України. У справі, що розглядається, оскаржуються реєстраційні дії, стосовно яких існує невирішений корпоративний спір, у межах якого можуть бути розв'язані й питання, пов'язані з правомірністю державної реєстрації юридичної особи – Первинної профспілкової організації працівників державного підприємства «Одеський морський торговельний порт», а тому цей спір не пов'язаний із захистом прав, свобод чи інтересів позивача у сфері публічно-правових відносин від порушень з боку органів державної влади, що виключає його розгляд у порядку адміністративного судочинства.

Беручи до уваги наведене й ураховуючи суть спірних правовідносин, правовий статус учасників справи, колегія суддів дійшла висновку, що *спір щодо правомірності дій державного реєстратора, пов'язаних з державною реєстрацією юридичної особи – Первинної профспілкової організації працівників державного підприємства «Одеський морський торговельний порт», не є публічно-правовим та не належить до юрисдикції адміністративних судів. За таких обставин, спір у цій справі не може вирішуватися за правилами адміністративного судочинства. З огляду на наведене, колегія суддів зазначає, що цей спір має вирішуватися в порядку господарського судочинства.*

Беручи до уваги наведене, колегія суддів дійшла висновку, що касаційна скарга Головного територіального управління юстиції в Одеській області підлягає частковому задоволенню, рішення судів першої та апеляційної інстанцій підлягають скасуванню, а провадження у справі закриттю, оскільки правовідносини у цій справі мають вирішуватися в порядку господарського судочинства⁷⁶.

⁷⁶ Постанова Верховного Суду від 23 жовтня 2019 року по справі №815/3364/16. – Режим доступу: <http://iPLEX.com.ua/doc.php?regnum=85121391&red=100003177046e9a389cd15a67e0d52f184873c&d=5>

2.2.3. РІШЕННЯ ОКРУЖНОГО АДМІНІСТРАТИВНОГО СУДУ

Рішенням Округового адміністративного суду міста Києва від 26.02.2020 № 640/22029/19 було визнано протиправним та скасовано пункт 2 постанови Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 811 «Деякі питання використання державного майна професійними спілками, їх об'єднаннями» у частині доручення Фонду державного майна за участю Федерації професійних спілок, Державної судової адміністрації у місячний строк вжити заходи до укладення договору оренди щодо переданого згідно з розпорядженням Кабінету Міністрів України від 29 березня 2017 року № 221 «Про передачу частини будівлі у м. Ужгороді до сфери управління Державної судової адміністрації» будівель для розміщення підрозділів Закарпатської обласної ради професійних спілок⁷⁷.

2.2.4. КРИМІНАЛЬНО-ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ЗАКОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК

Розгляд питань щодо стану захисту законної діяльності професійних спілок у сфері кримінального правосуддя розпочнемо із аналізу наявних статистичних даних. Проте, перш ніж досліджувати наявні дані офіційної статистики, зробимо декілька зауважень.

По-перше, слід наголосити, що передбачене статтею 170 Кримінального кодексу України (далі – КК) кримінальне правопорушення відноситься до нетяжких злочинів, а досудове розслідування здійснюється слідчими органів Національної поліції України на засадах публічності (тобто, прокурор, слідчий зобов'язані в межах своєї компетенції розпочати досудове розслідування в кожному випадку безпосереднього виявлення ознак кримінального правопорушення або в разі надходження заяви (повідомлення) про вчинення кримінального правопорушення, а також вжити всіх передбачених законом заходів для встановлення події кримінального правопорушення та особи, яка його вчинила).

⁷⁷ Рішення Округового адміністративного суду міста Києва від 26.02.2020 № 640/22029/19. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v2202805-20#n2>

По-друге, слід звернути увагу і на конструкцію цієї норми. Так, стаття 170 КК України передбачає відповідальність за умисне перешкоджання законній діяльності як професійних спілок, так і політичних партій, а також громадських організацій або їх органів. Відповідно, цифри статистичної звітності охоплюють загальну кількість такого виду протиправних діянь, не виділяючи окремо кожного постраждалого суб'єкта. Це означає, що визначити, скільки саме злочинів було вчинено відносно професійних спілок або їх органів наразі неможливо.

Тим не менш, запропонований нижче аналіз є корисним, оскільки дає уявлення про загальні тенденції як стосовно загальної кількості протиправних проявів досліджуваної категорії, так і стосовно практики реагування правоохоронних органів на них.

Проте, подальший аналіз статистичних даних показує, що за шість досліджених нами років лише за одним кримінальним правопорушенням особі було повідомлено про підозру і провадження було направлено до суду з обвинувальним актом. В усіх інших випадках провадження були закриті або рішення стосовно них не були прийняті. Тобто, ефективність досудового слідства за всі ці роки становила 0,0046%.

У звітності судів першої інстанції за досліджуваний період часу також не міститься жодної інформації про винесення обвинувальних вироків по кримінальних провадженнях за статтею 170 КК⁷⁹.

Наші висновки додатково підтверджуються й аналізом судових рішень, що містяться у Єдиному державному реєстрі судових рішень. Так, серед розміщених у

Таблиця 1

Кількість облікованих кримінальних правопорушень, передбачених ст. 170 КК, за 2015 – 2020 роки в Україні⁷⁸

Перешкоджання законній діяльності професійних спілок, політичних партій, громадських організацій, ст.170 КК	2015 рік	2016 рік	2017 рік	2018 рік	2019 рік	2020 рік
Обліковано кримінальних правопорушень	14	17	24	58	68	38
Кількість кримінальних правопорушень, у яких особам повідомлено про підозру	1	0	0	0	0	0
Кількість кримінальних правопорушень, за якими провадження направлені до суду з обвинувальним актом	1	0	0	0	0	0
Кількість кримінальних правопорушень, у яких провадження закрито	14	8	26	24	24	23
у т.ч. за ч. 1 п.п. 1, 2, 4, 6 ст. 284 КПК України	14	8	26	24	24	23
Кількість кримінальних правопорушень, у яких на кінець звітного періоду рішення не прийнято (про закінчення або зупинення)	13	17	24	58	68	38

Як видно з наведених у таблиці 1 даних, протягом 2015 – 2020 років загальна кількість облікованих кримінальних правопорушень, передбачених ст. 170 КК, коливалась від 14 до 68, що складає близько 0,01% від загальної кількості облікованих кримінальних правопорушень.

загальному доступі рішень суду вироків кримінальних провадженнях за статтею 170 КК так само відсутні. Є лише одна ухвала Бродівського районного суду Львівської області про звільнення від кримінальної відповідальності з передачею на поруки трудового колективу виконавчо-

⁷⁸ Єдиний звіт про кримінальні правопорушення (форма №1) за 2015 – 2020 роки. – Режим доступу: https://old.gp.gov.ua/ua/stst2011.html?dir_id=104402

⁷⁹ Звіти судів першої інстанції про розгляд матеріалів кримінального провадження за 2015 – 2020 роки. – Режим доступу: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/

го комітету Бродівської міської ради директора КП «Бродиводоканал», який незаконно зобов'язав головного бухгалтера КП «Бродиводоканал» впродовж січня, березня, травня, серпня, вересня та грудня 2014 року та у лютому і травні 2015 року не перераховувати обов'язкові профспілкові членські внески працівників КП «Бродиводоканал» на розрахункові рахунки профспілки; а 30 жовтня 2014 року під час засідання профкому КП «Бродиводоканал», використовуючи своє службове становище, усвідомлюючи наслідки перешкоджання законній діяльності професійної спілки КП «Бродиводоканал», переслідуючи мету незаконного використання коштів, які були призначені для потреб профспілки КП «Бродиводоканал» переконував членів профкому прийняти рішення щодо відмови сплачувати обов'язкові членські внески на рахунок профспілки КП «Бродиводоканал».

Натомість результати пошуку містять цілу низку ухвал про відкриття проваджень за скаргами про скасування постанови слідчого про закриття кримінального провадження та скаргами на бездіяльність слідчого. Зокрема, рішення Кузнецовського міського суду по скаргам на бездіяльність слідчого Варашського ВП ГУНП в Рівненській області по справах щодо перешкоджання законній профспілковій діяльності Первинної профспілкової організації Всеукраїнської профспілки працівників науки, виробництва та фінансів ВП «Рівненська АЕС»⁸⁰, погроз розправою у зв'язку з профспілковою діяльністю особи як голови цехового комітету підрозділу ВП «Рівненська АЕС» ДП НАЕК «Енергоатом»⁸¹, триваючих понад два роки⁸².

Крім наведеного, серйозні проблеми існують у зв'язку із нападами на профспілкових лідерів.

Так, 10 січня 2020 р. близько 21.30 біля шахти «Ювілейна» на Дніпропетровщині вчинено напад на Сергія Барабашука⁸³. Після того, як особа з кастетом завдала Сергію низку ударів в обличчя та грудну клітину, інша особа намагалася завдати ударів ножем. Поліція тоді по гарячих слідах затримала нападників.

Проте протягом проведення досудового розслідування факти трохи були змінені. Так, зафіксовані експертизою травми, отримані від нанесення ударів тупим предметом (кастетом), слідчим були інтерпретовані як травми, отримані через падіння з висоти росту.

«Це був не перший випадок нападу на Сергія. Наша профспілка, я особисто неодноразово повідомляли про факти тиску на Барабашука через його профспілкову діяльність та активну громадянську позицію, безкомпромісне викриття фактів порушення норм безпеки праці на «Сухій балці», урізання прав працівників», – зазначив голова НПГУ Михайло Волинець.

Розгляд справи затягувався і лише 23 квітня 2021 року Жовтневий районний суд м. Кривий Ріг визнав першого нападника винним у спричиненні Сергію Барабашуку легких тілесних ушкоджень, призначивши покарання у виді 100 годин громадських робіт, та частково задовольнив цивільний позов щодо відшкодування моральної шкоди, призначивши стягнути з винного 3500 гривень на користь потерпілого⁸⁴.

⁸⁰ Ухвала Кузнецовського міського суду Рівненської області від 12.01.2018 року по справі № 565/2273/17 (провадження № 1-кц/565/16/18). – Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/71548023>

⁸¹ Ухвала Кузнецовського міського суду Рівненської області від 29.05.2017 по справі № 565/897/17 (провадження № 1-кц/565/192/17). – Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/66766745>

⁸² Ухвала Кузнецовського міського суду Рівненської області від 22 травня 2019 року по справі № 565/905/19 (провадження № 1-кц/565/226/19). – Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/81890080>

⁸³ Інформація надана Конфедерацією вільних профспілок України

⁸⁴ Вирок Жовтневого районного суду міста Кривого Рогу Дніпропетровської області від 23.04.2021 по справі №212/1579/20 (провадження 1-кп/212/209/21). – Режим доступу: https://reyestr.court.gov.ua/Review/96487552?fbclid=IwAR1fx3B9WcpjibNqtlHXUbudLFqDEEXSq2_xKVdndvtSAKulAxPmO26wkvHg

РОЗДІЛ 3. РОЛЬ ПРОФСПІЛОК У ЗАХИСТІ ПРАВ ЛЮДИНИ

Як справедливо зазначає М. В. Щербатюк, профспілки є ключовим гравцем у побудові справжнього соціального діалогу між працівниками, роботодавцями та державою, так само як важливим фактором захисту трудових прав працівників. І якщо профспілка ставить це у фокус своєї уваги і є активною у цій діяльності, то це створює різницю і допомагає не тільки в контексті більш ефективного захисту трудових прав, але побудові таких взаємовідносин від яких виграють всі, у тому числі, суспільство в цілому.

А в часи великих викликів, зумовлених корупцією, військовим конфліктом на Сході України та окупацією Криму, пандемії коронавірусу, розвитку нових форм зайнятості, роль профспілок значно розширюється і виходить далеко за межі соціального діалогу та захисту трудових прав. Розвиток мережі викривачів корупції, діяльність на захист права на мирні зібрання чи свободу вираження поглядів – це далеко не повний список того, до чого вже долучилися представники профспілкового руху⁸⁵.

Значною проблемою залишаються примусова праця, сучасне рабство та торгівля людьми. У 2016 році, за оцінками, 40,3 мільйона людей перебували у сучасному рабстві, у т. ч. 24,9 мільйона – на примусовій праці та 15,4 мільйона у примусових шлюбах. Кожна четверта жертва сучасного рабства – це діти. З 24,9 мільйонів людей, які потрапили в примусову працю, 16 мільйонів людей експлуатуються у приватному секторі, наприклад, на домашній роботі, будівництві чи сільському господарстві; 4,8 мільйона осіб у примусовій сексуальній експлуатації та 4 мільйони осіб на примусовій роботі, накладені державними органами.

Жінки та дівчата зазнають непропорційних наслідків примусової праці, що становить 99% жертв у комерційній секс-ін-

дустрії та 58% в інших секторах⁸⁶. Наразі 51 країна ратифікувала P029 – Протокол 2014 року до Конвенції про примусову працю (1930 рік), який набрав чинності у 2016 році. Проте України у цьому списку немає⁸⁷.

3.1. СВОБОДА АСОЦІАЦІЇ ЯК ЗАПОРУКА БОРОТЬБИ З КОРУПЦІЄЮ

Недостатньо уваги звертається на важливість свободи асоціації задля подолання корупції. Як і в багатьох інших країнах, мільйони працівників в Україні належать до профспілок або їх праця регулюється колективними договорами. Незважаючи на те, що не всі українські профспілки ефективно користуються своїми повноваженнями, вони є важливим інструментом антикорупційної боротьби. Демократично організовані профспілки можуть піднімати питання прозорості та захисту працівників у своїй громадській діяльності під час соціального діалогу та колективних переговорів з роботодавцями⁸⁸.

Згідно із трудовим законодавством України, працівники захищені від переслідування та дискримінації на робочому місці завдяки праву на свободу асоціації. У багатьох випадках, переведення, дисциплінарні стягнення, звільнення та інші рішення керівництва вимагають погодження або консультації з профспілкою. Профспілкові активісти також мають законодавчо захищені важелі впливу на підприємствах державного та приватного сектору по всій країні. Розвинена та незалежна профспілка є впливовим інструментом захисту викривачів. Колективні переговори є ключовим механізмом забезпечення прозорості на підприємствах державного та приватного сектору.

⁸⁵ Українська Гельсінська спілка з прав людини продовжує моніторинг дотримання прав професійних спілок. – Режим доступу: <https://helsinki.org.ua/articles/ukrainska-helsinki-spilka-z-prav-liudyny-prodovzhuie-monitorynh-dotrymannia-prav-profesinykh-spilok/>

⁸⁶ Глобальні оцінки сучасного рабства: Примусова праця та примусові шлюби, Женева, вересень 2017 р.

⁸⁷ Time to make a difference in the lives of millions in forced labour, urges ILO DG. – Режим доступу: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_776561/lang-en/index.htm

⁸⁸ Антикорупційна роль профспілок та свободи асоціації на робочому місці. Режим доступу – <http://vykryvachi.trudovi.org/article/antykoruptsijna-rol-profspilok-ta-svobody-asotsiatsiyi-na-robochomu-mistsi/>

Зв'язок між ефективністю викриття корупції в суспільстві та наявністю дієвих гарантій захисту трудових прав найманих працівників є прямо пропорційним.

Проілюструвати це можна на практиці, адже левову частку викриття корупції здійснюють саме наймані працівники, яким стало відомо про певні корупційні дії керівництва – чи то в державних установах, чи у підприємствах та організаціях. Викривачі просувають культуру відкритості, прозорості та підзвітності на робочому місці, таким чином сприяючи конкурентоздатності компаній та попереджуючи значні потенційні збитки. Варто пам'ятати, що викривачі зазвичай діють в інтересах суспільства завдяки своїй публічній позиції щодо порушень закону, незаконного збагачення або перевищення повноважень роботодавців, чиновників або будь-яких осіб, наділених владою. І саме рядові працівники мають доступ до інформації про корупцію в організації чи на підприємстві приватного або ж державного сектору⁸⁹.

В цьому сенсі профспілки, трудове законодавство та інші закони, що стосуються прав працівників є ключовими антикорупційними інструментами. Дієве трудове законодавство, яке захищає працівників від свавілля роботодавців також стоїть на службі викривачів та працівників, які беруть участь в антикорупційній діяльності. Демократичні, незалежні профспілки можуть зіграти важливу роль в імplementації трудового законодавства для захисту прав працівників, а також у сприянні прозорості в державних та приватних установах та мобілізації суспільства на боротьбу з корупцією. Україна – держава з величезними боргами по виплаті заробітних плат, де урядовці постійно обмежують соціальні гарантії, прикриваючись економією державних коштів. Отже, боротьба з корупцією в інтересах працівників та профспілок є ключовою передумовою забезпечення зайнятості, підвищення заробітних плат та підтримки демократичних реформ.

Ця теза підтверджується й результатами проведеного нами опитування експертів. Так, 15,5% профспілкових лідерів вказали на те, що протягом 2015-2020 років у зв'язку із протидією корупції відбувались порушення їх прав та прав профспілок. Зокрема, наші респонденти вказували, що: «... відсутність контролю зі сторони контролюючих, правоохоронних органів призвела до масового звільнення працівників з підприємства»; «...На превеликий жаль, ми – Люди Праці – вже давно знаходимось в тяжких та ганебних умовах правління олігархічного та корупційного свавілля. І поки ми, Люди Праці, не навчимося говорити на тому самому «язиці» на якому з нами розмовляють можновладці та олігархи, поки ми будемо продовжувати висловлювати їм свою глибоку повагу – нічого не зміниться; часи справедливості, співпраці, моралі, людяності давно у минулому. Поки у профспілок не зміниться головний радянського часу локомотив, також нічого не зміниться».

3.2. ПРОФСПІЛКИ НА СТОРОЖІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ І МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК ТА ЧОЛОВІКІВ

Демократичні структури профспілок та їхній мандат на заохочення та захист прав працівників роблять профспілки важливим авангардом у боротьбі з дискримінацією на рівні підприємств, громади, національному, регіональному та міжнародному рівнях⁹⁰.

Профспілки відіграють критично важливу роль у захисті працівників, яких дискримінують за ознакою статі, раси, кольору шкіри, релігії, політичних переконань, національного або соціального походження, інвалідності, сімейних обов'язків, сексуальної орієнтації, віку тощо. Дискримінація є ганебним явищем, яка не сприяє забезпеченню гідної праці.

Застосовуючи колективні переговори та інструменти, спрямовані на забезпечення справедливості в оплаті праці, вони можуть також організувати власну внутрішню профспілкову політику й механізми для кращого

⁸⁹ Трудові права як запорука боротьби з корупцією. Режим доступу – <http://trudovi.org/show-news/Trudovi-prava/Trudov%D1%96-prava-yak-zaporuka-borotbi-z-korupcz%D1%96%D1%94yu>

⁹⁰ Гінарару, Агнешка. Від заборони дискримінації до сприяння рівності. Посібник для тренерів. Режим доступу – https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_169001.pdf

представлення різноманітності своїх членів у своїх структурах, а також у своїй політиці та керівництві. Профспілки також можуть долучатись до політичних дебатів на національному рівні щодо того, як боротися з дискримінацією⁹¹. Якнайкраще це можна зробити в рамках тристоронніх структур, які сприяють соціальному діалогу⁹².

В Україні в січні 2020 року наказом Міністерства соціальної політики України №56⁹³ були затверджені методичні рекомендації щодо внесення до колективних договорів та угод положень, спрямованих на забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків у трудових відносинах. Їх розроблено з метою забезпечення єдиного підходу до визначення у колективних договорах та угодах вимог щодо створення умов праці, в яких жінки та чоловіки можуть вести трудову діяльність на рівній основі, забезпечується фактична рівність чоловіків і жінок на робочих місцях, не допускається дискримінація за ознакою статі. Вони можуть використовуватись суб'єктами сторін соціального діалогу відповідного рівня при укладанні колективних договорів та угод.

Як справедливо зауважують в Міжнародній організації праці⁹⁴, насильство і домагання є неприпустимими в будь-якій ситуації та в будь-який час – чи то у періоди процвітання, чи то у пору кризи. У час кризи ризик насильства і домагань навіть підвищується, про що зловісно нагадав спалах COVID-19. Протидія насильству і домаганням у сфері праці стала одним із пріоритетів діяльності МОП, і робота в цьому напрямку ще ніколи не була настільки актуальною.

У червні 2019 року Міжнародна організація праці прийняла нову Конвенцію №190 про викорінення насильства і домагань у сфері праці та Рекомендацію №206 до неї.

У Конвенції МОП № 190 визнано право кожної людини на сферу праці, вільну від насильства і домагань. Насильство і домагання визначені у ній як «низка неприйнятних форм поведінки та практик», «метою, результатом або можливим наслідком яких є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди». Це, зокрема, фізичне насильство, словесні образи, булінг і цькування, сексуальні домагання, погрози та нав'язлива поведінка. Разом із Рекомендацією МОП № 206, що її доповнює, Конвенція МОП № 190 утворює загальну основу для дій щодо запобігання та усунення насильства і домагань у сфері праці⁹⁵.

Конвенція МОП №190 вимагає⁹⁶ включати питання насильства і домагань (в тому числі – домашнього насильства) до питань охорони і безпеки праці; зобов'язує роботодавців спільно з профспілками розробляти політики щодо викорінення і запобігання насильству та домаганням; зобов'язує держави надавати профспілкам ресурси та допомагати в організації навчання з питань запобігання насильству та домаганням в світі праці.

На перший погляд, домашнє насильство здається особистим питанням, яке стосується приватного життя людей і нічого спільного з профспілкою. Але воно настільки широко розповсюджене, що, без сумніву, є багато членів профспілок, які від нього постраждали і страждають. Вплив домашнього насильства є широким і неминуче вплине на працівників та їх колеги. Важливо, щоб його не ігнорували на робочому місці, а розуміли як серйозну, впізнавану та запобіжну проблему. Переважну більшість постраждалих від домашнього насильства становлять жінки та діти; жінки також набагато частіше переживають повторні та важкі форми насильства, та сексуальне насильство.

Наслідки домашнього насильства, як і переслідування на робочому місці, можуть бути далекосяжними. Домашні та робочі питання не завжди можна розділити,

⁹¹ Круглий стіл. Гендерну рівність у сфері праці – під профспілковий контроль. Режим доступу – <https://fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/80-gumanitarna-robotu-genderni-pitannya/12320-kruglij-stil-gendernu-rivnist-u-sferi-pratsi-pid-profspilkovij-kontrol.html>

⁹² Там само

⁹³ Наказ Міністерства соціальної політики України №56 від 29.01.2020. Режим доступу – <https://www.msp.gov.ua/documents/5627.html?PrintVersion>

⁹⁴ Інформаційна записка, травень 2020. Режим доступу https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_750459.pdf

⁹⁵ Там само

⁹⁶ <http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Women/C190/s190ua.pdf>

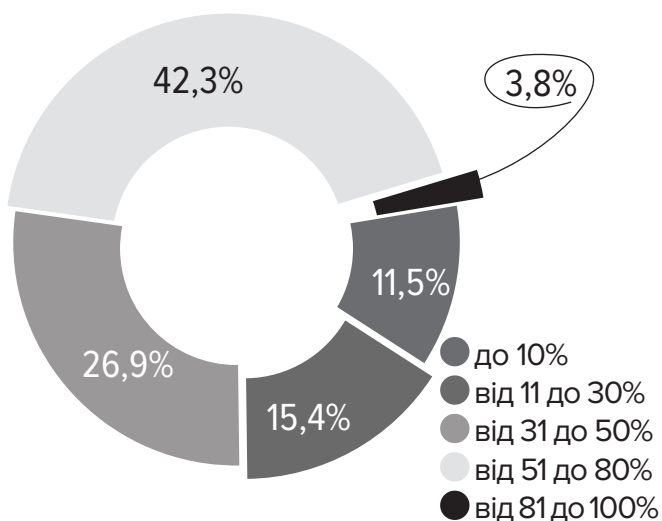
особливо це стосується жінок. Побутове насильство може вплинути на результати роботи, а отже, на перспективи роботи та безпеку⁹⁷.

Конвенція №190 дає потужний стимул профспілкам та іншим зацікавленим організаціям для боротьби проти насильства та домагань в світі праці. Профспілки можуть просувати рівність та захист від дискримінації через кампанії та колдоговори; роз'яснювати членам профспілки, що таке насильство та домагання в світі праці; підтримувати роботу глобальних профспілок щодо укладення рамкових угод, що ґрунтуються на Конвенції та Рекомендації, задля боротьби з насильством та домаганнями в світі праці.

Під час нашого дослідження 17,3% опитаних нами експертів зазначили, що проблеми протидії дискримінації та захист прав уразливих категорій є актуальним і для їх профспілок.

Як видно з наведеної нижче діаграми, жінки становлять досить суттєву частку членів профспілок: у 4% профспілок – від 81 до 100% членів; у 42% профспілок – від 51 до 80% членів; у 27% профспілок – від 31 до 50% членів; у 15,5% профспілок – від 11 до 30% членів; у 11,5% профспілок – до 10% членів. Це підтверджує їх високу професійну та соціальну залученість у сфері праці.

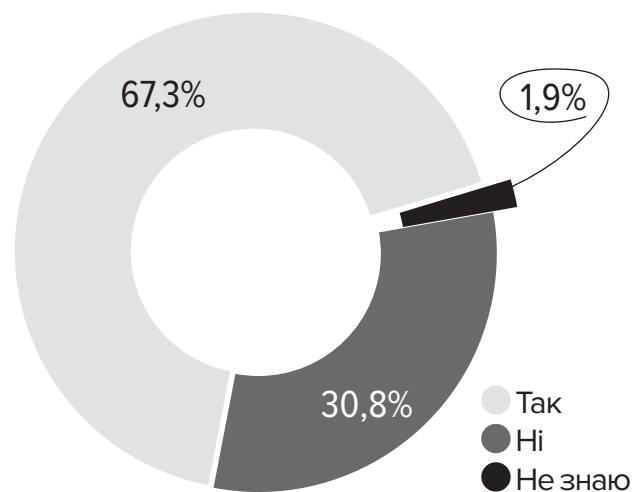
Який % членів вашої профспілки становлять жінки?



До 67% із досліджуваних профспілок жінки звертались з питань захисту своїх прав.

9. Звернення жінок

Чи звертались жінки до вашої профспілки з питань захисту своїх прав?



Серед найбільш типових приводів звернень жінок профспілкові лідери назвали такі:

- › з приводу дискримінаційного ставлення при визначенні розміру заробітної плати, встановленні премій (34,5% відповідей експертів);
- › дотримання прав працівниць при переведенні на більш високу /низьку посаду (28,6% відповідей);
- › дотримання прав працівниць при наданні відпусток (60% відповідей);
- › з приводу булінгу, переслідування, насильницьких дій сексуального характеру (6%).

Інші причини звернень, як-от:

- › порушення трудового законодавства;
- › з приводу поновлення на роботі незаконно звільненого працівника;
- › про нарахування вислуги років, про підняття добових при відрядженнях;
- › щодо укладання колективного договору;
- › з приводу порушення в графіку роботи;

⁹⁷ Domestic violence and abuse: a trade union issue / A UNISON guide, February 2017. – URL: <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf>

- › спірні моменти в робочому процесі, конфліктні ситуації з дирекцією;
- › скорочення посад при реорганізації установ;
- › з питань охорони праці

становили приблизно по 3% відповідей кожна.

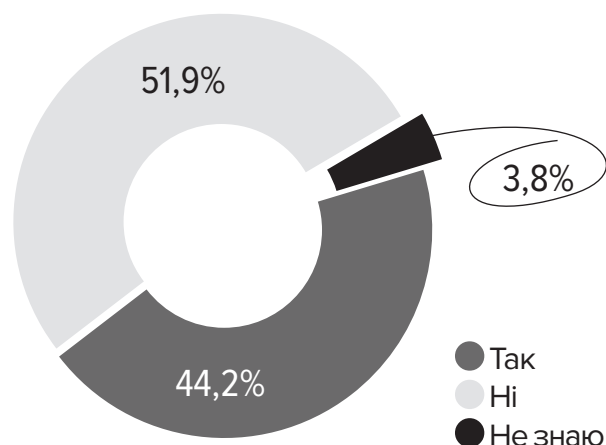
Зі схожими питаннями люди звертались і до громадських приймалень Української Гельсінської спілки з прав людини (далі – УГСПЛ). Так, до приймальні у м. Дніпро звернулась заявниця за допомогою в написанні заяви до профспілки щодо представництва інтересів її безвісті відсутнього чоловіка під час ліквідації державної установи. Після спілкування юристів УГСПЛ з керівником профспілки щодо представництва інтересів безвісті відсутньої особи був підготовлений проект протоколу відповідного засідання.

Перед експертами ми також поставили декілька запитань стосовно захисту прав уразливих категорій працюючих. Так, на запитання, представники яких саме уразливих категорій перебувають в їх профспілках та який відсоток вони становлять серед їх членів, наші експерти вказали таке. Найбільш часто – це представники національних менших; внутрішньо переміщені особи; особи, молодші 18 років; особи з інвалідністю; багатодітні; матері – одиночки; особи пенсійного віку; віруючі особи.

Що ж стосується їх частки у загальній масі членів профспілки, то у 14% досліджених профспілок таких осіб взагалі не перебувало або опитаний експерт не був обізнаний з цього питання; представники національних менших – становлять від 10 до 15% членів профспілок; особи з інвалідністю – від 2 до 10%; внутрішньо переміщені особи – від 10 до 16%; особи пенсійного віку – близько 1 – 3%. Особи, які відносяться до інших уразливих категорій, представляють незначну кількість.

При цьому 43% профспілкових лідерів вказали, що представники уразливих категорій звертались до них за захистом своїх прав. Це на 24% менше, аніж звернення жінок.

Чи звертались представники уразливих категорій до вашої профспілки з питань захисту своїх прав?



На наше запитання, з яких питань до профспілки звертались представники уразливих категорій, були надані такі відповіді:

- › з приводу дискримінаційного ставлення при визначенні розміру заробітної плати, встановленні премій (17,5% відповідей);
- › при переведенні на більш високу / низьку посаду (30,5% відповідей);
- › при наданні відпусток (39% відповідей);
- › з приводу булінгу, переслідування (9% відповідей).

Інші причини звернень становили приблизно по 4% відповідей кожна:

- › про своєчасне отримання твердого палива,
- › про надання матеріальної допомоги,
- › з приводу оздоровлення дітей;
- › з приводу педагогічне зменшеного навантаження деяким вчителям-пенсіонерам;
- › не згода користуватися електронними пропусками на КПП;
- › при скороченні штатів;
- › з приводу примусової верифікації особи;
- › з приводу незаконного звільнення людей.

Схожі проблеми ставали предметами звернень і до громадських приймалень УГСПЛ. Так, Первинна профспілкова організація ВПХВД-1ПЗ Харківської вагонної дільниці звернулася за допомогою в припинені протиправних дій з боку виконуючого обов'язки начальника вагонної дільниці Єфименко Ю. О., який одноосібно вирішує кому і наскільки встановити підвищення заробітної плати, тим самим порушуючи Закони України та права працівників підприємства. Зокрема, під час присвоєння відсотка щомісячної премії працівникам зазначеного підприємства відбуваються в односторонньому порядку, профспілки не сповіщають про План фінансування, і, як наслідок гроші, які виділяються для виплати зарплати та премії, повністю не використовуються та повертаються назад до Пасажирської компанії. Підняття заробітної плати також проводилося з порушенням. Як приклад, майстри дільниці руху, які працюють позмінно, а в нічний час доби, святкові – керують виробничим процесом, забезпечують безперебійну роботу підприємства, отримали мінімальне підняття. Помічників начальника підприємства, було прирівняно до фахівців, та підняття проведено якимось незрозуміло. Так можна розглядати будь-яку професію, підняття заробітної плати працівників якої проводив керівник підприємства самостійно, без погодження з профспілками підприємства, вибираючи подобається йому людина чи ні. Так само, Єфименком Ю.О. порушується ст. 144 КЗпП України, яка регулює порядок застосування заохочень. Так, заохочення застосовуються власником або уповноваженим ним органом разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації підприємства, установи, організації.

3.3. ДІЯЛЬНІСТЬ ПРОФСПІЛОК ПІД ЧАС ПАНДЕМІЇ COVID-19

Криза COVID-19 у 2020 році охопила усі країни світу – 5,0% жінок і 3,9% чоловіків втратили роботу. В усіх регіонах жінки є більш уразливими перед загрозою погіршення економічного становища та втратою роботи; серйозних наслідків зазнали

нижчеоплачувані працівники, серед яких багато жінок. Оцінки на основі вибірки з 28 європейських країн показали, що без субсидій на заробітну плату жінки втратили б 8,1% заробітної плати у другому кварталі 2020 року проти 5,4% для чоловіків.

Уперта дискримінація, важкий тягар неоплачуваної роботи по догляду, яка залишається нерівномірно розподіленою, та скляна стеля, що демонструє високий опір, подовжують гендерні розриви в зайнятості, як і насильство та переслідування у світі праці. Вплив пандемії ризикує змінити досягнутий прогрес та ще більше усунути ці прогалини, особливо для жінок, які стикаються з неблагополуччям та дискримінацією за різними ознаками, такими як стать, етнічна приналежність, інвалідність та інші⁹⁸.

Із початком пандемії коронавірусу профспілкові організації в Україні не залишилися осторонь, а з перших днів мобілізували свої ресурси, аби прийти на допомогу українцям. Було створено спеціальні коронавірусні фонди, проводилася закупівля засобів індивідуального захисту (ЗІЗ), надавалася юридична допомога членам профспілок. Наведемо лише декілька прикладів:

- ▶ Підприємства та співробітники Групи Нафтогаз, профспілкові організації з початку карантину передали 8 млн. грн. на допомогу медикам громад регіонів, де функціонують адміністративні та виробничі потужності Групи Нафтогаз. Ці кошти використані для закупівлі засобів індивідуального захисту, дезінфекторів і медичного обладнання⁹⁹.
- ▶ Об'єднанню профспілковою організацією та первинними організаціями Укрнафтогазпрофспілки ТОВ «Оператор газотранспортної системи України» за рахунок коштів Товариства були придбані дезінфекційні засоби для рук, приміщень, транспорту, за-

⁹⁸ Panel discussion on countering the regressive impact of COVID-19 on gender equality. – Режим доступу: https://www.ilo.org/gender/Events/WCMS_773334/lang--en/index.htm

⁹⁹ <https://fpsu.org.ua/materialy/18023-oglyad-diyalnosti-spo-fpu-vseukrajinskikh-profspilok-i-teritorialnikh-profob-ednan-27-28-kvitnya-2020-rok.html>

хисні костюми, окуляри і багаторазові маски, акумуляторні обприскувачі, медичні рукавиці, респіратори, засоби гігієни, бактерицидні рециркулятори (лампи) та інші медичні засоби на загальну суму 4 157 394,44 грн.

- » Крім того, з метою забезпечення безперебійної роботи газотранспортної системи в умовах поширення коронавірусної хвороби адміністрацією ТОВ «Оператор ГТС України» та ОПО «ОГТ-СУ» прийнято рішення щодо організації вахтового режиму роботи і харчування працівників Товариства. Для укомплектування кімнат відпочинку для ізольованих працівників вахтового режиму роботи профспілковими організаціями за рахунок коштів Товариства були придбані матраци, комплекти постільної білизни, ковдри, подушки, рушники на загальну суму 787664,00 гривень, а також перераховані кошти для організації харчування працівників в сумі 509 432,70 гривень.
- » В квітні 2020 року для недопущення поширення коронавірусної інфекції, збереження життя, здоров'я та забезпечення безпеки працівників Атомпрофспілка виділила зі свого Резервного фонду безповоротну фінансову допомогу профспілковим організаціям медичних закладів, в яких працюють члени Атомпрофспілки¹⁰⁰, в сумі 1050000 (мільйон п'ятдесят тисяч) гривень. Резервний фонд Атомпрофспілки, який ще має назву «Фонд солідарності», було створено у перші роки існування Атомпрофспілки для екстремальних випадків, і поштовхом до створення стала необхідність проведення перших акцій протесту, організація їх профспілковими комітетами і ЦК профспілки в атомних містечках та під стінами Кабінету Міністрів для вирішення трудових конфліктів.
- » Профспілкова організація Южноукраїнської АЕС виділила 200 тисяч гривень КНП «Южноукраїнська місь-

ка багатопрофільна лікарня» для придбання вкрай необхідних засобів захисту для персоналу інфекційного відділення, приймального покою та реанімаційного відділення¹⁰¹.

- » За ініціативою профкому адміністрація ПрАТ «Кременчуцький вагонобудівний завод» (Полтавська область) виділила медичним установам м. Кременчука 400 тис.грн. на необхідні протиепідеміологічні заходи¹⁰².
- » На звернення профкому підприємства ПрАТ «Кременчуцький завод дорожніх машин» за кошти благодійного фонду закуплено та передано інфекційній лікарні міста препарат «Монітор пацієнта» на суму 62650 грн., а також закуплено медичних препаратів на суму 56,6 тис.грн.
- » «Кременчуцький завод технічного вуглецю» на суму понад 100 тис. грн. закупив для пенсіонерів одного з районів Кременчука захисні маски, набори продуктів харчування.
- » Професійна спілка працівників охорони здоров'я України створила спеціальну "гарячу лінію" з метою оперативного реагування на нагальні проблеми медичних працівників – членів профспілки, яких залучено до заходів боротьби з COVID-19¹⁰³. Тернопільська організація працівників охорони здоров'я придбала для первинних та районних організацій медичні засоби індивідуального захисту від COVID-19¹⁰⁴.
- » Об'єднання Профспілок Львівщини створило спеціальний фонд для придбання засобів індивідуального захисту працівників медустанов з метою протидії поширення COVID-19¹⁰⁵.

¹⁰¹ До боротьби з COVID-19 долучаються профспілки. Режим доступу – <http://www.atomprofspilka.info/news/202019>

¹⁰² Профспілка діє. На Полтавщині допомагають медикам і пенсіонерам. Режим доступу – <https://fpsu.org.ua/materialy/17858-profspilka-die-na-poltavshchini-dopomagayut-medikam-i-pensioneram-2.html>

¹⁰³ http://medprof.org.ua/novini/novini/?tx_ttnews%5Bttnews%5D=7621&cHash=578c2627e8

¹⁰⁴ Профспілка діє. Допоможемо медикам! – Режим доступу – <https://fpsu.org.ua/materialy/17776-profspilka-die-dopomozhemo-medikam-2.html>

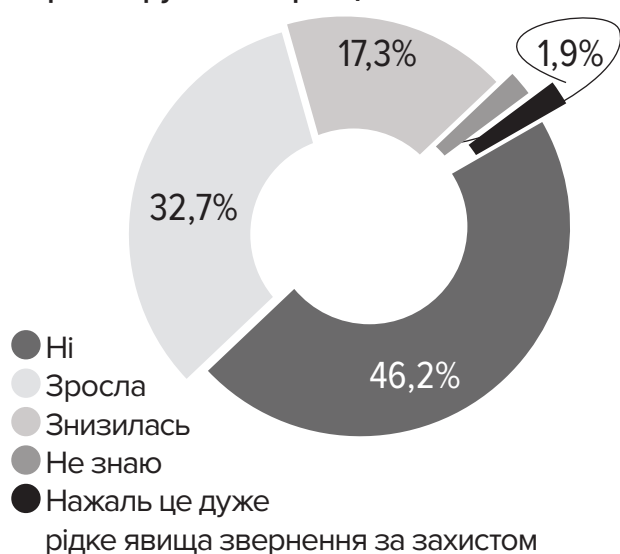
¹⁰⁵ Профспілки Львівщини виділили кошти на боротьбу з коронавірусом. Режим доступу – <https://www.fpsu.org.ua/materialy/17701-profspilki-lvivshchini-vidilili-koshti-na-borotbu-z-koronavirusom-2.html>

¹⁰⁰ https://drive.google.com/file/d/1g1dtjyjuZPbhMW2rJ9N3O9C6tylGEmxt/view?fbclid=IwAR2Mg-2ji9_IWpPOc0vUwxzQh1ynpxCWtHArPdSjZ3ygMHNIZm5yNDGv24

Питання щодо впливу карантину, викликаного коронавірусною інфекцією COVID-19 на ситуацію із захистом прав членів профспілок та діяльність профспілок в цілому, було надано для обговорення також і нашим експертам.

12–15. Вплив COVID-19 на кількість звернень до профспілок

Чи змінилась кількість звернень членів вашої профспілки за захистом своїх прав після введення карантину, викликаного коронавірусною інфекцією COVID-19?



За результатами узагальнення отриманих результатів можна зробити висновок, що після введення карантину лише у третині з опитаних профспілок зросла кількість звернень членів профспілок за захистом своїх прав. Натомість 47% зазначили, що кількість таких звернень залишилась на попередньому рівні; 16% – що кількість звернень знизилась; по 2% відсотки опитаних вказали, що не знають або зазначили, що звернення за захистом це дуже рідке явище.

Далі профспілкові лідери деталізували, захисту яких прав стосувались ці звернення (пряма мова):

- ▶ останнє звернення яке було – це був захист прав дитини-сироти, яка у нас працювала та вчилась у Виші, про захист її прав у Виші, оскільки їй не хотіли повертати гроші за навчання, які гарантовані за законом про дітей сиріт;

- ▶ на початку введення карантину не було можливості забезпечити працівників засобами захисту, тому звертались за наданням матеріальної допомоги для придбання масок, антисептиків тощо;
- ▶ майже всі роботодавці ставляться з порозумінням до своїх трудових колективів у зв'язку з COVID-19;
- ▶ відшкодування втрат пов'язаних з виконанням професійної діяльності медичної галузі;
- ▶ особливості роботи в дистанційному режимі, її оплата, оплата під час простою;
- ▶ відсутність ЗІЗ (прим.: засобів індивідуального захисту), оплата праці за надання допомоги хворим з COVID-19;
- ▶ звільнення з офіційної роботи, та перехід на роботу без оформлення;
- ▶ оплата 2/3 під час простою у зв'язку із зменшенням замовлень
- ▶ працівники з інвалідністю просили змінити графік відпусток;
- ▶ отримання допомоги від підприємства під час хвороби;
- ▶ заборона знаходження на лікарняному на самоізоляції;
- ▶ оплати праці, заборгованості з заробітної плати;
- ▶ заяви на виплату допомоги після хвороби COVID-19;
- ▶ законність дій роботодавців з приводу простою;
- ▶ оплата праці, зміна істотних умов праці;
- ▶ заборгованість по заробітній платі;
- ▶ на пільги, на матеріальну допомогу;
- ▶ виплат по частковому безробіттю;
- ▶ при скороченні чисельності штату;
- ▶ неякісних засобів захисту;
- ▶ відмови в оплаті лікарняного, як оплачуються лікарняні;

- › зменшення заробітної плати;
- › ліквідація організацій;
- › права на відпустку;
- › звільнення.

На запитання «Які інші виклики та нові проблеми з'явилися у вашої профспілки у зв'язку із карантинном, викликаним коронавірусною інфекцією COVID-19?» респонденти назвали наступні (пряма мова):

- › умови праці (робоче місце); невивплата заробітної плати; відсутність достатніх технічних можливостей для спілкування онлайн; складність переведення статутної роботи в онлайн формат (необхідно вносити відповідні зміни в статут);
- › страхування роботодавцем працівників від короно вірусу; транспортування працівників на роботу під час весняного локдауну; забезпечення роботодавцем працівників ЗІСами в повній мірі;
- › переслідування керівником установи лідера і членів профспілки за вимоги виконувати всі відповідні зміни до законодавств України при наданні працівниками допомоги хворим з COVID-19;
- › робота пенсіонерів під час пандемії, забезпечення засобами індивідуального захисту (маски, антисептики, деззасоби), довіз працівників на роботу;
- › люди чекають на матеріальні цінності, а навіть організувати відпочинок, екскурсії для членів профспілки немає можливості;
- › майже всі роботодавці ставляться з порозумінням до своїх трудових колективів у зв'язку з COVID-19;
- › зменшення кількості працівників і як наслідок зменшення чисельності в профспілкових організаціях;
- › тривалі терміни простою закладів культури, що негативно позначилось на зарплату їх працівників;
- › роз'яснення працівникам дотримання дистанції, це необхідно для їхньої безпеки;
- › необхідність забезпечення робочих місць працівників дезінфікуючими засобами;
- › проблеми з організацією дистанційної роботи у віддалених населених пунктах;
- › покупка захисних масок, обмеження діяльності установи – проведення змагань;
- › маніпуляції карантинном для запровадження зміни істотних умов праці;
- › люди заощаджують гроші, та заради економії виходять з профспілок;
- › неможливість проведення повноцінної роботи з членами профспілки;
- › обмежене спілкування у зв'язку з обмеженням з приводу зборів;
- › відстоювання прав поліцейських при виплаті коронавірусних доплат;
- › звільнення, скорочення працюючих, орендна плата, проблеми ФОП;
- › відсутня можливість проводити збори трудового колективу.
- › звільнення, неповний робочий день, низька оплата праці;
- › відсутність можливості шукати нову(іншу) працю (роботу);
- › зменшення он-лайн спілкування між членами профспілки;
- › неможливість проведення офлайн навчань, тренінгів;
- › переведення працівників на 4х-денний робочий тиждень;
- › збереження команди в умовах дистанційної роботи;
- › необхідність застосування міжнародних політик;
- › ніяких окрім надання фінансової допомоги;
- › надання безоплатних відпусток працівникам;

- › робота в засобах індивідуального захисту;
- › недодержання санітарно-гігієнічних норм;
- › відсутність (живих) нарад з керівництвом;
- › психологічна стабільність працівників;
- › ліквідація залізничного транспорту.
- › більше відповідальності до людей;
- › дистанційна робота, режим роботи, оплата праці;
- › відсутність безкоштовних тестів на Ковід;
- › дотримання карантинних заходів
- › багато людей звільнились.

3.4. ОЦІНКА ГРОМАДЯНАМИ СУЧАСНОЇ РОЛІ ПРОФСПІЛОК У ЗАХИСТІ ПРАВ ЛЮДИНИ

Станом на 1 січня 2021 року в Україні нараховувалось 28713 профспілок та їх об'єднань¹⁰⁶. Утім на загальному тлі збільшення кількості профспілок і профоб'єднань спостерігається скорочення загальної чисельності їх членів: профспілковий рух за останні десять років щороку втрачав понад мільйон членів. За даними соціологічних досліджень, членами профспілок є нині трохи більше 21 % громадян України. Причинами цього є скорочення кількості робочих місць, перетікання робочої сили у підприємницький сектор на малі, приватні підприємства, у фермерські господарства. Крім того, спостерігається й вихід з профспілок внаслідок розчарування у їх спроможності належним чином захистити людину, яка опинилася у складних життєвих умовах¹⁰⁷.

За даними проведеного нами анкетування 127 громадян респонденти, які є членами профспілки, та які не входять до профспілок, поділились майже порівну (50,4% та 49,6% відповідно).

¹⁰⁶ Показники Єдиного державного реєстру підприємств та організацій України (ЄДРПОУ). Кількість юридичних осіб за організаційно-правовими формами господарювання на 1 січня 2021 року. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

¹⁰⁷ Барков В. Ю. Взаємовідносини держави і суспільства в Україні // Українська політична нація: генеза, стан, перспективи / За ред. В. С. Крисаченка. – К.: НІСД, 2004. – С. 351 – 451. (с. 400-401)

8.2. Бажання долучитись до профспілки

Чи хотіли б ви вступити до профспілки?



На запитання до 63 осіб, які не перебувають у членстві профспілок, «Чому Ви не вступили до профспілки?» ми отримали такі відповіді: за місцем моєї діяльності профспілка не створена, а іншу я не шукав/ла – 15 осіб (або приблизно 24%); профспілка за місцем моєї діяльності створена, але я вважаю, що мені це непотрібно – 5 осіб (майже 8%); профспілка за місцем моєї діяльності створена, але я вважаю, що від них немає жодної користі – 6 осіб (близько 10%); не мав такого бажання – 35 осіб (майже 56%); відповіді «не знаю про наявність відповідної профспілки у моєму регіоні» та «не знаю» дали по 1 особі (2%).

8.1. Про членство у профспілці

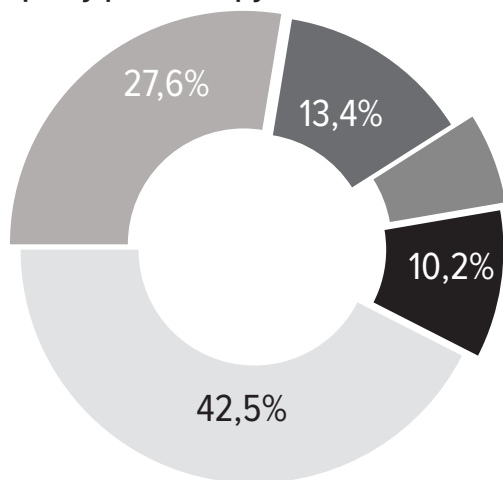


Бажання долучитись до профспілки з їх числа висловили 14% опитаних, 46% підтвердили своє небажання вступити до профспілки, майже 36% вагаються з цього приводу, а 4% зазначили, що «... профспілки є важливими при захисті прав працівників, особливо при масштабних порушеннях, однак не завжди вони є більш ефективними, ніж працівник самостійно».

Питання спроможності захистити права трудящих у разі їх порушення не знижує своєї актуальності. Так, наші респонденти досить оптимістично оцінили свої можливості самостійно захистити порушені трудові права та гарантії трудових прав. За результатами дослідження, 10,2% респондентів вважають, що здатні повністю самостійно їх захистити; 42,5% опитаних вважають, що достатньою мірою здатні самостійно захистити свої трудові права; 27,6% вважають, що мають середні шанси самостійно захистити свої трудові права; 13% оцінюють шанси самостійно захистити свої трудові права як низькі, ще 6,3% – як дуже низькі.

9. Оцінка спроможності захисту прав

Оцініть, наскільки ви спроможні самостійно захистити свої трудові права / гарантії трудових прав у разі їх порушення



- Вважаю, що я здатен повністю самостійно захистити свої трудові п...
- Вважаю, що я достатньою мірою здатен самостійно захистити свої трудові п....
- Вважаю, що я на середньому рівні самостійно захистити свої трудові п....
- Вважаю, що я маю низькі шанси самостійно захистити свої трудові п....
- Вважаю, що я маю дуже низькі шанси самостійно захистити свої трудові п....

У своїх відповідях опитані нами громадяни вказали й на факти реального порушення їх трудових прав.

Так, з-поміж числа основних трудових прав було вказано на порушення:

- права на вільне укладання, зміну і розірвання трудового договору в порядку і на умовах, що встановлені законодавством (4% опитаних), зокрема, на те, що їм відмовляли в офіційному оформленні на роботу, через це низько оцінювали їх труд;
- права на рівні можливості і рівне ставлення при вирішенні будь-яких питань у трудових і тісно пов'язаних з ними відносинах (10% опитаних), у тому числі на те, що «...при скороченні штату, намагаються залишити «особливо наближених», а досвід роботи і стаж рідко враховуються, при підвищенні заробітної плати або призначенні премій – той же принцип»;
- права на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на одержання вичерпної і достовірної інформації щодо умов праці і вимог охорони праці на робочому місці (11%), зокрема на системний характер невідповідності робочих місць нормам охорони праці; на нестворення безпечних умов праці під час карантину;
- права на заробітну плату, не нижче встановленої законом мінімальної заробітної плати, і своєчасну її виплату з урахуванням кількості і якості виконаної роботи (10,5%); так, один з респондентів вказав, що заробітна плата на його попередньому місці роботи оплачувалася нижче законодавчо встановленої мінімальної, інший – на виплату заробітної плати один раз на місяць, що є порушенням ст. 115 КЗпП;
- права на матеріальну підтримку при настанні страхового випадку, передбаченого положеннями загальнообов'язкового страхування працівника (2,5%), зокрема на те, що роботодавець намагався позбавити належної респондентові матеріальної допомоги;

- ▶ права на відпочинок, включаючи міжзмінний відпочинок, вихідні і святкові дні, відпустку (16%), зокрема, наші респонденти вказували, що їм часто доводилося працювати у вихідні, святкові дні та під час відпустки без надання відгулу чи компенсації, хоча це не було передбачено; що їм встановлювався 12 – 15 годинний робочий день без вихідних; що їм не надавати протягом року відпустку;
- ▶ права на повагу гідності і честі (9,5%), які, зокрема, проявлялись у використанні нецензурної лексики, приниженнях, у тому числі перед колективом, зневажливому ставленні через вік та стать; образах з боку клієнтів та відсутності захисту з боку керівництва, оскільки «клієнт приносить гроші».

Крім того, вони вказали й на порушення їх гарантійних прав, як-от:

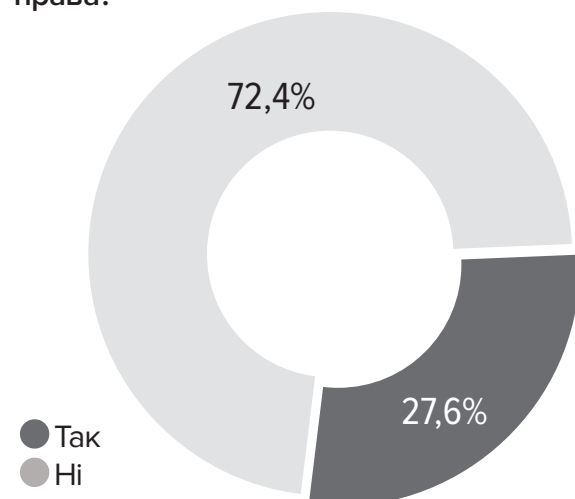
- ▶ право на сприяння в працевлаштуванні (0,8% опитаних), зокрема на порушення процедури скорочення/звільнення;
- ▶ право на відшкодування шкоди, заподіяної пошкодженням здоров'я у зв'язку з роботою (0,8% опитаних);
- ▶ право на захист від незаконного звільнення (2,5%), зокрема, було вказано, що під тиском декількох працівників примушували писати заяву на звільнення;
- ▶ право на повну зайнятість і захист від безробіття, на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення своєї кваліфікації (3% опитаних); зокрема, це проявлялось у відмовах у наданні відпустки для підвищення кваліфікації, позбавленні можливості потрапити на вступні іспити до університету;
- ▶ на забезпечення державними гарантіями і компенсаціями (2,5% опитаних), зокрема на відсутність компенсацій за професійні ризики надурочну роботу;

- ▶ право вимагати від роботодавця дотримання ним умов трудового законодавства, колективного і трудового договорів (5,5% опитаних), у тому числі вказувалось на несплату роботодавцем ЄСВ, відмову від офіційного оформлення нашого респондента як працівника, на те, що згідно трудового договору обід передбачений, а по факту його немає.

Наведені на розташованій нижче діаграми дані показують, що більшість респондентів (73%) за захистом своїх прав не звертались. Частково – через те, що вони не порушувались; однак багато відповідей стосувались того, що: особи не знали, як це можна зробити самостійно (18,5% відповідей); 4,5% не знали, до кого можна звернутись за допомогою; 24% не вірили, що такий захист буде ефективним.

12–13. Порушення права та їх захист

Чи намагались ви захистити свої порушені права?



На запитання, якщо права порушувались, то до кого особа зверталась за захистом були отримані такі відповіді:

- ▶ до роботодавця з заявою про поновлення трудових прав звернулось 6 осіб;
- ▶ до державної служби з питань праці звернулась 1 особа;
- ▶ до комісії по трудових спорах звернулось 2 респондентів;
- ▶ до суду звернулось 5 осіб;

- › до правоохоронних органів звернулася 1 особа;
- › до вищого керівництва звернулось 18 осіб;
- › до профспілки звернулось 13 осіб;
- › до знайомих звернулось 25 осіб;
- › до родичів звернулось 6 осіб.

Результат такого звернення наші респонденти оцінили таким чином:

- › звернення було дуже ефективним – 11 осіб;
- › звернення було достатньо ефективним – 28 осіб;
- › звернення було неефективним – 27 осіб;
- › звернення наразі перебуває на розгляді – 1 особа.

Свою оцінку опитані пояснили так:

- › «Проблема була дійсно вирішена»; «Роботодавець (власник підприємства) не був ознайомлений з ситуацією яка склалася. При зверненні вимоги були почуті та задоволені»; «Була надана допомога»; «Проблема не вирішувалась керівником, профспілка вирішила проблему»; «Після розмови з вищим керівником моє право було відновлено, допомогу мені виплатили»; «Вважала, що ефективнішим буде звернутись до керівництва ніж до профспілки»; «Питання моє було вирішено швидко та ефективно».
- › «Кілька разів профспілка дійсно допомагала, але на глобальні проблеми, на жаль, вона вплинути не змогла, та й не хотіла»; «Питання за яким я зверталась, частково було вирішено»; «Я вважаю, що в нашій країні зараз захист прав людини є не дуже ефективним. В більшості випадків дані справи не розглядаються, або замовчуються»; «Загалом, власне у мене не було таких випадків порушення, але у багатьох людей виникають такі проблеми,

і вони нікуди не звертаються через недостатній рівень правової свідомості та низький рівень довіри до ефективності багатьох способів захисту»; «Профспілка є іноді ефективним інструментом в захисті трудових прав»; «Моє питання було частково задоволене»; «Відбулися деякі зміни в кращу сторону».

- › «Мені відмовили»; «Не відбулось змін»; «Питання не вирішувалось»; «У відновленні моїх прав було повністю відмовлено»; «Профспілка виконує вимоги роботодавця та адміністрації, права працівників не захищає та лобіює їх порушення з боку керівництва»; «У можливості підвищення кваліфікації було відмовлено»; «Бо за тебе ніхто не подумає поки ти не прикладеш до цього зусиль».

Окрім перелічених вище трудових прав, окремими нормами Закону «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачені їх повноваження щодо захисту й інших видів прав: право профспілок, їх об'єднань у сфері захисту духовних інтересів трудящих: профспілки, їх об'єднання можуть брати участь у створенні умов для загальнодоступного користування громадянами надбанями української національної культури, культур національних меншин, які проживають на території України, світової культури, свободи літературної, художньої, наукової, технічної творчості (стаття 31); у сфері захисту екологічних прав: профспілки, їх об'єднання беруть участь в охороні довкілля, захисті населення від негативного екологічного впливу, сприяють діяльності громадських природоохоронних організацій, можуть проводити громадські екологічні експертизи, здійснювати іншу не заборонену законом діяльність у цій сфері (стаття 30)¹⁰⁸.

Тож під час дослідження ми поцікавились у наших респондентів, чи звертались вони протягом 2015 – 2020 років до своєї профспілки, і, якщо звертались, то з яких питань. За результатами опитування були отримані такі відповіді.

¹⁰⁸ Там само

15. Приводи звернення до профспілки та оцінка задоволеності

Чи звертались ви 2015–2020 років до своєї профспілки?



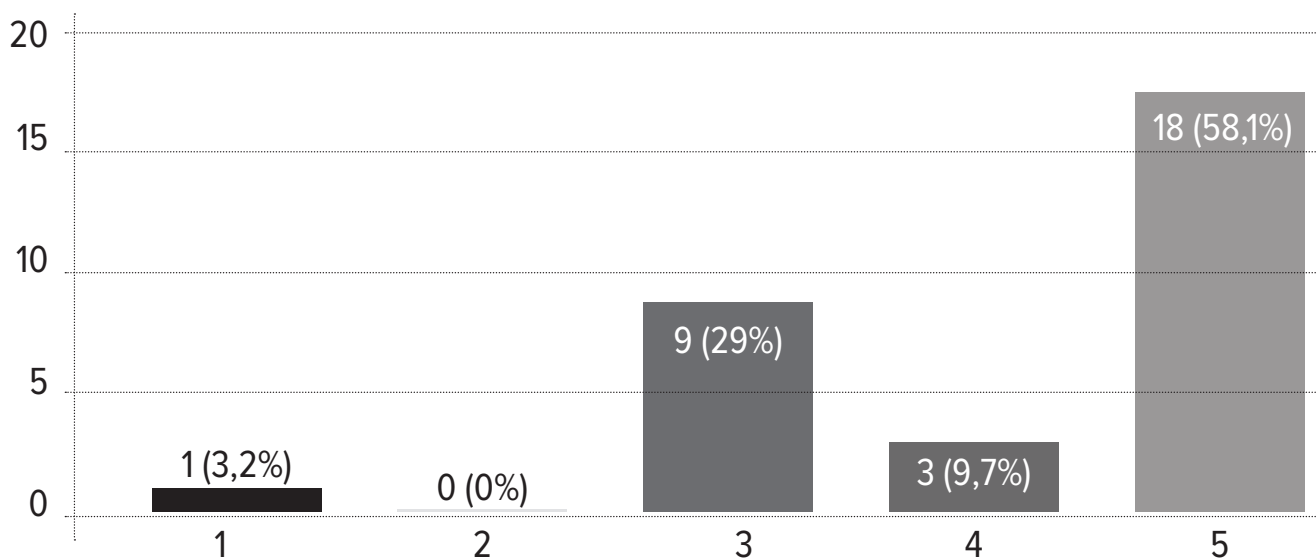
Як видно з наведених у діаграмі даних, 37,8% опитаних (48 осіб) до профспілки не звертались, оскільки не є її членами, ще стільки ж вказали, що, хоча вони і є членами профспілки, але протягом 2015 – 2020 років до неї взагалі не звертались; 24,4% опитаних (31 особа) зазначили, що за цей період до профспілки звертались.

Такі звернення стосувались: допомоги у зв'язку з лікуванням (самого члена профспілки або близьких); надання матеріальної допомоги, у тому числі на оздоровлення; отримання путівки для відпочинку під час відпустки; організації та участі в культурних, оздоровчих та інших заходах за підтримки профспілки; питань органі-

зації дистанційної роботи / навчання під час карантину; консультування з юридичних питань; відстоювання законних інтересів; вирішення непорозумінь з керівництвом на роботі; питань, пов'язаних з рівнем заробітної плати, правильністю її нарахування, незадовільним рівнем страхування; вирішення проблем пов'язаних із трудовим договором; питань стягнення членських внесків.

В цілому особи, які зверталися з різних питань до профспілки, залишилися задоволеними результатами. За їх відгуками, чому вони поставили таку оцінку: «Важко, але допомогу отримала»; «Я розраховувала на більшу суму»; «База відпочинку у поганому стані, путівка на дуже короткий термін»; «Бо непорозуміння не були порушеннями моїх прав, а звичайним наслідком поганого порозуміння; тому профспілка виконала винятково консультативну роль»; «Прохання та звернення задоволені на 99.9 %»; «Адже був досягнутий максимально задовільний результат»; «Отримувала необхідну інформацію»; «Виплатили компенсацію, допомогли з документами»; «Допомогли вирішити усі питання»; «Питання вирішилось позитивно»; «Мій керівник профспілки дала вичерпні відповіді на мої запитання та допомогла в уникненні таких випадків у майбутньому»; «Відшкодували 50% витрачених коштів». Проте була й негативна оцінка: «Результату не бачу».

15.2. Оцініть задоволеність результатами таких звернень?



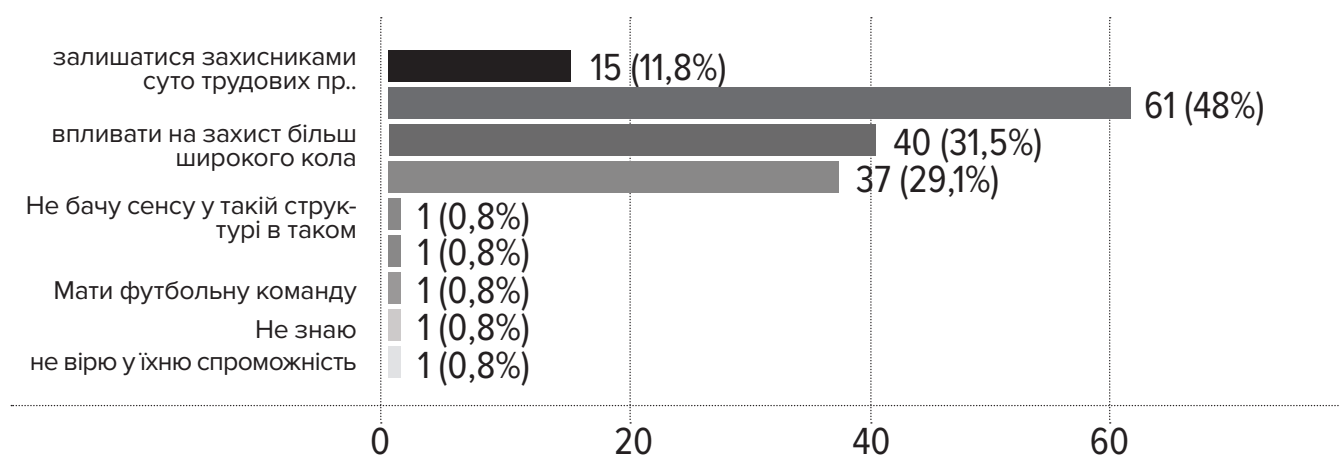
Проте, як вже зазначалось вище, зведення усіх напрямів та аспектів діяльності профспілки тільки до захисної і представницької функцій свідчить про спрощене розуміння сутності профспілок, а саме – такий підхід певною мірою ігнорує значення профспілок у розбудові та функціонуванні громадянського суспільства)¹⁰⁹. З цього приводу В. В. Соломінчук робить висновок, що профспілки відіграють особливу роль у процесі розбудови соціально-правової держави, що полягає в налагодженні зв'язку суспільства й держави, зокрема, шляхом участі професійних спілок у процесі розроблення та прийняття нормативно-правових актів, у здійсненні громадського контролю за діяльністю суб'єктів владних повноважень, наданні правової допомоги, представництві інтересів громадян, виконанні ролі регулятора суспільних конфліктів¹¹⁰.

Наведені думки підтверджуються й результатами проведеного нами дослідження громадської думки щодо захисту прав людини через діяльність професійних спілок як важливого фактору захисту трудових прав.

Як видно з наведених даних, лише 15 опитаних (або 11,8 %) вважають, що профспілки повинні залишатися захисниками суто трудових прав своїх членів. Натомість 61 особа (або 46% опитаних) вважають, що профспілки повинні захищати як трудові права, так і більш широке коло прав своїх членів (заборона дискримінації, свобода вираження поглядів); 40 осіб (31,5%) хотіли б, щоб профспілки впливали на захист більш широкого кола прав людини, у т.ч. й прав осіб, які не є безпосередніми членами профспілки, зокрема фрілансерів, працюючих на основі короткострокових контрактів або неформальних домовленостей (заборона рабства і примусової праці; свобода думки, совісті і релігії; свобода вираження поглядів; захист від дискримінації тощо); 37 осіб (29% опитаних) зауважили, що лідерам профспілкового руху слід бути більш активними у сфері захисту прав людини та викритті корупції. Ще по одній особі (0,8% опитаних) вказали, що не бачать сенсу у такій структурі в такому вигляді як вони існують на сьогодні; не вірять у їхню спроможність; та побачили їх роль у тому, щоб мати футбольну команду.

16–17. Роль профспілок у сучасному суспільстві

16. Якою ви бачите роль профспілок у сучасному суспільстві?



¹⁰⁹ Піфко О.О. Конституційно-правові проблеми виділення основних функцій професійної спілки як особливого виду громадської організації. Юридичні науки: проблеми та перспективи: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, м. Запоріжжя, 21–22 червня 2019 р. Запоріжжя: Класичний приватний університет, 2019. С. 27–30.

¹¹⁰ Соломінчук В.В. Участь професійних спілок у розбудові соціально-правової держави (теоретико-правовий аспект): дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Харків, 2018. 228 с. – Режим доступу: <http://dspace.univer.kharkov.ua/bitstream/123456789/14328/5/diss-Solominchuk.pdf>

Наші респонденти мали можливість додатково висловити свою думку з приводу діяльності професійних спілок і нижче ми наведемо деякі з них (пряма мова):

- » «Профспілка членкинею якої я є, не має навіть уставу, керівний склад складається керівництва установи, гроші витрачаються не на захист прав учасників, а на незрозумілі покупки»;
- » «Моє бачення профспілки – це повинен бути новий формат та її назва. Багато людей профспілку пов'язують з минулим союзом. Та і сама профспілка, як на мене, себе пережила. Потрібен інший інститут у іншому форматі. Але такий суб'єкт обов'язково повинен існувати»;
- » «На даний момент профспілка ніяким чином не захищає інтереси працівників. У нашому суспільстві профспілка повністю підконтрольна працедавцю, профспілкові кошти витрачаються на підтримання самого апарату профспілки, на виплати вузькому колу ближених осіб»;
- » «Керівництво більшості профспілок не хоче вирішувати гострі питання і йти на конфронтацію з керівництвом підприємств, а опікується більше питаннями культурного та розважального характеру»;
- » «Профспілки не захищають права людини, яку звільняють, здійснюючи тиск. Через це не вступаю»;
- » «Профспілки мають співпрацювати з більшим колом осіб і надавати більш ефективну допомогу»;
- » «Я маю мізерне уявлення про діяльність профспілок»;
- » «Моє бачення профспілки – це повинен бути новий формат та її назва. Багато людей профспілку пов'язують з минулим Союзом. Та і сама профспілка, як на мене, себе пережила. Потрібен інший інститут у іншому форматі. Але такий суб'єкт обов'язково повинен існувати»;
- » «Профспілки не захищають права людини, яку звільняють, здійснюючи тиск. Через це не вступаю»;

- » «Власників підприємств у нашій країні не цікавить думка ні профспілок, ні працівників»;
- » «Класно би було, щоб в профспілці був незалежний юрист, який би консультував не лише в трудовій сфері, а й в інших необхідних»;
- » «Потрібно більш відповідально ставитись до захисту працівників на робочому місці, особливо тих, хто сам не може себе захистити».

З міркуваннями, висловленими громадянами, багато в чому збігаються й думки опитаних нами профспілкових лідерів, які зазначали таке: «Профспілка за своєю природою є правозахисною організацією, відстоює інтереси найманих працівників перед роботодавцями, які не придержуються норм чинного законодавства з питань зарплати, зайнятості, умов та охорони праці»; «Відношення до профспілок в нашій країні досить застарілі і його потрібно змінювати, щоб люди звертались до нас за реальною допомогою, а не матеріальною чи екскурсіями, путівками, подарунками тощо».

Узагальнюючи викладене слід погодитись з думкою В. В. Соломінчук про те, що участь профспілок у забезпеченні прав людини охоплює такі важливі сфери, як охорона прав (діяльність, спрямована на недопущення порушень прав людини, у тому числі встановлення причин можливих порушень) та захист прав (діяльність, спрямована на усунення вже існуючих порушень прав людини та їх відновлення). Проте, досліджуючи правозахисну діяльність сучасних профспілок важливо не видати імітацію діяльності з захисту прав та інтересів громадян за дійсність. На жаль, сьогодні в Україні не поодинокими є випадки порушення прав людини і громадянина. Державою не створено можливостей для забезпечення достатнього життєвого рівня та належного соціального захисту громадян. Це свідчить і про те, що профспілки не повною мірою використовують свій правозахисний потенціал¹¹¹.

¹¹¹ Соломінчук В. В. Участь професійних спілок у розбудові соціально-правової держави (теоретико-правовий аспект): дис. ... к.ю.н.: 12.00.01 / Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна. Харків, 2018. 228 с. – Режим доступу: <https://www.uzhnu.edu.ua/uk/infocentre/get/22711>

РОЗДІЛ 4. ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК

4.1. РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК: ЗАГАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ

Глобальний індекс прав людини Міжнародної Конфедерації Профспілок (МКП) засвідчив, що у 2020 році порушення прав трудящих досягли семирічного максимуму. Ця тенденція урядів та роботодавців до обмеження прав працівників шляхом обмеження колективних переговорів, порушення права на страйк та виключення працівників із профспілок погіршилась зростанням кількості країн, які перешкоджають реєстрації профспілок. Збільшення кількості країн, які заперечують або обмежують свободу слова, свідчить про неміцність демократій, тоді як кількість країн, що обмежують доступ до правосуддя, залишалася неприпустимо високою на рівні минулого року. Нова тенденція, виявлена в 2020 році, демонструє низку скандалів щодо встановлення державного стеження за профспілковими лідерами в спробі вселити страх і тиснути на незалежні профспілки та їх членів.

Генеральний секретар МКП, Шаран Барроу, сказала: «Але Індекс прав – це не просто перелік порушень. Це яскрава картина дефіциту прав, яку ми повинні подолати, будуючи нову економічну модель, необхідну світові, коли вона оговтується від пандемії Covid-19. Це має бути еластична глобальна економіка, побудована на Новому соціальному контракті: нова прихильність до прав працівників, оновлені інвестиції у відповідність та верховенство права, а також основа демократії на робочому місці»¹¹².

Основними тенденціями 2020 року серед 144 країн, досліджених за ступенем поваги прав працівників, були:

- › **85 відсотків країн порушили право на страйк;**
- › **80 відсотків країн порушили право на колективні переговори;**

- › зросла кількість країн, які перешкоджали реєстрації спілок;
- › три нові країни увійшли до списку десяти найгірших країн для робітників (Єгипет, Гондурас, Індія);
- › кількість країн, які заперечували або обмежували свободу слова, зросла з 54 у 2019 році до 56 у 2020 році;
- › працівники зазнали насильства в 51 країні;
- › працівники не мали або обмежували доступ до правосуддя в 72 відсотках країн;
- › робітники зазнали свавільних арештів та затримання в 61 країні.

Індексом оцінювався стан з дотриманням / порушенням таких прав трудящих: 1) право на страйк; 2) право на колективні переговори; 3) право створювати профспілки або вступати до них; 4) доступ до правосуддя; 5) реєстрація профспілок; 6) незаконні арешти; 7) свобода слова і зібрання; 8) протизаконне насильство стосовно трудящих. Глобальний індекс МКП щодо дотримання прав трудящих описує гірші країни в світі для трудящих, присвоюючи країнам рейтинг від 1 до 5 + відповідно до ступеня дотримання прав трудящих. Україна у цьому віднесена до передостанньої групи країн, з відсутню гарантій прав трудящих (рейтинг 5)¹¹³.

Як зазначає І. І. Яцкевич¹¹⁴, сучасний етап розвитку суспільних відносин в Україні позначається досить суперечливими тенденціями: з одного боку, спостерігається піднесення громадянської свідомості, несприйняття проявів приниження національної гідності, що зрештою переросло у Революцію Гідності та готовність захищати Українську держав-

¹¹² Індекс МКП по правам 2020: порушення прав трудящихся достигли максимума за семь лет. – Режим доступу: <https://perc.ituc-csi.org/Indeks-MKP-po-pravam-2020-narusheniya-prav-trudyaschihsya-dostigli-maksimuma-za-lang=en>

¹¹³ МКП: Глобальный индекс соблюдения прав трудящихся, 2020. Худшие страны мира по отношению к трудящимся. – Режим доступу: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_globalrightsindex_2020_ru.pdf

¹¹⁴ Кухня трудовых прав: нариси про важливі інгредієнти: збірник статей. Київ: ВД Дакор, 2021. – Режим доступу – <http://trudovi.org/show-news/Trudovi-prava/kuhnia>

ність, а з іншого, — в лавах профспілкового руху в Україні немає єдності, позиції профспілок у національному масштабі залишаються слабкими. Адже профспілковий рух покликаний якраз захищати спільні інтереси — економічні, соціальні, культурні. І в історії становлення сучасної української державності профспілки відіграли дуже важливу роль, тому можна говорити і про захист політичних прав, тим більше що власне створення профспілки, управління нею побудоване на принципах демократії, застосування виборів та процедури голосування як інструментів управління та прийняття рішень профспілкою.

На думку Івана Яцкевича, з метою удосконалення правового регулювання повноважень профспілки щодо захисту трудових прав та інтересів працівників варто не лише зберегти чинні норми законодавства щодо повноважень профспілок у сфері захисту трудових прав та інтересів працівників, а й передбачити нові положення, спрямовані на підвищення спроможності професійних спілок на варті трудових прав та інтересів працівників.

Варто удосконалити правове регулювання колективно-договірного сектору діяльності профспілок, запровадити ефективний механізм приєднання нових профспілок до чинної системи актів соціального партнерства, що дозволить залучити до профспілкового руху нові сили. З урахуванням положень міжнародних актів, загальний позитивний ефект на зміцнення позицій профспілок у справ захисту як індивідуальних, так і колективних трудових прав матиме приєднання України до Додаткового протоколу до Європейської соціальної хартії, який передбачає систему колективного оскарження (ETS N° 158)¹¹⁵.

4.2. ПРОФСПІЛКИ НА ЗАХИСТІ ПРАЦІВНИКІВ ПЛАТФОРМЕННОЇ ЕКОНОМІКИ

Сьогодні активно розвивається платформенна економіка, або, т.зв. гіг-економіка. Кур'єри, водії таксі тощо визнаються не працівниками, а незалежними підрядниками, хоча їхні відносини цілком можна вважати трудовими. За даними Міжнародної Організації праці (МОП), понад 6 робітників із 10 та 4 підприємства з 5 у світі працюють у неформальній економіці. На відміну від старих прогнозів, неформальність з часом не зменшується і навіть зростає у багатьох країнах. Неформальна економіка, як правило, характеризується високим рівнем бідності та серйозним дефіцитом гідної роботи¹¹⁶. Захист прав таких працівників є набагато складнішим та потребує багатьох зусиль і значної згуртованості. По всьому світі зараз активно починають долучатися профспілки до захисту працівників гіг-економіки.

Так, група кур'єрів за підтримки профспілки подала позов до суду Болоньї (Італія) проти однієї з міжнародних платформ доставки їжі на замовлення, Deliveroo. Причиною для звернення став її алгоритм «надійності» кур'єра. Чим вищим є індекс — тим більше прав має кур'єр (наприклад, хороший індекс дає пріоритетне право на бронювання зміни в години пік), і навпаки. При цьому якщо кур'єр забронював зміну і скасував її менше ніж за 24 години, то алгоритм знижує «індекс надійності». Разом з тим алгоритм не враховує законно захищені причини пропуску роботи працівниками (наприклад, через хворобу, аварію або у зв'язку із реалізацією свого захищеного права на страйк). Суд постановив, що алгоритм не враховує причину пізнього скасування зміни і це може побічно приводити до обмеження прав певної групи кур'єрів доставки. Механіка алгоритму — дискримінаційна і несправедливо погіршує становище тих кур'єрів, які скасовують бронювання з поважної причини. У своїй заяві Італійська загальна конфедерація праці (CGIL)

¹¹⁵ Там само

¹¹⁶ Неформальна економіка. — Режим доступу: <https://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/lang-en/index.htm>

назвала рішення Болонського суду «епохальним переломним пунктом у завоюванні прав і свобод профспілок у цифровому світі».

Схожі позови розглядаються й в інших країнах ЄС: групи водіїв Uber, які, посилюючись на загальноєвропейський закон про захист даних, влітку 2019 року подали оскарження щодо автоматизованого прийняття рішень Uber у Нідерландах; двоє водіїв, які працюють через онлайн-сервіс виклику авто Ola, подали позов до суду в Нідерландах з приводу використання цієї компанії технологічного нагляду та даних як інструменту управління для контролю за самозайнятою робочою силою.

Законодавці ЄС вже запропонували нові закони, які вимагатимуть від великих онлайн-платформ надання регуляторам інформації про те, як функціонують їх системи алгоритмічного ранжирування, з метою забезпечення більш широкого суспільного нагляду за гігантами, що працюють на штучному інтелекті¹¹⁷.

Як зазначають експерти в найбільшому об'єднанні профспілок США¹¹⁸, наразі є три напрями діяльності профспілок в гіг-економіці. Перший полягає у виробленні юридичної стратегії, направленої на боротьбу з позовами про оскарження статусу незалежних підрядників працівників гіг-економіки. Другий – розвиток асоціацій та альянсів, які надають різного роду послуги для працівників гіг-економіки та адвокатують за них. І третій – просування реформи законодавства з метою сприяння реалізації права на асоціацію та ведення колективних переговорів для працівників платформ. Також профспілкам варто розглянути можливості членства для працівників нестандартних форм зайнятості, розширити наявні моделі набуття членства в профспілці та залучати нові інструменти організації, аби збільшити кількість членів профспілок.

¹¹⁷ Italian court rules against 'discriminatory' Deliveroo rider-ranking algorithm. – Режим доступу: <https://techcrunch.com/2021/01/04/italian-court-rules-against-discriminatory-deliveroo-rider-ranking-algorithm/>

¹¹⁸ Hannah Johnston, Chris Land-Kazlauskas. Organizing on-demand: Representation, voice, and collective bargaining in the gig economy. – URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_624286.pdf

До прикладу, завдяки позову від Національної Федерації Профспілок Нідерландів, Амстердамський суд, посилюючись на Рекомендацію МОП 198 про трудові відносини та Директиву (ЄС) 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці, постановив, що кур'єри Deliveroo є працівниками, а не незалежними підрядниками¹¹⁹.

У Данії профспілка 3F Transport та Торгова палата Данії уклали новаторський договір¹²⁰, за яким працівники служб доставки матимуть кращі умови праці – при цьому, вартість послуг з доставки не зміниться¹²¹. Компанія Just-Eat першою долучилась до договору, забезпечивши 600 працівників базовими гарантіями трудових прав. Серед ключових положень договору: забезпечення відпустки по догляду за дитиною, забезпечення пенсійних відрахувань, можливість вести переговори щодо розміру зарплати, право на оплачувану відпустку, оплачувані лікарняні.

Ще одним потенційним напрямом роботи профспілок може стати залучення працівників ІТ сектору до профспілок. Маючи особливе бачення ролі профспілки у відносинах з роботодавцями, ІТ працівники теж потребують захисту та т.зв. структуру для ведення переговорів (bargaining unit) з роботодавцем з тих питань, які їх найбільше турбують.

Наприклад, нещодавно працівники компанії Google в США та Канаді створили першу профспілку в такого роду компаніях¹²². А вже в січні 2021 року домовились про міжнародну профспілкову коаліцію

¹¹⁹ Tribunal Holandés determina que entregadores são empregados da plataforma Deliveroo. – URL: https://trab21.blog/2021/02/16/tribunal-holandés-determina-que-entregadores-sao-emplegados-da-plataforma-de-deliveroo/?fbclid=IwAR1VjACLS0U7HrNXAMovJZ8C79BPeylpPjyOZQghm2XKXnHwhVa22s4_bs&fbclid=IwAR3CKMyEvUMqpEQcYUEzaHST6PAztR_R649NtkuVC9atfKFXa0RLCrmjsWI

¹²⁰ Groundbreaking agreement: Danes can now order takeaways with a clean conscience. – URL: https://fagbladet3f.dk/artikel/danes-can-now-order-takeaways-clean-conscience?fbclid=IwAR2VqZYWuDOo5ijHHEsaS9_3XNTrniY7D0ncSCPPYrKff709xiNcJnVUtRHY&fbclid=IwAR3iJ5AKmgeAP7ZcTaCL1GMzQdPJ8ggGWBd7b4yCqqJE0uu8d9tn3X9XAnE

¹²¹ У США вперше в історії профспілка програмістів виборала колективний договір, який захищає працівників від безпідставного звільнення. – URL: <https://www.facebook.com/gotrudovi/photos/a.557096244448869/1880378705453943/>

¹²² Hundreds of Google Employees Unionize, Culminating Years of Activism. – URL: <https://www.nytimes.com/2021/01/04/technology/google-employees-union.html>

«Alpha Global»¹²³. Коаліцію було створено всього за кілька тижнів після того, як було започатковано профспілку працівників Google під назвою Alphabet Workers Union. Спершу близько 230 працівників належали до профспілки, проте всього за тиждень після офіційного створення кількість членів профспілки зростає до 700. Наразі до коаліції належать 13 профспілкових організацій із 10 країн – США, Великобританії, Німеччини, Швейцарії, Ірландії, Бельгії, Данії, Фінляндії та Італії. Alpha Global уже стала частиною міжнародної федерації профспілок UNI Global Union. Загалом, Uni представляє інтереси 20 мільйонів працівників різних компаній з усього світу.

Створення профспілки в IT секторі стало основою для подальших дій, зокрема колективних переговорів. Так, профспілка програмістів із компанії Glitch (США), що розробляє програмне забезпечення, вперше в історії технологічного сектору підписала з керівництвом колективний договір. Втім, документ не про підвищення зарплати тощо — єдиною вимогою були гарантії працевлаштування, за якими компанія може звільнити співробітника лише у виняткових випадках, а не на власний розсуд¹²⁴.

Нинішній колективний договір зосереджений на захисті робочих місць, а також формалізації премій та інших бонусів. Зокрема, звільнити співробітника або винести йому дисциплінарну догану відтепер буде можливо лише в особливих випадках, що дуже важливо для США, де більшість трудових договорів легко розриваються за бажанням роботодавця (т.зв. "at-will employment").

4.3. КОНЦЕПЦІЯ СПРАВЕДЛИВОГО ПЕРЕХОДУ ТА ПРОФСПІЛКИ

Ще одним із сучасних викликів для профспілок є реакція на процеси зміни клімату та імплементація концепції справедливого переходу (just transition concept), яка пов'язана з цим. Зміна клімату загрожує всьому, за що виступає профспілковий рух: соціальна справедливість та гідна праця. Дії, спрямовані на те, аби зменшити вплив (вже навіть не попередити) процесів із зміни клімату, є очевидними та необхідними. Різкі погодні зміни, які стали відбуватися все частіше і частіше по всьому світу яскраво демонструють, що важливо здійснювати негайні та рішучі кроки, щоб зменшувати викиди в атмосферу¹²⁵.

Прийшов час, щоб і профспілки активно включилися в цей процес. Під концепцією справедливого переходу розуміють модель розвитку регіону, що передбачає гідне життя та чесний зарібок усім працівникам та спільнотам, на яких впливає процес відмови від викопного палива.

Кабінет Міністрів України планує закрити збиткові вугільні підприємства. У найближчі роки цей процес прискориться, адже Україна долучилася до боротьби зі зміною клімату, ратифікувавши у 2016 році Паризьку угоду¹²⁶. Україна — не перша країна світу, яка постала перед потребою закрити вугільні підприємства. Світовий досвід демонструє, що тільки налагодження конструктивного діалогу між органами державної влади, органами місцевого самоврядування, профспілками та місцевим населенням шахтарських регіонів дозволить успішно планувати ліквідацію містоутворювальних підприємств. Усі зацікавлені сторони, сівши за стіл переговорів, мають розв'язати питання реконверсії вугільних територій, аби залучити інвестиції для створення нових чистих підприємств, сприяти працевлаштуванню та перекваліфікації працівників і працівниць¹²⁷.

¹²³ Exclusive: Google workers across the globe announce international union alliance to hold Alphabet accountable. — URL: https://www.theverge.com/2021/1/25/22243138/google-union-alphabet-workers-europe-announce-global-alliance?fbclid=IwAR3jRGur3eK7Mq7I78_a25nPnWo9iijMxkg0kpwOG62II_ZdQp9bUJGTHZ4

¹²⁴ У США профспілка програмістів вперше в історії змусила керівництво підписати колективну угоду. Тепер нікого не зможуть звільнити просто так. — Режим доступу: <https://babel.ua/news/60240-u-ssha-profspilka-programistiv-vpershe-zmusila-kerivnictvo-pidpisati-kolektivnu-ugodu-teper-nikogo-ne-zmozhut-zvilniti-prosto-tak?fbclid=IwAR0S1VK19iyrlJvp9dBwCeR4dbuL91WUZl8N3exOGjPaUUrxt7X2CWt7qY>

¹²⁵ Устойчивое развитие, справедливый переход и профсоюзы. Режим доступу — <https://fpsu.org.ua/goryachaya-liniya-2/173-fpu-ta-mizhnarodni-strukturi/6414-ustojchivoje-razvitie-spravedlivyj-perekhod-i-profsoyuzy-2.html>

¹²⁶ Майбутнє справедливої трансформації в Україні: сприйняття в шахтарських містечках/ Анна Богушенко, Костянтин Криницький, Марія Коваль-Гончар. Режим доступу — <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16890.pdf>

¹²⁷ Там само

Саме концепція справедливого переходу дасть можливість захистити працівників, які працюють на підприємствах, що підлягають під процеси трансформації, визначити потреби та нові варіанти зайнятості, шляхи їх забезпечення, знизивши таким чином страх перед вже невідворотними змінами.

4.4. ЕНЕРГЕТИЧНА БІДНІСТЬ ЯК ВЕКТОР ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФСПІЛОК

Реформа енергетичних ринків визначається не лише створенням вільного та висококонкурентного середовища, але й потребою держави виконувати свою соціальну функцію із захисту найбільш вразливих споживачів, які через різні причини не здатні забезпечити свої базові енергетичні потреби¹²⁸.

Незважаючи на те, що поняття “енергетичної бідності” (energy poverty) не має визначеної кваліфікації у правовому полі, проблема, з якою її зазвичай асоціюють, присутня у кожній з країн-членів. Дослідники аналітичного центру INSIGHT_E визначають енергетичну бідність як “комплекс умов, за яких фізичні особи або домогосподарства не в змозі обігрівати або забезпечити інші енергетичні послуги у своїх будинках за доступною ціною”¹²⁹.

Власне енергетична бідність та бідність як така, або невідповідність між доходами особи або домогосподарства із витратами на забезпечення принаймні мінімального рівня якості життя. Таким чином, до осіб, які страждають від енергетичної бідності, потрібно відносити не лише тих, хто не може обігріти свою оселю взимку. Енергетична бідність може виражатися як неспроможність громадян охолодити житло у спеку, мати постійний доступ до гарячої води для ванни або прання, чи використовувати побутові електроприлади (пральні машини, праски, комп’ютери). Останні соціологічні опитування засвідчують, що оплата комунальних платежів, включаючи послуги з центрального опалення, постачання газу

та електроенергії, є істотною проблемою для більшості населення України¹³⁰. І нещодавні (взимку 2021 року) протести українців проти підвищення тарифів на оплату житлово-комунальних послуг є тому підтвердженням.

Згідно з висновками експертів по енергетиці з європейських профспілкових об’єднань, енергетична бідність в ЄС і в Україні трактується дещо інакше: європейці акцентують на доступі до чистих («правильних») енергетичних ресурсів, в Україні є питання самого фізичного доступу до них (з огляду на вартість енергоресурсів). На відміну від України в європейських країнах приділяється особлива увага такому напрямку у подоланні енергетичної бідності, як пропагандистська діяльність. Обізнаність з поняттями у сфері енергетики (вартості її, можливої економії тощо) є звичайними вже на рівні початкових класів¹³¹.

Українські профспілковці¹³² теж наголошують на відсутності правильних комунікацій з населенням у питаннях енергетики. Енергоефективність є однією з трьох складових, за який виступають профспілки, що прислужиться ліквідації енергетичної бідності. Дві інших – це рівень доходів і цін на енергоресурси, їх справедливе співвідношення. Найважливішим є те, що енергетична бідність негативно впливає на якість життя передусім найуразливіших груп населення.

4.5. ОЦІНКА ПРОФСПІЛКОВИМИ ЛІДЕРАМИ СУЧАСНИХ ПРОБЛЕМ ДОТРИМАННЯ ПРАВ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК

Проведене нами експертне опитування 52 керівників профспілок різного рівня показало, що протягом 2015 – 2020 років 63,5% з них стикались **з проблемами щодо дотримання та реалізації прав професійної спілки та/ або прав профспілкових активістів.**

¹²⁸ Енергетична бідність. Проблеми та підходи в ЄС та Україні. – Режим доступу: https://dixigroup.org/storage/files/2019-02-07/energy_poverty_web.pdf

¹²⁹ Там само

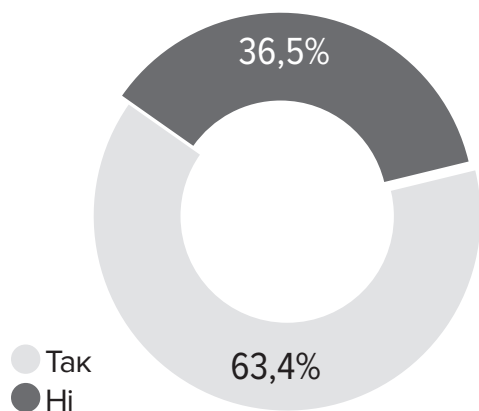
¹³⁰ Там само

¹³¹ Енергетична бідність в Україні та ЄС. – Режим доступу: <https://www.facebook.com/Atomprofspilka/posts/1158251244338781/>

¹³² Там само

16. Проблеми щодо дотримання та реалізації прав вашої профспілки та/або профспілкових активістів у період 2015–2020 років

Чи звертались ви 2015–2020 років до своєї профспілки?



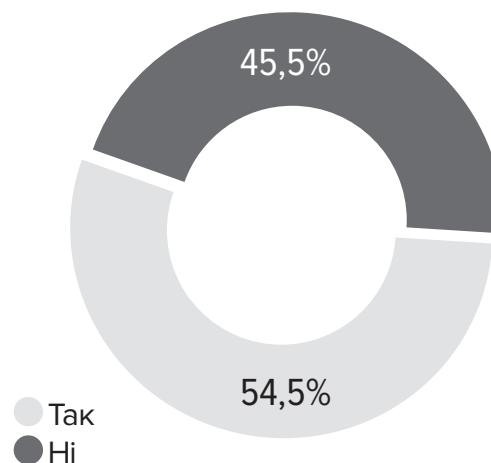
Зокрема, експерти вказали на виклики та проблеми, які з'явилися у їх **профспілок у зв'язку із економічною кризою**. Наведено декілька відповідей: «Після введення в дію контрактної системи в галузі культури, роль профспілок знівельовано. Всі питання (звільнення, прийняття на роботу, тощо) вирішує тільки директор. Профспілка перетворилася на дорадчий орган, з яким можна не рахуватися»; «Зниження галузевого виробництва, низький рівень заробітних плат і, як наслідок, масові звільнення працівників за власним бажанням, знищення хімічних, нафтохімічних, нафтопереробних галузей України»; «Падіння членства в профспілкових організаціях призвело до зменшення членських внесків, і, як наслідок цього, зменшилась можливість впливу на захист працівників»; «Низький рівень заробітної плати працівників, несвоєчасна виплата зарплати, складнощі з одержанням вугілля на побутові потреби, брак коштів на спецодяг і спецвзуття»; «Корупція, відсутність контролю зі сторони контролюючих, правоохоронних органів привела до масового звільнення працівників з підприємства»; «Люди вийшли з профспілки, не отримавши бажаного, дізнавшись, що на місцевому рахунку залишається лише 40% їх професійних внесків»; «Порушення законодавства про оплату праці. Порушення виконання соціальних пільг колективного договору структурного підрозділу»; «Ско-

рочення працівників внаслідок децентралізації, складнощі з налагодженням соціального діалогу з новообраними головами територіальних громад»; «Психологічна безпека журналістів, робота журналістів під час COVID19 – оцінка власних ризиків»; «Проблеми зі збереженням робочих місць, особливо в дитячих садочках, що фінансуються з місцевого бюджету».

Серед опитаних нами профспілкових лідерів на перешкоди з **приводу створення, реєстрації та легалізації профспілки** вказали 18 осіб, у тому числі з таких питань: наявність законодавчих перешкод у реєстрації – 9 осіб (17,3% від усіх опитаних); перешкоди під час реєстрації – 14 осіб (27%); 3 осіб (6%) вказали на втручання та адміністративний тиск на профспілку з боку роботодавців, у т.ч. з боку новообраних голів територіальних громад, які виступають проти створення профспілок; ще по 1 особі (по 1,9 %) засвідчили, що були проблеми зі зміною підписанта у банківській установі, де відкрито рахунок профспілки; вказали на неодноразове перезаповнення документів та необхідність оплачувати нотаріальні послуги для завірення справжності підписів у протоколах. Таким чином, набуття професійною спілкою статусу юридичної особи – правосуб'єктності – залишається суттєвою проблемою.

16.1. Проблеми пов'язані з легалізацією (створенням) та внутрішньою організацією профспілки

Чи виникали на практиці проблеми, пов'язані з легалізацією (створенням) та внутрішньою організацією профспілки?



Так, у травні 2020 року працівники Wizz Air організували профспілку, дотримуючись необхідних процедур: провели установчі збори, підготували всі документи, передбачені законодавством, та зареєстрували профспілку.

Однак керівництво компанії розпочало антипрофспілкову кампанію та подало позов проти Міністерства юстиції та державного реєстратора Олени Колесник про скасування державної реєстрації профспілки. Більше того, роботодавець звільнив голову профспілки Юлію Баталіну, заступника голови профспілки Ганну Теременко, члена профспілкової ради Артема Тригуба та профспілкових активістів Андрія Чумакова.

Суд у справі про реєстрацію первинної профспілкової організації Wizz Air Hungary Ltd розпочався восени 2020 року і тривав до 6 квітня 2021 року. Первинна профспілкова організація брала участь у справі як третя сторона. 6 квітня 2021 року Господарський суд м. Києва визнав законною державну реєстрацію Первинної профспілкової організації компанії «Візз Ейр Хангарі ЛТД» на базі м. Києва. Ця профспілка входить до Конфедерації вільних профспілок України.

Оскільки суд відмовив у позові Wizz Air Hungary Ltd, компанія не лише зобов'язана визнати цю профспілку, але й відповідати на її звернення та вести переговори з профспілковими особами щодо умов праці, питань безпеки, заробітної плати тощо (Господарський суд міста Києва, справа № 910/11763/20, рішення поки не опубліковано)¹³³.

З-поміж проблем, пов'язаних **з внутрішньою організацією спілки**, лідери вказували на те, що у практиці діяльності їх профспілки мало місце зовнішнє втручання у процес визначення внутрішньої організації – 9 осіб (17,3% опитаних); втручання у процес визначення правил та процедур діяльності організації – 7 осіб (13,5%); порушення права на незалежне управління справами організації (незалежність від державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій;

самостійне організування своєї діяльності, проведення зборів, конференцій, з'їздів, засідань утворених ними органів, інших заходів) – 12 осіб (23,1%); невиконання адміністрацією закону України про профспілки – 1 особа (1,9%).

Підтвердили керівники профспілок й наявність проблем, пов'язаних **з правом на вступ до організації**. Зокрема, на примушування до вступу в профспілку вказали 2 особи (4% ввід усієї кількості опитаних експертів); на заборону вступу до профспілки – 6 осіб (11,5%); на встановлення обмежень на вступ до профспілки – 3 особи (6%); на вимогу чи примушування до виходу з профспілки – 14 осіб (27%); на вимогу чи примушування припинити виконання функцій профспілкового активіста – 6 осіб (11,5%); на дискримінацію та тиск на профспілкових активістів – 7 осіб (13,5%); на моральний тиск – 1 особа (1,9%).

Наступне запитання нашим експертам стосувалось проблем, пов'язаних з правом профспілок **на створення об'єднань**. Профспілковими лідерами, які на нього відповіли ствердно, були названі такі проблеми: перешкоди у створенні об'єднання (ради, федерації, конфедерації тощо) за галузевою, територіальною або іншою ознакою – 3 особи (6% від усіх опитаних експертів); перешкоди у входженні до складу об'єднання – 5 осіб (9,6%); перешкоди у вільному виході з них – 4 особи (7,7%); через карантинні обмеження не можливо проводити агітації та збори – 1 особа (1,9%).

Підтвердженням вказаних проблем є повідомлення Профспілки працівників енергетики та електротехнічної промисловості України, в ПрАТ «Волиньобленерго» (м. Луцьк, вул. Єршова, 4, генеральний директор Мартинюк Артем Андрійович) з метою припинення діяльності профспілкової організації на підприємстві роботодавець здійснював тиск на членів профспілки та спонукав їх до колективного, одночасного написання заяв про вихід з профспілки за власним бажанням, для чого були підготовлені та розіслані відповідні електронні заяви в структурні підрозділи, що свідчить про умисне перешкоджання статутній діяльності Первинної профспілкової орга-

¹³³ Інформація надана Конфедерацією вільних профспілок України

нізації ПрАТ «Волиньобленерго» (станом на 01.07.2020 до профкому надійшло 425 заяв про вихід з профспілки).

26 травня 2020 року особисто генеральним директором ПрАТ «Волиньобленерго» Мартинюком А.А. були подані до профкому 11 заяв членів профспілки – працівників дирекції та начальників управлінь про припинення членства у ППО ПрАТ «Волиньобленерго» у зв'язку з виходом з профспілки за власним бажанням.

З червня 2020 року також особисто Мартинюком А.А. подані до профкому 139 заяв працівників про припинення членства у ППО ПрАТ «Волиньобленерго» за власним бажанням, з яких 39 заяв без зазначення дати. Як пояснив гендиректор, дирекція власним прикладом ініціювала вихід працівників із профспілки, щоби в подальшому остання припинила свою діяльність. Цього ж дня секретарем гендиректора було направлено електронного листа діловодам Товариства із вкладенням двох заяв, які вони мали підписати.

Станом на 01.07.2020 на розгляд профкому передано 425 заяв про вихід з профспілки, поданих під тиском роботодавця.

За інформацією голови цехового комітету Нововолинської філії ПрАТ «Волиньобленерго», директор філії провів збори трудового колективу, не повідомивши та не запросивши голову цехкому, на яких закликав працівників написати заяви про вихід із профспілки. Всі заяви збирав діловод філії, які в подальшому були передані до приймальні директора, а не до профкому. Голови цехових комітетів підтвердили, що на адресу діловодів філії надійшли електронні листи з бланками заяв про припинення членства в профспілці та припинення утримання через бухгалтерію Товариства членських внесків. У цьому випадку заяви про припинення членства в профспілці до голів цехкомів не надавались, а передавались безпосередньо до приймальні генерального директора.

Під тиском адміністрації «за компанію» написали заяви про припинення членства в ППО ПрАТ «Волиньобленерго» водій Качковський А.М. та машиніст Прихода В.В., які не є членами профспілки, та інші.

З метою усунення вказаних порушень Первинною профспілковою організацією ПрАТ «Волиньобленерго» надіслано звернення до керівництва Укрелектропрофспілки, яким надіслано відповідного листа Прем'єр-міністра України Шмигалю Д.А.

Голова профкому Папенко Т.А. виступала з означеного питання на обласному телебаченні. Проте, порушення не усунуто¹³⁴.

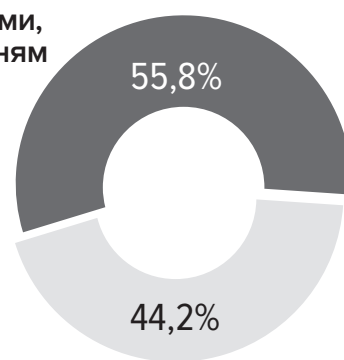
Наступна група питань, які були досліджені, – це порушення права профспілки щодо здійснення представництва та захисту прав і інтересів членів профспілки, **захистом прав і інтересів членів профспілки, колективними переговорами та соціальним діалогом**. Упродовж 2020 року Національною службою посередництва і примирення (далі – НСПП) було проведено 30 засідань Комісії з проведення оцінки відповідності критеріям репрезентативності та підтвердження репрезентативності суб'єктів сторін профспілок і організацій роботодавців. За результатами роботи Комісії визнано репрезентативними: – на галузевому рівні – 3 всеукраїнські галузеві профспілки та 1 об'єднання організацій роботодавців; – на територіальному рівні – 12 обласних організацій профспілок¹³⁵.

Як видно з наведеної нижче діаграми, наявність таких проблем підтвердили 44,2% опитаних.

16.2. Проблеми пов'язані з представництвом, захистом прав і інтересів членів профспілки, колективними переговорами та соціальним діалогом

Чи виникали проблеми, пов'язані з порушенням права профспілки щодо здійснення представництва та захисту прав і інтересів членів профспілки?

● Так
● Ні



¹³⁴ Інформація про порушення прав профспілок у 2020 році. – Режим доступу: https://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/pravovij-zakhist/20227-informatsiya-pro-porushennya-prav-profspilok-u-2020-rotsi.html?fbclid=IwAR06PUWc93zigiZappY1XJ9eWQYwn2yZ_0AsGtyWFvys_sDknE-Q310p9g

¹³⁵ Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2020 рік. – Режим доступу: <https://nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5/13950-informatsiya-pro-rezultaty-diyalnosti-natsionalnoi-sluzhby-poserednytstva-i-prymyrennia-za-2020-rik>

Серед проблем, пов'язаних з порушенням права профспілки щодо **здійснення представництва та захисту прав і інтересів членів профспілки** наші експерти вказали на: порушення прав профспілки у представництві та захисті колективних інтересів працівників профспілки – 15 осіб (28,8% усіх опитаних); порушення прав профспілки у представництві та захисті індивідуальних прав та інтересів своїх членів – 11 осіб (21%); порушення права представляти інтереси своїх членів при реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини – 4 особи (7,7%); проблеми із проведенням профспілкових навчань – 1 особа (1,9%).

Вказали профспілкові лідери і на наявність проблем, пов'язаних з порушенням права профспілки на **ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод**, як-то: порушення прав профспілки при оцінці відповідності критеріям репрезентативності – 4 особи (7,7%); порушення прав профспілки при підтвердженні їх репрезентативності – 6 осіб (11,5%), зокрема один з респондентів зауважив, що нинішня система репрезентативності є дискримінаційною; порушення прав профспілки при веденні реєстру репрезентативних організацій (об'єднань) – 2 особи (3,8%). Ще по 1 особі (по 1,9%) вказали на порушення при проведенні комісії по внесенню змін та доповнень до колективного договору; на відмову роботодавців у веденні колективних переговорів.

З числа опитаних експертів 21 особа (40,4%) підтвердила існування проблем, пов'язаних зі **здійсненням соціального діалогу**. А саме, на те, що мало місце порушення прав профспілки при обміні інформацією вказали 12 осіб (23%); порушення прав профспілки при консультаціях підтвердили 7 осіб (13,5%); порушення прав профспілки під час узгоджувальних процедур зафіксували 6 осіб (11,5%); порушення прав профспілки під час колективних переговорів з укладання колективних договорів і угод засвідчили 16 осіб (30,7%); на відсутність соціального діалогу між вла-

дою і профспілковою організацією вказав 1 опитаний (1,9%).

Захист прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю є надзвичайно важливим напрямом діяльності професійних спілок. Так, до громадських приймалень УГСПЛ з період з 1.01.2020 до сьогодні надійшло 701 звернення щодо трудових прав.

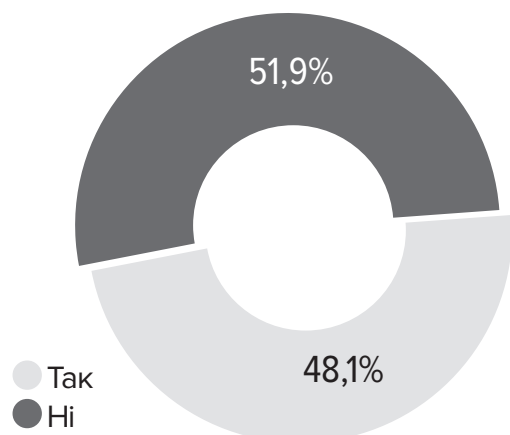
Зокрема, представник вільної профспілки машиністів «Локомотивне депо Кременчук» поскаржився на невиконання галузевої угоди керівництвом підприємства. Згідно умов цієї угоди щороку розмір заробітної плати щороку має підвищуватись не нижче на 25% шляхом перегляду тарифних ставок і посадових окладів, та цікавився чи є шанс виграти справу у суді.

Працівник організації ПАТ «Вінницягаз», з немалим стажем роботи в даній галузі, підняв питання заробітної плати, яке хвилює як його, так і інших працівників та звернувся з проханням допомоги у вирішенні ситуації. «Як всім відомо, дана галузь є досить прибутковою, всі борються зі злісними боржниками. А коли стає питання оплати праці, то галузь неможна підвищувати зарплати навіть коли піднімається мінімалка. Взяти до уваги контролерів, операторів, слюсарів отримана заробітна плата яких не перевищує 3400-3700грн/міс. ... Ситуація для простих робітників дуже плачевна, тоді як керівник ПАТ «Вінницягаз» отримує «місячний гонорар» 300 000 грн., керівники відділень та дільниць теж отримують немало від 30 000 грн/міс.). ПАТ «Вінницягаз» поділене відділення, а найнижча структурна ланка – це дільниці. Так от, чомусь середня заробітна плата по ПАТу становить 6630 грн. А по дільницях такі ж працівники получать чомусь в 2 рази менше. Робота виконується так само, тільки оплачується чомусь ні. Коли профспілки піднімали питання зарплати давали відповіді: немає прибутків; чекайте підвищення коли підвищиться ціна на газ, підписувались на сервісі електронних петицій Офіційного інтернет-представництва Президента України (обіцяли що ніби щось зміниться)».

Під час дослідження були розглянуті й питання, які виникали у профспілок у зв'язку із. За результатами опитування 25 із 52 експертів (або 48,1%) підтвердили, що протягом 2015 – 2020 років в діяльності їх профспілки такі проблеми виникали.

16.3. Проблеми пов'язані із правом на працю та зайнятстю населення

Чи виникали проблеми, пов'язані із правом на працю та зайнятстю населення?



Так, про подачу відповідними органами виконавчої влади проектів законів з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин без урахування пропозицій всеукраїнських профспілок, їх об'єднань повідомили 12 профспілкових лідерів (23,1% із загальної кількості опитаних); про розгляд органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування проектів нормативно-правових актів, які стосуються регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, без урахування думки профспілки – 9 осіб (17,3%); про порушення права профспілки вносити пропозиції про прийняття або внесення змін до законів і інших нормативно-правових актів – 10 осіб (19,2%); про порушення права профспілки брати участь у розгляді органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, а також роботодавцями, їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян своїх пропозицій – 13 осіб (25%); порушення права профспілки під час встановлення в колективному договорі форм і систем оплати праці, норм праці, розцінок тощо – 5 осіб (9,6%); пору-

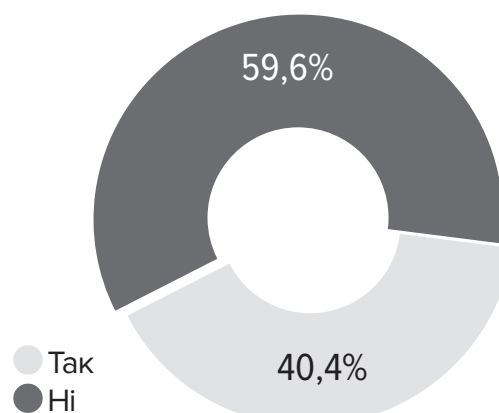
шення права профспілки у разі загрози життю або здоров'ю працівників профспілки вимагати від роботодавця негайного припинення робіт – 5 осіб (9,6%); порушення права профспілки на проведення незалежної експертизи умов праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і профзахворювань на виробництві тощо – 8 осіб (15,4%).

Розповіли учасники експертного опитування і про наявні проблеми щодо права профспілки у забезпеченні **зайнятості населення**. Так, на порушення прав і повноважень профспілок щодо забезпечення захисту працівників від безробіття, визначених законодавством і колективними договорами та угодами вказали 11 експертів (21,1%); на порушення щодо проведення консультацій з профспілкою при звільненні працівників – 17 експертів (32,7%); на порушення права профспілки вносити пропозиції державним органам, роботодавцям тощо про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних з вивільненням працівників – 8 опитаних (15,4%); на порушення права профспілки брати участь і проводити відповідні консультації з питань залучення і використання в Україні іноземної робочої сили – 2 особи (3,8%).

На проблеми профспілок щодо реалізації своїх прав **у сферах соціального захисту та соціального страхування** вказав 21 опитаний нами експерт (40,4%).

16.4. Проблеми щодо соціального захисту та соціального страхування

Чи виникали проблеми, щодо соціального захисту та соціального страхування?



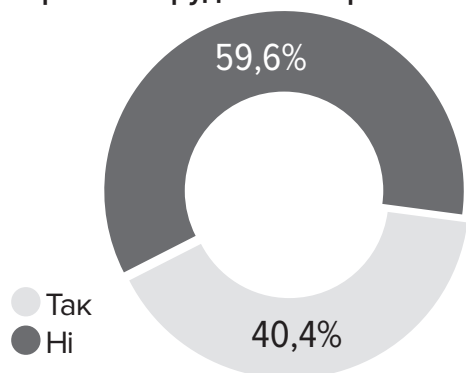
З приводу права профспілки щодо **соціального захисту та забезпечення достатнього життєвого рівня громадян** у профспілок, які взяли участь у дослідженні, виникали наступні проблеми: порушення права брати участь у визначенні головних критеріїв життєвого рівня, прожиткового мінімуму – 11 профспілок (21,1%); порушення права брати участь у визначенні мінімальних розмірів заробітної плати, пенсій, соціальних виплат – 13 профспілок (25%); порушення права брати участь у визначенні політики ціноутворення – 11 профспілок (21,1%); порушення права брати участь у розробці соціальних програм – 5 профспілок (9,6%).

Стосовно права профспілки у галузі соціального страхування у них виникали проблеми з приводу: порушення права брати участь в управлінні державним соціальним страхуванням як представники застрахованих осіб – 10 профспілок (19,2%); порушення права профспілки делегувати представників до складу правління та наглядових рад фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування – 7 профспілок (13,5%); ще один профспілковий лідер (1,9%) вказав, що на їх підприємстві є тільки «обрані» «страхові компанії», які нехтують своїми зобов'язаннями і правами людей.

Ще на одній групі проблем загострили увагу опитані нами профспілковці, а саме – проблемах, пов'язаних з порушенням прав **профспілок в управлінні підприємствами, при зміні форм власності та у вирішенні трудових спорів**. На наявність такого роду проблем вказала 21 особа (40,4%).

16.5. Проблеми в управлінні підприємствами, при зміні форм власності, у вирішенні трудових спорів

Чи виникали проблеми в управлінні підприємствами, при зміні форми власності, у вирішенні трудових спорів?



Серед проблем з приводу права **профспілки в управлінні підприємствами та при зміні форм власності** вони назвали такі: порушення при представленні прав та інтересів працівників у відносинах з роботодавцем в управлінні підприємствами – 9 осіб (17,3%); порушення права профспілки у ході приватизації об'єктів державної та комунальної власності – 6 осіб (11,5%); порушення права профспілки брати участь у роботі комісій з приватизації – 7 (13,5%); порушення права профспілки представляти інтереси працівників підприємства-боржника в комітеті кредиторів у ході процедури банкрутства – 4 (7,7%); порушення прав профспілки у ході децентралізації і передачі повноважень утворювати, реорганізовувати та ліквідувати підприємства / організації органам місцевого самоврядування – 10 (19,2%).

З приводу права профспілки у **вирішенні трудових спорів** у них виникали такі проблеми: порушення права представляти інтереси працівників в органах, що розглядають індивідуальні трудові спори – 10 профспілок (19,2%); порушення права профспілки представляти інтереси працівників при вирішенні колективних трудових спорів, конфліктів – 5 профспілок (9,6%); порушення права профспілки брати участь у діяльності примирних комісій, трудових арбітражів та інших органів, які розглядають колективний трудовий спір – 3 профспілки (5,8%).

Важливим правом боротьби за трудові права є право на страйк. За даними Державного комітету статистики України у період з 2016 до 2020 років страйки відбувалися лише у 2017 році¹³⁶ (див. діаграму нижче).

¹³⁶ Страйки та їх наслідки, за окремими видами економічної діяльності (за даними державного статистичного спостереження «Обстеження підприємств із питань статистики праці»). – Режим доступу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2014/pr/stv/stv_u/sed_u.htm

Динаміка страйків та їх наслідків в Україні за 2015–2020 рр.

		2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	Усього підприємств та організацій, на яких відбувалися страйки	5	–	23	–	–	–
2	Усього працівників, які брали участь у страйках, тис. осіб	0,9	–	2,1	–	–	–
3	Усього невідпрацьованих годин у середньому на одного страйкуючого	133	–	66	–	–	–

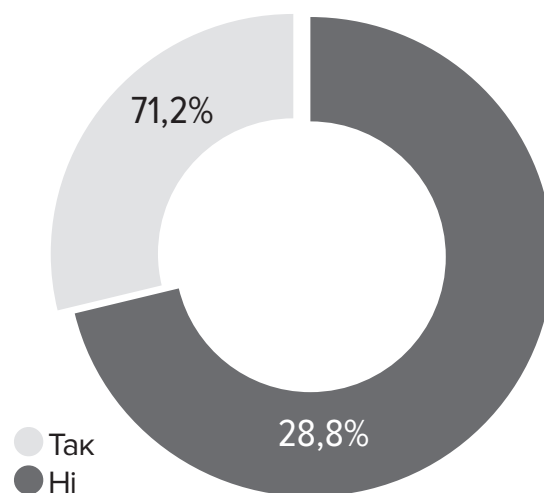
Примітка: без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

За інформацією НСПП, упродовж 2020 року ця служба сприяла зменшенню рівня соціального напруження та пошуку взаємоприйнятних рішень між сторонами конфліктів при проведенні найманими працівниками 118 страйків та акцій соціального протесту, у яких взяли участь понад 38 тис. найманих працівників. Результатом здійснення НСПП комплексу превентивних заходів стало зменшення кількості страйків у 2020 році на 56%, порівняно з 2019. Найбільші прояви протестної активності мали місце у Донецькій (2 страйки та 18 акцій соціального протесту), Львівській (14 акцій соціального протесту), Волинській та Харківській (по 8 акцій соціального протесту) областях та м. Києві (23 акції соціального протесту). Серед видів економічної діяльності – на підприємствах, в установах, організаціях добувної промисловості і розроблення кар'єрів (45), охорони здоров'я (36, що на 57% більше, ніж у 2019 році), машинобудування (12)¹³⁷.

На проблеми з приводу **права профспілки на організацію страйків та проведення інших масових заходів** у період 2015 – 2020 років вказали 15 опитаних нами профспілкових лідерів (28,8%).

16.6. Проблеми з приводу права на організацію страйків та проведення інших масових заходів

Чи виникали проблеми в управлінні підприємствами, при зміні форми власності, у вирішенні трудових спорів?



Так, на порушення права на **організацію страйків, зборів, мітингів, походів і демонстрацій на захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів** вказали 10 опитаних профспілкових лідерів (19,2%); на порушення права на проведення страйків та інших масових заходів – 5 осіб (9,6%). Підняли наші експерти і питання наявності законодавчої заборони на організацію та проведення страйків на залізниці, держслужбовцями та прирівняними до них категоріями службовців.

¹³⁷ Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 2020 рік. – Режим доступу: <https://nspp.gov.ua/home/struktura-nspp-5/13950-informatsiia-pro-rezultaty-diyalnosti-natsionalnoi-sluzhby-poserednytstva-i-prymyrennia-za-2020-rik>

Наведемо декілька прикладів¹³⁸.

Переслідування за реалізацію права на протест та виконання інструкцій з безпеки. Затримання профспілкового лідера напередодні оголошеної акції «Робота за інструкціями».

29 вересня 2020 року залізничники Криворізького локомотивного депо, члени Вільної профспілки залізничників України (далі – ВПЗУ) провели так званий «італійський страйк» або роботу за інструкціями. Поліція Кривого Рогу відкрила кримінальне провадження за матеріалами, які наділи під час «італійського страйку» залізничники Криворізького локомотивного депо щодо порушення правил безпеки праці. Голова первинної профспілкової організації ВПЗУ Криворізького депо В'ячеслав Федоренко поінформував, що залізничники склали 10 актів про технічну несправність тепловозів, які не приймали в експлуатацію. Матеріали передали до поліції, справу відкрив Довгинцевський райвідділ за частиною 1 статті 272 Кримінального кодексу України.

Водночас напередодні акції, вночі 29 вересня 2020 року, голову первинної профспілкової організації ВПЗУ Криворізького депо В'ячеслава Федоренка затримала поліція. Було безпідставно затримано транспорт, В. Федоренка протримали у відділку на 4 години, водночас не був складений ні протокол, ні акт первинного огляду на стан сп'яніння. В. Федоренко подав позов до суду, й зараз розглядається справа у Довгинцевському районному суді.

СПРАВА 94 ГІРНИКІВ ДП «СХІДГЗК».

У грудні 2017 року адміністрація уранової копальні «Інгульська» (ДП «СхідГЗК») подала до суду позов щодо 94 шахтарів, які в листопаді того ж року проводили акцію протесту із вимогами підвищення заробітної плати, про визнання страйку незаконним.

Цивільна справа №390/2078/17 за позовом ДП «Східний гірничо-збагачувальний комбінат» до 94 працівників шахти «Інгульська».

В результаті проведених консультацій для мирного врегулювання спору, проведених ДП «СхідГЗК» та Атомпрофспілкою, були досягнуті домовленості, які сприятимуть поліпшенню взаємовідносин між роботодавцем та працівниками і забезпечать стабільну роботу підприємства та вирішення соціальних питань. Як результат – керівництво підприємства подало до суду заяву про залишення позову щодо визнання страйку незаконним без розгляду. Суд своєю ухвалою задовольнив цю заяву¹³⁹. Як поінформував голова Конфедерації вільних профспілок України та Незалежної профспілки гірників України Михайло Волинець, свою роль у цьому відіграла і підтримка членів сімей гірників, членів НПГУ та колег-шаhtarів з інших підприємств та регіонів, а також – увага міжнародних організацій.

ПРОТЕСТ ГІРНИКІВ

1 липня 2020 р членська організація Конфедерації вільних профспілок України, Незалежна профспілка гірників України, проводила законну акцію протесту біля приміщення Офісу Президента України в місті Києві, за адресою вулиця Банкова, 11 з вимогами погасити перед працівниками державних шахт заборгованість по заробітній платі, яка станом на 24.06.2020 р становила 622,5 мільйона гривень (еквівалент 20,5 мільйона Євро).

З метою забезпечення контролю за станом здоров'я і відпочинку учасників акції, планувалося установка наметів, про що було зазначено у відповідному повідомленні про проведення акції протесту. Однак, коли учасники акції спробували скористатися своїм майном за призначенням, намети були із застосуванням фізичного насильства захоплені співробітниками Національної поліції України. Ніякого документа за фактом незаконного вилучення наметів не було складено. Незалежна профспілка гірників України з цього факту 1 липня 2020 р звернувся із заявою до Національної поліції України. 20 липня па-

¹³⁸ Інформація надана Конфедерацією вільних профспілок України

¹³⁹ Ухвала Кіровоградського районного суду Кіровоградської області про залишення позову без розгляду по справі № 390/2078/17 (провадження №2/390/96/18) від 09.02.2018. – Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/7211949>

латки були повернуті в кількості 28 штук, але ніякого реагування на заяви з приводу незаконного вилучення наметів не було.

СПРАВА КЗРК

Починаючи з 18 вересня 2020 року протягом 43 діб протестували під землею гірники чотирьох шахт ПАТ «Криворізький залізорудний комбінат» та профспілковці, вимагаючи гідні зарплати та умови праці.

При цьому на учасників акції протесту в Кривому Розі здійснювався психологічний тиск і погрози з боку нестворених осіб. Голова ППО Незалежної профспілки гірників України шахти «Жовтнева» Віктор Стояновський і заступник цехового комітету ППО НПГУ цієї ж шахти Валерій Гриневич повідомили, що з початку акції підземної протесту на шахтах ПАТ «Криворізький залізорудний комбінат» за ними і членами їх сімей відбувається постійне стеження і переслідування з боку невідомих осіб. Більш того, до малолітніх дітей 8 і 13 років Віктора Стояновського по дорозі в школу підходили невідомі і питали, де знаходяться їхні батьки. Інші люди з незрозумілими намірами приходили за адресою проживання родини Валерія Гриневича і задавали питання його дітям. У зв'язку з виявленими фактами голова Конфедерації вільних профспілок України та Незалежної профспілки гірників України звернувся до керівництва Нацполіції з вимогою відреагувати на зазначені факти тиску на профспілкових працівників, учасників протестного руху в Кривому Розі.

Гірники шахти «Жовтнева» підписали додаткову угоду до раніше підписаної адміністрацією КЗРК в односторонньому порядку. Як повідомив голова НПГУ, підвищення зарплат відбуватиметься таким чином: на 38% – тим, хто виконує роботу на поверхні, й тим, хто працював під землею, але мав низькі зарплати; на 21% – підземним працівникам. Також в угоді зазначено, що шахтарів не будуть переслідувати і їх не притягатимуть до адміністративної або кримінальної відповідальності

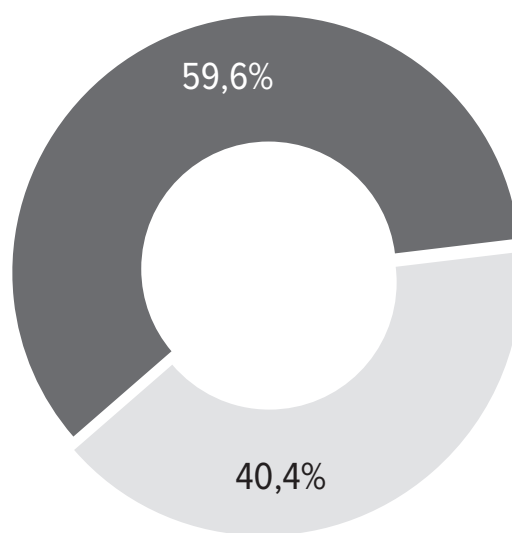
Роботодавець порушив умови Меморандуму, підписаного 16 жовтня, та подав до суду на протестувальників.

Рішенням у справі 212/7150/20 Жовтневого районного суду м. Кривого Рогу (суддя Дехта Р. В.) від 7.05.21 дії профспілкових активістів щодо проведення фактичного страйку та залишення у гірничих виробках шахт «Октябрська» та «Родіна» ПАТ «КЗРК» у небезпечних умовах після закінчення робочого дня (зміни) без дотримання встановленого законом порядку визнані неправомірними, в іншій частині позовних вимог було відмовлено (рішення поки не опубліковано).

Комплекс питань, пов'язаних із **правом на інформацію**, визначає рівень демократичності суспільства, дотримання загальностворених у світі прав і свобод людини та громадянина. У діяльності професійних спілок інформаційні права розуміються як гарантовані державою можливості профспілки задовольняти її потреби в отриманні, використанні, поширенні, охороні і захисті необхідного для їх діяльності обсягу інформації. Із 52 опитаних нами експертів 21 (або 40,4%) вказали, що протягом 2015 – 2020 років в діяльності їх профспілок мали місце порушення таких прав.

16.7. Проблеми пов'язані з правом на інформацію

Чи виникали проблеми з правом на інформацію?



● Так
● Ні

Щодо **права профспілки на інформацію з питань праці та соціально-економічного розвитку** респонденти вказали на такі проблеми: порушення права одержувати безоплатно інформацію від роботодавців або їх об'єднань, державних органів та органів місцевого самоврядування з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх членів – 17 осіб (32,7%); порушення права одержувати безоплатно інформацію про результати господарської діяльності підприємств, установ або організацій – 13 осіб (25%); порушення права безоплатно одержувати від центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики статистичні дані з питань праці та соціально-економічних питань, а також виробничого та невиробничого травматизму, профзахворювань – 3 особи (5,8%); порушення терміну надання такої інформації (5 днів) – 11 осіб (21,1%)

А з приводу **обов'язку роботодавця надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань**, експерти зазначили на такі порушення: ненадання роботодавцями, їх об'єднаннями в тижневий термін на запити профспілок, їх об'єднань інформацію, яка є в їх розпорядженні, з питань умов праці та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та виконання колективних договорів і угод – 17 осіб (32,7%); у разі затримки виплати заробітної плати ненадання дозволу роботодавцем на отримання в банківських установах інформації про наявність коштів на рахунках підприємства, установи, організації – 6 осіб (11,5%).

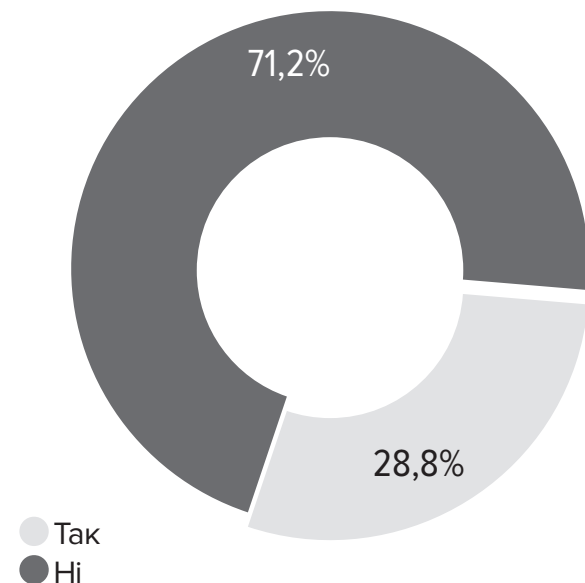
Приклад обмеження права профспілок на інформацію, створення перепон у поданні запитів на неї, міститься у інформації Професійної спілки робітників морського транспорту України (ПРМТУ). Так, у Приватному акціонерному товаристві «Українське Дунайське пароплавство» (ПрАТ «УДП») (Код ЄДРПОУ 01125821, 68600, Одеська область, м. Ізмаїл, вул. Пароходна, 28, в.о. голови Правління Хомяков Олексій Валерійович) роботодавцем допущено наступні порушення профспілкових прав. Напри-

кінці 2020 року за вказівкою Хомякова О.В. було обмежено право представників профспілкового комітету безпосередньо звертатися з профспілкових питань усно або письмово до нього та посадових осіб ПрАТ «УДП»: працівники планово-економічного відділу, відділу праці і заробітної плати, розрахунково-касового відділу, відділу казначейства отримали вказівку не надавати профспілковому комітету жодних звітних та статистичних даних, а працівники канцелярії – не реєструвати письмові звернення, вимоги та подання профкому¹⁴⁰.

Традиційно профспілки беруть активну участь у **захисті соціально-культурних та житлових прав громадян**. Під час нашого дослідження на наявність проблем у цій сфері вказали 15 експертів (28,8% усіх опитаних).

16.8. Проблеми пов'язані із захистом соціально-культурних та житлових прав громадян

Чи виникали проблеми пов'язані із захистом соціально-культурних та житлових прав громадян?



¹⁴⁰ Інформація про порушення прав профспілок у 2020 році. – Режим доступу: https://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/pravovij-zakhist/20227-informatsiya-pro-porushennya-prav-profspilok-u-2020-rotsi.html?fbclid=IwAR06PUWc93zigiZappY1XJ9eWQYwn2yZ_0AsGtyWFvys_sDknE-Q310p9g

Зокрема, з приводу **права профспілки на створення навчальних, культурно-освітніх закладів, дослідних та інших організацій** вони вказали на існування таких проблем у їх діяльності: порушення права за рахунок власних коштів створювати навчальні, культурно-освітні заклади, дослідні, соціально-аналітичні установи, правові, статистичні, соціологічні навчальні центри та центри незалежних експертиз – 2 експертів (3,8%); порушення права бути засновниками засобів масової інформації та здійснювати видавничу діяльність – 1 особа (1,9%).

Щодо повноважень профспілки щодо **охорони здоров'я громадян, фізичної культури, спорту, туризму та охорони довкілля** експерти вказали на наявність наступних проблеми: порушення повноважень профспілки організувати і здійснювати громадський контроль за реалізацією прав членів профспілки у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги – 3 особи (5,8%); ще по 5 осіб (по 9,6% відповідно) вказали на порушення права профспілки брати участь у діяльності експертних, консультативних, наглядових рад при органах та закладах охорони здоров'я; порушення права профспілки брати участь у розвитку масової фізичної культури, спорту, туризму тощо та порушення права профспілки брати участь в охороні довкілля, захисті населення від негативного екологічного впливу, проведенні громадських екологічних експертиз тощо.

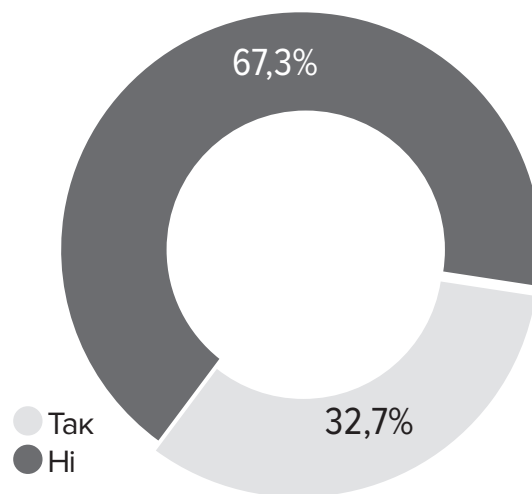
Найменша кількість порушень прав профспілок протягом 2015 – 2020 років була зафіксована з приводу їх діяльності у сфері **захисту духовних інтересів трудящих**. Так, по 1 опитаному профспілковому лідеру (по 1,9% відповідно) вказали на проблеми: у створенні умов для загальнодоступного користування громадянами надбаннями української національної культури; умов для користування надбаннями чи розвитку культур національних меншин, які проживають на території України; умов для користування надбаннями світової культури; з приводу соціального захисту працівників інтелектуальної сфери діяльності.

Серед проблем з приводу **захисту профспілками житлових прав громадян** наші респонденти вказали наступні: з приводу участі у розробленні державної житлової політики – 4 особи (7,7%); з приводу здійснення заходів, спрямованих на розвиток житлового будівництва, поліпшення використання та забезпечення збереження житлового фонду – 3 особи (5,8%); у зв'язку із захистом економічних та соціальних прав громадян, пов'язаних з одержанням, утриманням і збереженням житла – 9 осіб (17,3%).

Опитані нами профспілкові лідери зазначали, що хоча й не всюди, але мали місце проблеми з приводу **права власності, права на господарську та фінансову діяльність профспілки** (на це вказали 17 осіб або 32,7%)

16.9. Проблеми пов'язані з правом власності, господарською та фінансовою діяльністю профспілки

Чи виникали проблеми пов'язані з правом власності, господарською та фінансовою діяльністю профспілки?



Стосовно наявних проблем з приводу **права власності профспілки** експерти вказали, що протягом 2015-2020 років в їх діяльності виникали такі: пов'язані із придбанням, отриманням майна – у 2 профспілок (3,8% від усієї кількості досліджених); з приводу фінансового контролю за коштами профспілки – у 9 профспілок (або 17,3%); з приводу позбавлення профспілки права власності, права володіння та користування переданим у господарське

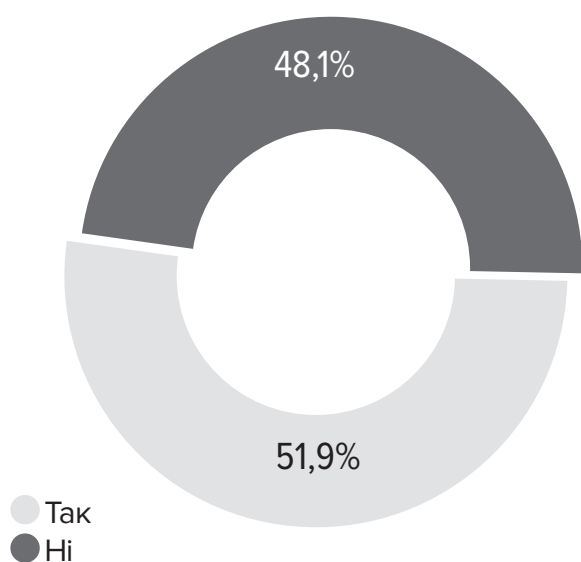
відання майном – у 7 профспілок (13,5%); пов'язані із розпорядженням коштами, іншим майном профспілки (об'єднання), що належить на праві власності – також у 7 профспілок.

На проблеми з приводу **права на господарську та фінансову діяльність профспілки** вказало небагато наших експертів. Так, на виникнення проблем, пов'язаних із наданням безоплатних послуг, робіт вказали 4 експерти (або 7,7% із загальної кількості опитаних; на пов'язані із створенням в установленому законодавством порядку підприємств, установ або організацій із статусом юридичної особи – 3 експертів (5,7%); на пов'язані із формуванням відповідних фондів, кредитних спілок – 2 експертів (3,8%).

Із усієї маси досліджених нами порушень найбільшу кількість становили різного роду проблеми, пов'язані з **перешкоджанням діяльності профспілки та / або профспілкових активістів з боку роботодавця**. На це вказали 27 експертів (або 52% із загальної кількості опитаних).

16.10. Проблеми пов'язані з перешкоджанням діяльності профспілки та/або профспілкових активістів з боку роботодавця

Чи виникали проблеми пов'язані з перешкоджанням діяльності профспілки та/або профспілкових активістів з боку роботодавця?



Зокрема, вони вказали на те, що у них виникали такі проблеми з приводу **гарантій діяльності профспілок**: перешкоди у відвідуванні та огляді місця роботи на підприємстві, в установі, організації, де працюють члени профспілок – виникали у 8 опитаних експертів (або 15,4% опитаних); неодержання від роботодавця, іншої посадової особи відповідних документів, відомостей та пояснень, що стосуються умов праці, виконання колективних договорів та угод, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників – у 17 опитаних експертів (32,7%); перешкоджання у безпосередньому зверненні з профспілкових питань усно або письмово до роботодавця, посадових осіб – у 10 експертів (19,2%); перешкоджання перевірці роботи закладів торгівлі, громадського харчування, охорони здоров'я, дитячих закладів, гуртожитків, транспортних підприємств, підприємств побутових послуг, що належать даному підприємству, установі, організації або їх обслуговують – у 3 експертів (5,8%); перешкоджання розміщенню власної інформації у приміщеннях і на території підприємства, установи або організації в доступних для працівників місцях – у 5 експертів (9,6%); перешкоджання перевірці розрахунків з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів для соціальних і культурних заходів та житлового будівництва – у 8 експертів (15,4%); позбавлення права технічній інспекції профспілок галузевого рівня, що здійснює контроль за дотриманням умов праці та техніки безпеки працівників, зазначених у статті 1 Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці», зупиняти ведення робіт на підприємстві у разі грубих порушень правил техніки безпеки та охорони праці – у 3 експертів (5,8%).

Наприклад, за інформацією Профспілки працівників охорони здоров'я України, на Комунальному некомерційному підприємстві Сумської обласної ради «Обласна дитяча клінічна лікарня» (м. Суми, вул. Ковпака, 22, генеральний директор Змисля Ігор Федорович) роботодавець умисно погіршив умови для діяльності профспілкової

організації, зокрема заборонив користування приміщенням профспілкової організації; перешкоджає діяльності профспілкової організації, у тому числі шляхом неперерахування в порядку, передбаченому законом та колективним договором, коштів на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу; притягнув членів виборного органу до дисциплінарної відповідальності (оголосив догану) та звільнив голову первинної профспілкової організації без попередньої згоди профкому; умисно ухиляється від участі у колективних переговорах.

У зв'язку з цим первинною профспілковою організацією направлено відповідні звернення до роботодавця, Сумської обласної ради профспілок, Сумської обласної ради (власника закладу охорони здоров'я), Управління Держпраці у Сумській області; проводилися консультації з обласним відділенням НСПП. Голова профкому оскаржив своє незаконне звільнення до суду (справа № 592/7/7488/20, розгляд якої триває). Порушення не усунуто¹⁴¹.

За інформацією Об'єднання профспілок Львівщини, в ДП «Національний академічний драматичний театр ім. Марії Заньковецької» (м. Львів, вул. Л.Українки, 1, генеральний директор Мацяк Андрій Олександрович) чотирьох членів виборного органу (профкому) роботодавцем притягнуто до відповідальності у формі догани з порушенням частини другої статті 252 КЗпП України та статті 41 Закону про профспілки без попередньої згоди профспілкового комітету, членами якого вони є. Подано позовні заяви до суду. В судах першої інстанції за участю правового інспектора праці обласної організації Профспілки працівників культури України всі справи вирішено на користь працівників. Дві справи розглянуто в суді апеляційної інстанції, яка залишила рішення судів без змін.

У багатьох профспілках виникали наступні проблеми з приводу **гарантій для працівників підприємств, установ або ор-**

ганізацій, обраних до профспілкових органів: на зміну умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, без попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є – вказали 14 опитаних експертів (27%); на звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки), без попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоячого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок) – 6 експертів (11,5%); на звільнення з ініціативи роботодавця працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства, установи, організації, протягом року після закінчення терміну, на який він обирався (крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення з роботи чи зі служби) – 8 експертів (15,4%); на ненадання попередньої роботи (посади) або за згодою працівника іншої рівноцінної роботи (посади) працівникам, звільненим з роботи у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення терміну їх повноважень – 4 експерти (7,7%); на ненадання членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, на умовах, передбачених колективним договором чи угодою, вільного від роботи часу із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на часу участі в роботі виборних профспілкових органів – 8 експертів (7,7%); на ненадання додаткової відпустки тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за

¹⁴¹ Інформація про порушення прав профспілок у 2020 році. – Режим доступу: https://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/pravovij-zakhist/20227-informatsiya-pro-porushennya-prav-profspilok-u-2020-rotsi.html?fbclid=IwAR06PUWc93zigizappY1XJ9eWQYwn2yZ_0AsGtyWFvys_sDknE-Q310p9g

рахунок роботодавця на час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації – 11 експертів (21,1%); на незбереження або ненадання рахунок коштів підприємства додаткових пільг працівникам, обраним до складу виборних органів профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі або організації – 8 експертів (15,4%).

Прикладом може слугувати звернення активістів незалежної спілки української діаспори, яке надійшло до громадської приймальні УГСПЛ з проханням втрутитись у конфлікт, що став їм відомий. Мова йшла про порушення прав людини в Україні. А саме: «...членів незалежної первинної профспілки ПРАТ ДТЕК Павлоград вугілля було незаконно звільнено адміністрацією. Причиною стало виконання профспілкою своїх обов'язків по захисту інтересів трудящих. Постраждалі звернулися до суду і отримали рішення про поновлення їх на роботі. Але адміністрація ігнорувала судові рішення. Також вона ігнорувала постанову виконавчої служби про негайне поновлення звільнених на робочих місцях. Люди звернулися до прокуратури і там їх проігнорували. Ми узяли справу під контроль, звернулися до адміністрації підприємства з вимогою дотримуватись законодавства України та прав людини. Але ніякої реакції не було».

Мали місце і проблеми з приводу **обов'язку роботодавця щодо створення умов діяльності профспілок**. Так, 14 опитаних профспілкових лідерів (або 27% від загальної кількості опитаних) зауважили на те, що роботодавець не сприяє створенню належних умов для діяльності профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі або організації; 7 осіб (13,5%) зауважили на ненадання для роботи виборного профспілкового органу та проведення зборів працівників приміщень; 12 осіб (23,1%) вказали на неутримання роботодавцем, за наявності письмових заяв працівників, які є членами профспілки, щомісячно і безоплатно із заробітної плати та неперерахування на рахунок профспілки членських профспілкових внесків праців-

ників відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди в терміни, визначені цим договором, або затримка перерахування зазначених коштів.

Так, за інформацією Професійної спілки робітників морського транспорту України (ПРМТУ), у Приватному акціонерному товаристві «Українське Дунайське пароплавання» (ПрАТ «УДП») (Код ЄДРПОУ 01125821, 68600, Одеська область, м. Ізмаїл, вул. Пароходна, 28, в.о. голови Правління Хомяков Олексій Валерійович) видав наказ від 09.12.2020 № 264 «Про визначення та закріплення приміщень за профспілками, які діють в ПрАТ «УДП», згідно з яким профспілковому комітету ППО ПрАТ «УДП» замість кабінетів №№ 706 та 718 в адміністративній будівлі по вул. Пароходна, 28, м. Ізмаїл, де профком розташовувався з 2011 року, було виділено приміщення в будівлі за адресою: Набережна Луки Капікраяна, 22 (Плавкранниця). В даному приміщенні, яке фактично перебуває в аварійному стані, з 2014 року немає опалення, освітлення, зв'язку та води, діряві стеля та забиті фанерою вікна.

Після видання зазначеного наказу доступ до адміністративної будівлі ПрАТ «УДП» та приміщень, де працюють члени ПРМТУ, для членів профкому ППО ПрАТ «УДП» за вказівкою адміністрації заблокований¹⁴².

Проблемними для профспілок були й питання **відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу**: 19 респондентів (36,5% опитаних) за свідчили, що роботодавці не відраховують взагалі або відраховують у неповному обсязі кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу.

Так, за повідомленням членських організацій Федерації професійних спілок України, протягом 2020 р. виявлено 2552 (проти 1192 у 2019 році) випадки неперерахування коштів первинним профспілковим

¹⁴² Інформація про порушення прав профспілок у 2020 році. – Режим доступу: https://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/pravovij-zakhist/20227-informatsiya-pro-porushennya-prav-profspilok-u-2020-rotsi.html?fbclid=IwAR06PUWc93zigiZappY1XJ9eWQYwn2yZ_0AsGtyWFvys_sDknE-Q310p9g

організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу¹⁴³.

Шестеро профспілкових лідерів (11,5% опитаних) вказали на проблеми з приводу права профспілки щодо **притягнення до відповідальності посадових осіб**, зокрема у зв'язку із висуненням вимоги розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, який порушує ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», законодавство про працю, про колективні договори та угоди. Так, вони вказували на те, що на їх законні вимоги надходила відмова в проведенні службових розслідувань щодо керівників, що порушують права членів трудового колективу.

Серед **інших порушень прав людини і прав профспілки**, з якими їм довелося стикатися протягом 2015 – 2020 років, опитані експерти назвали: порушення, пов'язані із діяльністю, спрямованою на реалізацію та захист свободи вираження поглядів – 21 особа (40,4%); пов'язані із діяльністю, спрямованою на реалізацію та захист свободи думки, совісті і релігії – 7 осіб (13,5%); пов'язані із діяльністю, спрямованою на захист від дискримінації – 9 осіб (17,3%); пов'язані із протидією корупції – 8 осіб (15,4%).

Мало місце і **насильство проти членів профспілок**: 07.08.2019 в м. Куп'янськ Харківської області на дверях квартири профспілкового активіста Олександра Прозорова з'явився напис «Уми сука», а дверний замок було заповнено клеєм. За три місяці до цього Прозоров створив первинну профспілкову організацію ВП «Локомотивне депо Куп'янськ» регіональної філії «Південна залізниця» АТ «Українська залізниця» Вільної профспілки Південної залізниці. Після початку активної роботи профспілки він отримав від керівника депо «пораду» не відволікати колег від роботи своєю профспілкою. 6 серпня Прозоров повернувся до роботи після щорічної відпустки і наступного дня виявив погрози на дверях власної оселі. Він підозрює у скоєному керівництво депо

і вважає все це помстою за активну профспілкову діяльність. Крім того, незадовго до погроз, на підвір'ї на нього напав невідомий та завдав удару в обличчя¹ повернувся до роботи після щорічної відпустки і наступного дня виявив погрози на дверях власної оселі¹⁹¹. Він підозрює у скоєному керівництво депо і вважає все це помстою за активну профспілкову діяльність. Крім того, незадовго до погроз, на підвір'ї на нього напав невідомий та завдав удару в обличчя¹⁴⁴.

Актуальним є завдання не тільки виявити та зафіксувати порушення прав, але і **припинення таких порушень, адекватне реагування та відновлення порушених прав профспілки та/або профспілкових активістів**. Відповідно до отриманих нами даних, 8 експертів (15,5 опитаних) вказали, що відбулося звернення до поліції; 15 (28,8%) вказали, що звертались до суду; 20 (38,5% опитаних) проводили акції протесту; 28 (53,8%) звертались до урядових установ; 19 (36,5%) звертались до інших громадських організації та об'єднань; ще один експерт зазначив, що ними наразі ще тільки готується реакція.

Те, що питання було частково або повністю вирішене, засвідчили 17 осіб (32,7%). У багатьох випадках респонденти вказали, що отримали письмові відповіді, роз'яснення, консультації (13 осіб або 25%). Проте, непоодинокими є і відписки (6 осіб або 11,5%), відсутність реагування та не вирішення питання (5 осіб або 9,6%) або навіть тиск на профспілкових активістів (3 особи чи 5,8%).

Так, у Торецьку Донецької області, що за 8 кілометрів від лінії розмежування, зусиллями місцевого активіста Володимира Єльця працює приймальня УГСПЛ. Саме сюди по допомогу звернулися торецькі шахтарі, які з літа 2019 року не отримують зарплату. Щоб відстоювати свої права, в тому числі за допомогою юридичних інструментів, шахтарі вирішили створити профспілку. «Формально дві профспілки вугільників вже існували, але останніми роками вони, м'яко кажучи, не працювали. Тому ми вирішили створити альтернативну,

¹⁴³ Інформація про порушення прав профспілок у 2020 році. – Режим доступу: https://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/pravovij-zakhist/20227-informatsiya-pro-porushennya-prav-profspilok-u-2020-rotsi.html?fbclid=IwAR06PUWc93zigiZappY1XJ9eWQYwn2yZ_0AsGtyWFvys_sDknE-Q310p9g

¹⁴⁴ Тиск на профспілкового активіста чиниться / Конфедерація вільних профспілок України, 9 серпня 2019 року: <http://kvpu.org.ua/uk/news/4/3606-tisknaprofspilkovogoaktivistachinitsya>

– розповідає Володимир Єлець. – На останочі збори прийшли близько 200 шахтарів. Профспілку очолив начальник ділянки прохідницьких робіт шахти Дмитро Баленко. Мене вибрали його заступником». У грудні борги працівникам так і не виплатили. Тому у середині січня 2020 року профспілка провела акцію протесту під стінами підприємства. З'ясувалося, що на шахті встигло змінитись керівництво. Новий директор пообіцяв, що гроші працівникам заплатять до 1 лютого. Цього знову не сталося. У березні на підприємстві спробували відновити видобування вугілля. Хоча це – незаконно, бо у шахти ще 4 місяці тому завершилися усі необхідні дозволи. «Ще восени підприємство розірвало договір з воєнізованою гірно-рятівною службою, яка в разі нещасних випадків мала б рятувати людей. У нього немає договорів ні з Держінспекцією з праці, ні з гірною інспекцією, ні з іншими органами. Незважаючи на це, на початку березня на шахті намагались відновити роботи, – розповідає Володимир Єлець.

За його словами, причина в тому, що орендарі шахти заключили договір з «Метінвестом» на поставку вугілля та вже отримали аванс за нього. Щоб поставити обіцяне вугілля, підприємство мало працювати, незважаючи на те, що це може призвести до загибелі людей. Щоб зупинити незаконний видобуток вугілля, 10 березня профспілка влаштувала акцію протесту. Деякі гірники прийшли, щоб офіційно звільнитись – без цього вони не можуть влаштуватись на нову роботу. Вони прорвались до адміністративної будівлі шахти, але зі службою безпеки відбулись сутички. А начальник служби безпеки Юрій Гнатюк притис Володимира біля дверей та погрожував. «Він казав, що я дуже пошкодую, мовляв «ти не розумієш, чим займаєшся» та «тобі це так просто не минеться», – згадує Володимир. Спочатку активіст не надав цьому значення. Але потім з різних джерел почали повідомляти, що про нього розпитують. Щоб убезпечитись, Володимир записав відеозвернення та опублікував його на своїй сторінці у Фейсбук: «Гнатюк погрожував мені фізичною розправою. Тому заявляю,

що будь-які нещасні випадки, які зі мною відбудуться, я буду пов'язувати з цими погрозами», – розповів він на відео. Після відеозвернення стеження за Володимиром припинилось. Акція протесту спрацювала.

Наразі на «Шахті імені святої Матрони Московської» вугілля не видобувають – лише викачують воду, щоб вона не завалилась. Цим займається близько 20 працівників. Проте понад чотири сотні співробітників досі знаходяться у підвішеному стані. На підприємство їх не пускають, відділ кадрів закритий, а у їхніх трудових книжках досі вказано, наче вони працюють на шахті. Через це вони не можуть навіть офіційно влаштуватись на іншу роботу та отримати довідку про заборгованість перед ними.

Протягом чотирьох місяців року УГСПЛ зверталась до голови Донецької облдержадміністрації, до Президента та в прокуратуру. Кримінальна справа щодо невиплати зарплат внесена до ЄРДР, але розслідування триває вже четвертий місяць. У грудні 2020 року активісти профспілки звернулися до представника Офісу Уповноваженого ВР з прав людини у Донецькій та Луганській області Павла Лисянського. Вони добились того, щоб на підприємстві відбулась перевірка Управління Держпраці та Фонду держмайна. Перевірка розпочалась 16 березня 2020 року, проте у зв'язку з карантинном була зупинена. Якщо порушення будуть офіційно підтвержені, держава може розірвати договір оренди з приватною фірмою Coal Energy. Шахтарі збираються йти до суду і вимагати, щоб борги по зарплаті їм врешті виплатили, а у трудових книжках зробили позначки про звільнення. Проте незважаючи на всі зусилля активістів, керівництво шахти досі ігнорує і профспілку, і законні вимоги державних органів¹⁴⁵.

Усі опитані нами експерти зазначили, що процес відстоювання профспілкових прав та прав трудящих є складною справою, яка далеко не завжди призводить до бажаного

¹⁴⁵ Нова профспілка. З чим пов'язані погрози на адресу координатора приймальні УГСПЛ. – Режим доступу: <https://helsinki.org.ua/articles/nova-profspilka-z-chym-pov-iazani-pohrozy-na-adresu-koordinatora-pryymal-ni-uhspil/?fbclid=IwAR0hiWAisdo2yGGn6TlgFRt4JAZ3xvHER-jMA2dipW79FDPQZimXKNnapxc>

результату («Всі заходи, які ми застосовували, виявились неефективними», «Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» не виконується жодним органом; ані законодавчими, ані виконавчими, ані контролюючими, ані правоохоронними», «Ніякі, урядові установи обмежуються формальними відписками», тощо) і вимагає «впертого характеру і бажання досягнути мети», «злагоджених дій робітників», тому що «Відсутність консолідованої позиції в профспілковому середовищі призводить до зменшення можливостей використання профспілками інструментів захисту прав людей найманої праці».

Серед найбільш ефективних заходів щодо вирішення проблемних питань реалізації прав профспілок, на думку опитаних, є: страйки, акції протесту, пікетування, петиції (16 осіб або 30,7%); переговори, консультації, діалог (10 осіб, або 19,4%); зустрічі з людьми, більше інформації членам профспілки по роботу профорганізації (3 осіб або 5,8%); звернення до вищестоящих установ, органів виконавчої влади та місцевого самоврядування (4 особи або 7,7%); звернення до суду, захист прав юридичною сферою (6 осіб або 11,5%); розголос, залучення засобів масової інформації, використання соцмереж (3 осіб або 5,8%); звернення до міжнародних організацій – 2 осіб (або 3,8%).

Наведемо декілька думок наших експертів з цього приводу: «Потрібна більша активність з проведенням акцій та підписів про ті чи інші вимоги, що дасть можливість членам профспілки отримувати певну інформацію та відчувати себе учасником тих чи інших заходів. Тобто бути причетними до вирішення питань які їх турбують»; «В єдності наша сила, якщо нічого не робити тоді результат очевидний»; «Для того щоб змінити ситуацію потрібні не тільки опитування і ідеї, а й бажання людей (членів профспілкових організацій та й нації взагалі) змінити все на краще і змінитись самим. Інакше нічого не вийде».

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Згідно з результатами дослідження “Рівень довіри до суспільних інститутів та електоральні орієнтації громадян України”, проведене в лютому 2019 році¹⁴⁶, спостерігається наступний рівень довіри до профспілок: зовсім не довіряють – 28,9% респондентів, 28,6% – скоріше не довіряють, 20,7% – скоріше довіряють, 2,4% – повністю довіряють. 19,5% опитаних було важко відповісти.

Відповідно до даних такого ж дослідження¹⁴⁷ “Україна-2020: невиправдані очікування, неочікувані виклики. Підсумки року у дзеркалі громадської думки”, яке проводилось соціологічною службою Центру Разумкова в грудні 2020 року, тенденції трохи змінились. 22,5% опитаних зовсім не довіряють профспілкам, 29,6% – скоріше не довіряють, 21,1% – скоріше довіряють. 23,3% опитаних важко відповісти, а повністю довіряють – 3,5% опитаних. Якщо порівнювати з іншими соціальними інститутами в дослідженні, то профспілкам довіряють повністю більше осіб, ніж Верховній Раді, уряду, чиновникам, судам, антикорупційним органам та політичним партіям.

Враховуючи міжнародні зобов'язання України в рамках ратифікованих конвенцій МОП, практики ЄСПЛ та інших міжнародних інструментів, що були зазначені у розділі 1 даного дослідження, варто наголосити на неухильному дотриманні фундаментальних прав на свободу асоціації в процесі напрацювання законодавчих новацій, що стосуються прав та гарантій діяльності профспілок.

Також, враховуючи результати анкетування проведеного в рамках даного дослідження, треба наголосити на тому, що повсякчас населення не знає про позитивні здобутки профспілок в царині захисту трудових прав та інших аспектів правоза-

хисної діяльності, через це доцільно рекомендувати профспілковим організаціям інтенсифікувати медійну роботу та роботу з просвітництва стосовно унікальних механізмів, що вони мають в своєму арсеналі.

В нагоді можуть стати веб-сайти¹⁴⁸ або ж сторінка профспілки у соціальних мережах¹⁴⁹ для публікації досягнень під час здійснення основної функції профспілок – захист трудових прав працівників, а також результатів роботи профспілки в інших сферах (культурно-масова робота, оздоровлення працівників, виплата матеріальної допомоги тощо). Така політика сприятиме прозорості профспілки та формуватиме її позитивний імідж як серед її членів, так і більшої кількості населення.

Використання сучасних засобів комунікації та просвітницька робота на місцях допоможе профспілкам зберегти та нарощувати профспілкове членство, адже приєднуються до лав профспілок саме для захисту своїх прав, і тому, власне, демонстрація переваг профспілки та її досягнень у цьому захисті відіграватиме ключову роль.

Профспілки є міжнародно визнаним інструментом захисту як соціально-економічних прав та інтересів населення, так само вони відіграють значущу роль у більш ширшому контексті забезпечення демократичного розвитку держав через практики захисту права на свободу вищесловлювання, боротьбу з корупцією тощо.

Варто також зазначити, що все частіше про розвиток профспілок як інтегрального фактору розвитку суспільства заявляють і керівники розвинених держав, наприклад, Президент США Джо Байден записав офіційне звернення на підтримку працівників компанії “Amazon” де підкреслив незаперечне право на свободу об'єднання у профспілки¹⁵⁰.

¹⁴⁶ <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/riven-doviry-do-suspilnykh-institutiv-ta-elektoralni-orientatsii-gromadian-ukrainy>

¹⁴⁷ <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/ukraina2020-nevypravdani-ochikuvannia-neochikuvani-vyklyky-pidsumky-roku-u-dzerkali-gromadskoi-dumky-gruden-2020r>

¹⁴⁸ https://novaposhta.ua/zvit_zi_stalogo_rozvitku_2019

¹⁴⁹ <https://www.facebook.com/kvpu.org.ua/photos/a.399783206704559/4598731820142989/>

¹⁵⁰ <https://www.youtube.com/watch?v=aZpUD9KgYc4>

Рекомендацією для органів державної влади може стати неухильне слідування фундаментальним міжнародним принципам свободи об'єднання та невтручання у дії профспілок з охорони та захисту соціально-економічних прав та інтересів населення.

В той же час, рекомендацією для профспілкових організацій може бути інтенсифікація власне правозахисної та представницької функції профспілок, а також більша інтеграція у важливі суспільно важливі процеси з паралельним реформуванням структур задля більшої включеності членів профспілок до демократичного управління організаціями та більш ефективно висвітлення позитивних практик, що напрацьовуються даними суб'єктами громадянського суспільства.

АНКЕТА

Українська Гельсінська спілка з прав людини досліджує проблему дотримання прав трудових прав та прав професійних спілок. Просимо Вас взяти участь у опитуванні та, спираючись на Ваші знання і особистий досвід, відповісти на наведені нижче запитання. Ви можете обрати якесь із запропонованих варіантів відповідей і деталізувати їх, або вказати власний варіант відповіді.

Українська Гельсінська спілка з прав людини щиро дякує вам за співпрацю та нагадує, якщо ви або хтось із ваших колег чи знайомих потребує правової допомоги, завжди можете звернутись до нашого юриста за тел. (044) 383 95 19, (094) 928 65 19 або громадської приймальні: gp.ugspl@gmail.com.

Заздалегідь дякуємо!

1. Ваше прізвище, ім'я, по-батькові.....
2. **Ваша стать** а) жіноча; б) чоловіча
3. **Ваш вік:** а) до 25 років; б) від 26 до 35 років; в) від 36 до 45 років; г) від 46 до 55 років; д) від 56 до 65 років; е) старше 65 років
4. Регіон
5. Тип населеного пункту, де Ви навчаєтесь/працюєте: а) обласний центр, б) місто, в) село, г) с.м.т
6. **Ваш тип зайнятості на теперішній час:** а) студент; б) службовець/посадова особа; в) робітник; г) працівник; д) підприємець; е) тимчасові заробітки; ж) безробітний/тимчасово непрацюючий; з) інше.....
7. **У якій сфері діяльності:** а) промисловість (деталізуйте).....);
б) транспорт; в) фінанси; г) охорона здоров'я; д) соціальна сфера; е) освіта, наука; ж) сільське господарство; з) торгівля, громадське харчування; і) силові структури; к) ваш варіант
8. **Чи є Ви членом професійної спілки:** а) ні; б) так
 - 8.1. Чому Ви не вступили до профспілки: а) за місцем моєї діяльності профспілка не створена, а іншу я не шукав/ла; б) профспілка за місцем моєї діяльності створена, але я вважаю, що мені це непотрібно; в) профспілка за місцем моєї діяльності створена, але я вважаю, що від них немає жодної користі; г) інше
 - 8.2. **Чи хотіли б Ви вступити до профспілки:** а) ні, б) так; в) не знаю; г) інше
9. **Оцініть, наскільки ви спроможні самостійно захистити свої трудові права/ гарантії трудових прав у разі їх порушення:** а) вважаю, що я здатен повністю самостійно захистити свої трудові права; б) вважаю, що я достатньою мірою здатен самостійно захистити свої трудові права; в) вважаю, що я на середньому рівні здатен самостійно захистити свої трудові права; г) вважаю, що я маю низькі шанси самостійно захистити свої трудові права; д) вважаю, що я маю дуже низькі шанси самостійно захистити свої трудові права

10. Чи порушувались протягом 2015-2020 років якісь із Ваших основних трудових прав: а) право на вільне укладання, зміну і розірвання трудового договору в порядку і на умовах, що встановлені законодавством; б) право на рівні можливості і рівне ставлення при вирішенні будь-яких питань у трудових і тісно пов'язаних з ними відносинах; в) право на належні, безпечні і здорові умови праці, включаючи право на одержання вичерпної і достовірної інформації щодо умов праці і вимог охорони праці на робочому місці; г) право на заробітну плату, не нижче встановленої законом мінімальної заробітної плати, і своєчасну її виплату з урахуванням кількості і якості виконаної роботи; д) право на матеріальну підтримку при настанні страхового випадку, передбаченого положеннями загальнообов'язкового страхування працівника; е) право на відпочинок, включаючи міжзмінний відпочинок, вихідні і святкові дні, відпустку; ж) право на повагу Вашої гідності і честі; з) власний варіант відповіді

10.1. Будь ласка, деталізуйте, у чому саме полягали порушення:

11. Чи порушувались протягом 2015-2020 років якісь із Ваших гарантійних прав: а) право на сприяння в працевлаштуванні; б) право на судовий і позасудовий захист; в) право на відшкодування шкоди, заподіяної пошкодженням здоров'я у зв'язку з роботою; г) право на захист від незаконного звільнення; д) право на повну зайнятість і захист від безробіття, на професійну підготовку, перепідготовку і підвищення своєї кваліфікації; е) на забезпечення державними гарантіями і компенсаціями; ж) право вимагати від роботодавця дотримання ним умов трудового законодавства, колективного і трудового договорів; з) ваш варіант

11.1. Будь ласка, деталізуйте, у чому саме полягали порушення:

12. Чи намагались Ви захистити свої порушені права: а) ні, б) так

13. Через які причини Ви не намагались захистити свої права: а) не знав/ла, як це можна зробити самостійно; б) не знав/ла, до кого можна звернутись за допомогою; в) не вірив/ла, що такий захист буде ефективним; г) власний варіант відповіді

14.1. До кого Ви звертались за допомогою у захисті порушених прав(а): а) до роботодавця з заявою про поновлення трудових прав; б) до державної служби з питань праці; в) до комісії по трудових спорах; г) до суду; д) до правоохоронних органів; е) до вищого керівництва; ж) до профспілки; з) знайомих; і) родичів; к) власний варіант відповіді

14.2. Який був результат: а) звернення було дуже ефективним; б) звернення було достатньо ефективним; в) звернення було неефективним; г) власний варіант відповіді
.....

14.3. Коротко поясніть, чому Ви дали таку оцінку

15. З яких питань протягом 2015-2020 років Ви звертались до своєї профспілки: а) вкажіть 2-3 основних причини звернення б) не звертався/лась взагалі; в) я не є членом профспілки

16. Оцініть задоволеність результатами таких звернень: а) дуже задоволений; б) задоволений; в) рівною мірою задоволений і незадоволений; г) незадоволений; д) дуже незадоволений

17. Коротко поясніть, чому Ви дали таку оцінку

18. Якою Ви бачите роль профспілок у сучасному суспільстві: а) залишатися захисниками суто трудових прав своїх членів; б) захищати як трудові права, так і більш широке коло прав своїх членів (заборона дискримінації, свобода вираження поглядів); в) впливати на захист більш широкого кола прав людини, у т.ч. й прав осіб, які не є безпосередніми членами профспілки, зокрема фрілансерів, працюючих на основі короткострокових контрактів або неформальних домовленостей (заборона рабства і примусової праці; свобода **думки, совісті і релігії**; свобода вираження поглядів; захист від дискримінації тощо); г) лідерам профспілкового руху слід бути більш активними у сфері захисту прав людини та викритті корупції; д) власний варіант

23. Якщо бажаєте, можете додатково ще щось зазначити

АНКЕТА

опитування експертів з питань дотримання прав професійних спілок

Українська Гельсінська спілка з прав людини досліджує проблему дотримання прав професійних спілок. Просимо Вас взяти участь у якості експерта та, спираючись на Ваші знання і досвід у якості профспілкового лідера, відповісти на наведені нижче запитання. Ви можете обрати якісь із запропонованих варіантів відповідей і деталізувати їх, або вказати власний варіант відповіді.

Заздалегідь дякуємо!

1. Ваше прізвище, ім'я, по-батькові
2. Як називається ваша профспілка
3. Скільки Ви працюєте у профспілці: а) менше 1 року; б) від 1 до 3 років; в) від 3 до 5 років; г) більше 5 років
4. Регіон та тип населеного пункту, де Ви працюєте (обласний центр, місто, село, с.м.т – необхідне підкреслити)
5. Представників яких сфер діяльності охоплює ваша професійна спілка: а) великий бізнес; б) малий бізнес; в) промисловість (деталізуйте); г) перевезення; д) охорона здоров'я; е) соціальна сфера; ж) силові структури; з) освіта, наука; і) ваш варіант
6. Яка кількість членів входить до вашої профспілкової організації: а) до 10 осіб; б) від 11 до 100; в) від 101 до 300; г) від 301 до 1000; д) більше 1000
7. З яких питань члени профспілки найчастіше звертаються до організації:
1); 2); 3)
8. Який % членів вашої профспілки становлять жінки: а) до 10%; б) від 11 до 30%; в) від 31 до 50%; г) від 51 до 80%; д) від 81 до 100%
9. Чи звертались вони до вашої профспілки з питань захисту своїх прав: а) ні; б) так, в) не знаю
- 9.1. Якщо так, то з якого приводу: а) з приводу дискримінаційного ставлення при визначенні розміру заробітної плати, встановленні премій; б) з приводу дискримінаційного ставлення при переведенні на більш високу /низьку посаду; в) з приводу дискримінаційного ставлення при наданні відпусток; г) ваш варіант
10. Який % членів вашої профспілки становлять представники уразливих категорій:
а) особи, молодші 18 років; б) особи з інвалідністю; в) представники національних менших; г) внутрішньо переміщені особи; д) інші (деталізуйте)
11. Чи звертались вони до вашої профспілки з питань захисту своїх прав: а) ні; б) так; в) не знаю

11.1. Якщо так, то з якого приводу: а) з приводу дискримінаційного ставлення при визначенні розміру заробітної плати, встановленні премій; б) з приводу дискримінаційного ставлення при переведенні на більш високу /низьку посаду; в) з приводу дискримінаційного ставлення при наданні відпусток; г) ваш варіант

12. Чи змінилась кількість звернень членів вашої профспілки за захистом своїх прав після введення карантину, викликаного коронавірусною інфекцією COVID-19: а) ні; б) так, зросла; в) так, знизилась; г) не знаю; д) ваш варіант

13. Захисту яких прав стосувались ці звернення:

14. Які інші виклики та нові проблеми з'явилися у вашої профспілки у зв'язку із карантинном, викликаним коронавірусною інфекцією COVID-19

15. Які інші виклики та нові проблеми з'явилися у вашої профспілки у зв'язку із економічною кризою

16. Чи виникали на практиці проблеми щодо дотримання та реалізації прав вашої профспілки та/або профспілкових активістів у період 2015 – 2020 років:

16.1) пов'язані з легалізацією (створенням) та внутрішньою організацією профспілки: а) так; б) ні

16.2) пов'язані з представництвом, захистом прав і інтересів членів профспілки, колективними переговорами та соціальним діалогом: а) так; б) ні

16.3) пов'язані із правом на працю та зайнятістю населення: а) так; б) ні

16.4) щодо соціального захисту та соціального страхування: а) так; б) ні

16.5) в управлінні підприємствами, при зміні форм власності, у вирішенні трудових спорів: а) так; б) ні

16.6) з приводу права на організацію страйків та проведення інших масових заходів: а) так; б) ні

16.7) пов'язані з правом на інформацію: а) так; б) ні

16.8) пов'язані із захистом соціально-культурних та житлових прав громадян: а) так; б) ні

16.9) пов'язані з правом власності, господарською та фінансовою діяльністю профспілки: а) так; б) ні

16.10) пов'язані з перешкоджанням діяльності профспілки та/або профспілкових активістів з боку роботодавця: а) так; б) ні

16.1.1) Які проблеми, пов'язані з легалізацією (створенням) профспілки виникали у вас: а) законодавчі перешкоди у реєстрації (деталізуйте); б) перешкоди під час реєстрації (деталізуйте); в) ваш варіант і

16.1.2) Які проблеми, пов'язані з внутрішньою організацією профспілки у вас виникали: а) мало місце зовнішнє втручання у процес визначення внутрішньої організації (деталізуйте); б) втручання у процес визначення правил та процедур діяльності організації (деталізуйте); в) порушення права на незалежне управління справами організації (незалежність від державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій; самостійне організування своєї діяльності, проведення зборів, конференцій, з'їздів, засідань утворених ними органів, інших заходів, деталізуйте); г) ваш варіант

16.1.3) Які проблеми, пов'язані з правом на вступ до організації у Вас виникали: а) мало місце примушування до вступу в профспілку (деталізуйте); б) заборона вступу до профспілки (деталізуйте); в) встановлення обмежень на вступ до профспілки (кваліфікаційні вимоги, вікові обмеження тощо, деталізуйте); г) вимога чи примушування до виходу з профспілки (деталізуйте); д) вимога чи примушування припинити виконання функцій профспілкового активіста (деталізуйте); е) дискримінація та тиск на профспілкових активістів (виключають з організації, не пускають на роботу, направили до психлікарні тощо, деталізуйте).....; ж) ваш варіант

16.1.4) Які проблеми, пов'язані з правом профспілок на створення об'єднань у Вас виникали: а) проблеми у створенні об'єднання (ради, федерації, конфедерації тощо) за галузевою, територіальною або іншою ознакою; б) перешкоди у входженні до складу об'єднання (деталізуйте); в) перешкоди у вільному виході з них (деталізуйте); г) ваш варіант

16.2.1) Які проблеми, пов'язані з порушенням права профспілки щодо здійснення представництва та захисту прав і інтересів членів профспілки у Вас виникали: а) порушення прав профспілки у представництві та захисті колективних інтересів працівників профспілки (деталізуйте); б) порушення прав профспілки у представництві та захисті індивідуальних прав та інтересів своїх членів (деталізуйте) ; в) порушення права представляти інтереси своїх членів при реалізації ними конституційного права на звернення за захистом своїх прав до судових органів, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, а також міжнародних судових установ (деталізуйте); г) ваш варіант

16.2.2) Які проблеми, пов'язані з порушенням права профспілки на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів і угод у Вас виникали: а) порушення прав профспілки при оцінці відповідності критеріям репрезентативності (деталізуйте); б) порушення прав профспілки при підтвердженні їх репрезентативності; в) порушення прав профспілки при веденні реєстру репрезентативних організацій (об'єднань) (деталізуйте).....; г) ваш варіант

16.2.3) Які проблеми, пов'язані зі здійсненням соціального діалогу у Вас виникали: а) мало місце порушення прав профспілки при обміні інформацією (деталізуйте).....; б) порушення прав профспілки при консультаціях (деталізуйте); в) порушення прав профспілки під час узгоджувальних процедур (деталізуйте); г) порушення прав профспілки під час колективних переговорів з укладання колективних договорів і угод (деталізуйте)

16.3.1) Які проблеми, пов'язані із захистом прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за додержанням законодавства про працю у Вас виникали:

а) подача відповідними органами виконавчої влади проектів законів з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин без урахування пропозицій всеукраїнських профспілок, їх об'єднань (деталізуйте); б) розгляд органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування проектів нормативно-правових актів, які стосуються регулювання трудових, соціальних, економічних відносин, без урахування думки профспілки; в) порушення права профспілки вносити пропозиції про прийняття або внесення змін до законів і інших нормативно-правових актів (деталізуйте); г) порушення права профспілки брати участь у розгляді органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, а також роботодавцями, їх об'єднаннями, іншими об'єднаннями громадян своїх пропозицій (деталізуйте); д) порушення права профспілки при встановленні в колективному договорі форм і систем оплати праці, норм праці, розцінок тощо (деталізуйте); е) порушення права профспілки у разі загрози життю або здоров'ю працівників профспілки вимагати від роботодавця негайного припинення робіт (деталізуйте); ж) порушення права профспілки на проведення незалежної експертизи умов праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і профзахворювань на виробництві тощо (деталізуйте); з) ваш варіант

16.3.2) Які проблеми щодо права профспілки у забезпеченні зайнятості населення у Вас виникали:

а) порушення прав і повноважень профспілок щодо забезпечення захисту працівників від безробіття, визначених законодавством і колективними договорами та угодами (деталізуйте); б) порушення щодо проведення консультацій з профспілкою при звільненні працівників (деталізуйте); в) порушення права профспілки вносити пропозиції державним органам, роботодавцям тощо про перенесення термінів, тимчасове припинення або скасування заходів, пов'язаних з вивільненням працівників (деталізуйте); г) порушення права профспілки брати участь і проводити відповідні консультації з питань залучення і використання в Україні іноземної робочої сили (деталізуйте); д) ваш варіант

16.4.1) Які проблеми з приводу права профспілки щодо соціального захисту та забезпечення достатнього життєвого рівня громадян у Вас виникали:

а) порушення права брати участь у визначенні головних критеріїв життєвого рівня, прожиткового мінімуму (деталізуйте); б) порушення права брати участь у визначенні мінімальних розмірів заробітної плати, пенсій, соціальних виплат (деталізуйте); в) порушення права брати участь у визначенні політики ціноутворення (деталізуйте); г) порушення права брати участь у розробці соціальних програм (деталізуйте); е) ваш варіант

16.4.2) Які проблеми з приводу права профспілки у галузі соціального страхування у Вас виникали:

а) порушення права брати участь в управлінні державним соціальним страхуванням як представники застрахованих осіб; б) порушення права профспілки делегувати представників до складу правлінь та наглядових рад фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування (деталізуйте)

16.5.1) Які проблеми з приводу права профспілки в управлінні підприємствами та при зміні форм власності у Вас виникали: а) порушення при представленні прав та інтересів працівників у відносинах з роботодавцем в управлінні підприємствами (деталізуйте); б) порушення права профспілки у ході приватизації об'єктів державної та комунальної власності (деталізуйте); в) порушення права профспілки брати участь у роботі комісії з приватизації (деталізуйте); г) порушення права профспілки представляти інтереси працівників підприємства-боржника в комітеті кредиторів у ході процедури банкрутства; д) порушення прав профспілки у ході децентралізації і передачі повноважень утворювати, реорганізовувати та ліквідувати підприємства / організації органам місцевого самоврядування (деталізуйте); е) ваш варіант

16.5.2) Які проблеми з приводу права профспілки у вирішенні трудових спорів у вас виникали: а) порушення права представляти інтереси працівників в органах, що розглядають індивідуальні трудові спори; б) порушення права профспілки представляти інтереси працівників при вирішенні колективних трудових спорів, конфліктів (деталізуйте); в) порушення права профспілки брати участь у діяльності примирних комісій, трудових арбітражів та інших органів, які розглядають колективний трудовий спір (деталізуйте)

16.6.1) Які проблеми з приводу права профспілки на організацію страйків та проведення інших масових заходів у вас виникали: а) порушення права на організацію страйків, зборів, мітингів, походів і демонстрацій на захист трудових і соціально-економічних прав та інтересів (деталізуйте); б) порушення права на проведення страйків та інших масових заходів (деталізуйте); в) ваш варіант

16.7.1) Які проблеми з приводу права профспілки на інформацію з питань праці та соціально-економічного розвитку у Вас виникали: а) порушення права одержувати безоплатно інформацію від роботодавців або їх об'єднань, державних органів та органів місцевого самоврядування з питань, що стосуються трудових і соціально-економічних прав та законних інтересів своїх членів (деталізуйте); б) порушення права одержувати безоплатно інформацію про результати господарської діяльності підприємств, установ або організацій (деталізуйте); в) порушення права безоплатно одержувати від центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері статистики статистичні дані з питань праці та соціально-економічних питань, а також виробничого та невиробничого травматизму, профзахворювань (деталізуйте); г) порушення терміну надання такої інформація (5 днів).....

16.7.2) Які проблеми з приводу обов'язку роботодавця надавати інформацію на запити профспілок, їх об'єднань у вас виникали: а) ненадання роботодавцями, їх об'єднаннями в тижневий термін на запити профспілок, їх об'єднань інформацію, яка є в їх розпорядженні, з питань умов праці та оплати праці працівників, а також соціально-економічного розвитку підприємства, установи, організації та виконання колективних договорів і угод; б) у разі затримки виплати заробітної плати ненадання дозволу роботодавцем на отримання в банківських установах інформації про наявність коштів на рахунках підприємства, установи, організації

16.8.1) Які проблеми з приводу права профспілки на створення навчальних, культурно-освітніх закладів, дослідних та інших організацій у Вас виникали: а) порушення права за рахунок власних коштів створювати навчальні, культурно-освітні заклади, дослідні, соціально-аналітичні установи, правові, статистичні, соціологічні навчальні центри та центри незалежних експертиз (деталізуйте); б) порушення права бути засновниками засобів масової інформації та здійснювати видавничу діяльність (деталізуйте)

16.8.2) Які проблеми з приводу повноважень профспілки щодо охорони здоров'я громадян, фізичної культури, спорту, туризму та охорони довкілля у вас виникали: а) порушення повноважень профспілки організовувати і здійснювати громадський контроль за реалізацією прав членів профспілки у сфері охорони здоров'я, медико-соціальної допомоги (деталізуйте); б) порушення права профспілки брати участь у діяльності експертних, консультативних, наглядових рад при органах та закладах охорони здоров'я (деталізуйте); в) порушення права профспілки брати участь у розвитку масової фізичної культури, спорту, туризму тощо (деталізуйте); г) порушення права профспілки брати участь в охороні довкілля, захисті населення від негативного екологічного впливу, проведенні громадських екологічних експертиз тощо (деталізуйте)

16.8.3) Які проблеми з приводу права профспілки у сфері захисту духовних інтересів трудящих у вас виникали: а) у створенні умов для загальнодоступного користування громадянами надбаннями української національної культури; б) умов для користування надбаннями чи розвитку культур національних меншин, які проживають на території України; в) умов для користування надбаннями світової культури, г) умов для свободи літературної, художньої, наукової, технічної творчості; д) з приводу соціального захисту працівників інтелектуальної сфери діяльності; е) ваш варіант

16.8.4) Які проблеми з приводу захисту житлових прав громадян у вас виникали: а) з приводу участі у розробленні державної житлової політики; б) з приводу здійснення заходів, спрямованих на розвиток житлового будівництва, поліпшення використання та забезпечення збереження житлового фонду; в) у зв'язку із захистом економічних та соціальних прав громадян, пов'язаних з одержанням, утриманням і збереженням житла; г) ваш варіант

16.9.1) Які проблеми з приводу права власності профспілки у Вас виникали: а) пов'язані із придбанням, отриманням майна (деталізуйте); б) з приводу фінансового контролю за коштами профспілки (деталізуйте); в) з приводу позбавлення профспілки права власності, права володіння та користування переданим у господарське відання майном (деталізуйте); г) пов'язані із розпорядженням коштами, іншим майном профспілки (об'єднання), що належить на праві власності (деталізуйте); д) ваш варіант

16.9.2) Які проблеми з приводу права на господарську та фінансову діяльність профспілки у вас виникали: а) пов'язані із наданням безоплатних послуг, робіт ; б) пов'язані із створенням в установленому законодавством порядку підприємств, установ або організацій із статусом юридичної особи; в) пов'язані із формуванням відповідних фондів, кредитних спілок; г) ваш варіант

16.10.1) Які проблеми з приводу гарантій діяльності профспілок у вас виникали: а) перешкоди у відвідуванні та огляді місця роботи на підприємстві, в установі, організації, де працюють члени профспілок; б) неодержання від роботодавця, іншої посадової особи відповідних документів, відомостей та пояснень, що стосуються умов праці, виконання колективних договорів та угод, додержання законодавства про працю та соціально-економічних прав працівників; в) перешкоджання у безпосередньому зверненні з профспілкових питань усно або письмово до роботодавця, посадових осіб; г) перешкоджання перевірці роботи закладів торгівлі, громадського харчування, охорони здоров'я, дитячих закладів, гуртожитків, транспортних підприємств, підприємств побутових послуг, що належать даному підприємству, установі, організації або їх обслуговують; д) перешкоджання розміщенню власної інформації у приміщеннях і на території підприємства, установи або організації в доступних для працівників місцях; е) перешкоджання перевірці розрахунків з оплати праці та державного соціального страхування, використання коштів для соціальних і культурних заходів та житлового будівництва; ж) позбавлення права технічній інспекції профспілок галузевого рівня, що здійснює контроль за дотриманням умов праці та техніки безпеки працівників, зазначених у статті 1 Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці», зупиняти ведення робіт на підприємстві у разі грубих порушень правил техніки безпеки та охорони праці

16.10.2) Які проблеми з приводу гарантій для працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів у вас виникали: а) зміна умов трудового договору, оплати праці, притягнення до дисциплінарної відповідальності працівників, які є членами виборних профспілкових органів, без попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є; б) звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки), без попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоящого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок); в) звільнення з ініціативи роботодавця працівників, які обиралися до складу профспілкових органів підприємства, установи, організації, протягом року після закінчення терміну, на який він обирався (крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я, який перешкоджає продовженню даної роботи, або вчинення працівником дій, за які законодавством передбачена можливість звільнення з роботи чи зі служби); г) ненадання попередньої роботи (посади) або за згодою працівника іншої рівноцінної роботи (посади) працівникам, звільненим з роботи у зв'язку з обранням їх до складу виборних профспілкових органів, після закінчення терміну їх повноважень; д) ненадання членам виборних профспілкових органів, не звільненим від своїх виробничих чи службових обов'язків, на умовах, передбачених колективним договором чи угодою, вільного від роботи часу із збереженням середньої заробітної плати для участі в консультаціях і переговорах, виконання інших громадських обов'язків в інтересах трудового колективу, а також на часу участі в роботі виборних профспілкових органів; е) ненадання додаткової відпустки тривалістю до 6 календарних днів із збереженням середньої заробітної плати за рахунок роботодавця на час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації; ж) незбереження або ненадання рахунок коштів підприємства додаткових пільг працівникам, обраним до складу виборних органів профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі або організації; з) ваш варіант

16.10.3) Які проблеми з приводу обов'язку роботодавця щодо створення умов діяльності профспілок у вас виникали: а) роботодавець не сприяє створенню належних умов для діяльності профспілкових організацій, що діють на підприємстві, в установі або організації; б) ненадання для роботи виборного профспілкового органу та проведення зборів працівників приміщень; в) за наявності письмових заяв працівників, які є членами профспілки, неутримання роботодавцем щомісячно і безоплатно із заробітної плати та неперерахування на рахунок профспілки членських профспілкових внесків працівників відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди в терміни, визначені цим договором, або затримка перерахування зазначених коштів.

16.10.4) Які проблеми з приводу відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу у вас виникали: а) не відрахування роботодавцями коштів первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу; б) Ваш варіант

16.10.5) Які проблеми з приводу права профспілки щодо притягнення до відповідальності посадових осіб у вас виникали: а) у зв'язку із висуненням вимоги розірвання трудового договору (контракту) з керівником підприємства, який порушує ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», законодавство про працю, про колективні договори та угоди; б) ваш варіант

17. Які інші порушення прав людини і прав профспілки у Вас виникали: а) пов'язані із діяльністю, спрямованою на реалізацію та захист свободи вираження поглядів (деталізуйте); б) пов'язані із діяльністю, спрямованою на реалізацію та захист **свободи думки, совісті і релігії** (деталізуйте); в) пов'язані із діяльністю, спрямованою на захист від дискримінації (деталізуйте); г) пов'язані із протидією корупції (деталізуйте); д) пов'язані із протидією примусовій праці (деталізуйте); е) ваш варіант

18. Яким було реагування профспілки та/або профспілкових активістів на порушення прав: а) звертались до поліції; б) звертались до суду; в) проводили акції протесту; г) звертались до урядових установ; д) звертались до інших громадських організації та об'єднань; е) ваш варіант (деталізуйте)

19. Що було зроблено на ваше звернення: _

20. Які, на Вашу думку, заходи щодо вирішення проблемних питань реалізації прав профспілок, виявились найбільш ефективними (деталізуйте) і

Українська Гельсінська спілка з прав людини щиро дякує вам за співпрацю та нагадуємо, якщо ви або хтось із ваших колег чи знайомих потребує правової допомоги, завжди можете звернутись до нашого юриста за тел. (044) 383 95 19, (094) 928 65 19 або громадської приймальні: gp.ugspl@gmail.com.

Наукове видання

А. Б. Блага, І.М. Кудінська, Г. О. Сандул, М. В. Щербатюк

ПРАВО НА СВОБОДУ ОБ'ЄДНАНЬ В ПРОФЕСІЙНІ СПІЛКИ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА
ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ

Верстка **В. Боднар**

Підписано до друку

