



International
Labour
Organization

Canada 

Технічні зауваження

до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників».

[Зареєстрований](#) у Верховній Раді України 18.03.2021 за № 5266.

Загальні відомості та застереження

Коментарі були підготовлені з метою підтримки процесу соціального діалогу щодо реформування трудового законодавства в Україні. Вони представляють собою лише висновки технічних експертів та не обмежують можливість надання будь-яких інших офіційних коментарів, що можуть бути зроблені Міжнародним бюро праці по відношенню до остаточного проекту Закону або органами МОП, відповідальними за нагляд за відповідністю українського законодавства про працю міжнародним трудовим нормам. Надання Технічних зауважень не означає схвалення Міжнародним бюро праці висновків, зроблених у них.

Технічна підтримка МОП процесу розробки трудового законодавства спрямована на розширення участі його основних бенефіціарів – роботодавців та працівників, протягом усього процесу реформування трудового законодавства. Це відображає основні принципи МОП щодо соціального діалогу та трипартизму. Це також виражає форму та зміст Конвенції МОП про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм від 1976 року (№ 144), ратифікованої Україною. Стаття 5 Рекомендації щодо процедури тристоронніх консультацій для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм та національним заходам, що стосуються діяльності Міжнародної організації праці від 1976 року (№ 152) також підкреслює важливість проведення консультацій щодо «підготовки та здійснення законодавчих або інших заходів для застосування міжнародних конвенцій і рекомендацій».

Слід також зазначити, що окремі з наведених нижче коментарів зроблені з урахуванням не ратифікованих стандартів МОП, а також рекомендацій. Зазначені коментарі надані з врахуванням того, що в існуючій ситуації ці стандарти розглядаються не як обов'язкові інструменти, а як корисний орієнтир. Стандарти МОП приймаються кваліфікованою більшістю делегатів Міжнародної конференції праці, отже, їх зміст являє собою міжнародно визнану передову практику, рекомендовану МОП.

Данна технічна підтримка надається в рамках проекту технічного співробітництва «Права у світі праці: покращення дотримання Україною основних міжнародних трудових норм», що фінансується Урядом Канади та реалізується МОП.

Узагальнені зауваження:

1. Ми розуміємо, що метою законопроекту є узгодження відповідних положень, що стосуються трудових прав, які на даний момент містяться в декількох актах законодавства, таких як Кодекс законів про працю України, Закон України «Про колективні договори і угоди», Господарський кодекс України.
2. Рекомендується об'єднати положення, що регулюють один і той же предмет, в окремому акті законодавства, з метою уникнення зарегульованості та дублювання.
3. Закріплення можливості фізичної особи, яка використовує найману працю, виступати стороною колективного договору, слід розглядати як позитивне законодавче нововведення.
4. Існує необхідність подальшого розкриття в положеннях законодавства особливостей змісту та поширення на відповідне коло осіб колективного договору, що укладається на рівні відокремленого структурного підрозділу юридичної особи, та його співвідношення з колективним договором, укладеним безпосередньо на рівні юридичної особи.
5. Рекомендується внести зміни до відповідних положень актів законодавства, таким чином, щоб чітко визначити можливість професійних спілок представляти інтереси всіх працівників, які працюють на роботодавця, незалежно від їх договірних відносин. Відповідно до Конвенції про свободу асоціації та захист права на організацію від 1948 року (№ 87) всі працівники без якої б то не було різниці повинні мати можливість створювати профспілки та вступати до них з метою захисту своїх економічних, соціальних та професійних інтересів.

Відповідні технічні коментарі наведені у порівняльній таблиці нижче.

№	Зміст положення (норми) чинного законодавства	Зміст положення (норми) проекту Закону	Положення конвенцій та рекомендацій МОП	Розбіжності та недоліки, виявлені в проекті Закону
<u>Кодекс законів про працю України</u> (далі – КЗпП)				
1.	Стаття 2 ¹ . Рівність трудових прав громадян України	Стаття 2 ¹ . Рівність трудових прав громадян України, недопущення дискримінації у сфері праці	Україна ратифікувала: Конвенцію про дискримінацію в галузі праці та занять від 1958 року (№ 111) . <i>Коментарі Комітету експертів по застосуванню</i>	Запропоновані зміни до ст. 2 ¹ КЗпП не суперечать положенням актів МОП. Відповідно до ч. 3 ст. 6 Закону України «Про

<p>Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними</p>	<p>Забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не</p>	<p>конвенції та рекомендації з цього питання відсутні.</p> <p>Відповідно до ст. 2 К111 кожний член Організації, для якого ця Конвенція є чинною, зобов'язується визначити й проводити національну політику, спрямовану на заохочення, методами, що узгоджуються з національними умовами й практикою, рівності можливостей та поведіння стосовно праці й занять з метою викорінення будь-якої дискримінації з приводу них.</p> <p>Стаття 1 К111 як основу для визначення терміну «дискримінація», передбачає такі категорії як раса, колір шкіри, стать, релігія, політична думка, іноземне та соціальне походження.</p> <p><u>Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці</u> визначає, що всі члени МОП мають зобов'язання дотримуватися, зміцнювати та реалізовувати принципи, що стосуються основних прав, в тому числі, щодо недопущення дискримінації в області праці та занять.</p>	<p><u>засади запобігання та протидії дискримінації в Україні</u> не вважаються дискримінацією: спеціальний захист з боку держави окремих категорій осіб, які потребують такого захисту; здійснення заходів, спрямованих на збереження ідентичності окремих груп осіб, якщо такі заходи є необхідними; особливі вимоги, передбачені законом, щодо реалізації окремих прав осіб.</p> <p>Відповідно до ч. 2 ст. 3 <u>КЗпП</u> особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, осіб з інвалідністю надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю.</p>
--	---	---	---

<p>з характером роботи або умовами її виконання.</p>	<p>пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.</p> <p>Не вважаються дискримінацією у сфері праці встановлені цим Кодексом та іншими законами дії, а також обмеження прав працівників, що залежать від властивих певному виду робіт вимог (щодо віку, освіти, стану здоров'я, статі) чи обумовлені необхідністю посиленого соціального та правового захисту деяких категорій осіб.</p> <p>Законами і статутами господарських товариств (крім акціонерних), сільськогосподарських кооперативів, фермерських господарств, громадських об'єднань, релігійних організацій та заснованих релігійними організаціями юридичних осіб можуть встановлюватися переваги для їхніх засновників (учасників) і членів при наданні роботи, переведенні на іншу роботу та залишенні на роботі в разі звільнення.</p> <p>Особи, які вважають, що вони зазнали дискримінації у сфері праці, мають право звернутися із</p>		
--	---	--	--

		скаргою до державних органів, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини та/або до суду.		
2.	<p>Стаття 11. Сфера укладення колективних договорів</p> <p>Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи.</p> <p>Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства, установи, організації в межах компетенції цих підрозділів.</p>	<p>Стаття 11. Сфера укладення колективних договорів</p> <p>Колективний договір укладається на підприємстві, в установі, організації, з фізичною особою, які відповідно до законодавства використовують найману працю.</p>	<p>Україна ратифікувала: Конвенцію про сприяння колективним переговорам від 1981 року (№ 154).</p> <p><i>Коментарі Комітету експертів по застосуванню конвенцій та рекомендацій з цього питання відсутні.</i></p> <p>Відповідно до ст. 5 K154 для сприяння колективним переговорам держави вживають заходів, котрі відповідають національним умовам. Наведені заходи мають бути спрямовані на те, щоб колективні переговори були можливі для всіх роботодавців і всіх категорій працівників у галузях діяльності, передбачених цією Конвенцією.</p> <p>Положення ч. 1 ст. 4 Рекомендації щодо сприяння колективним переговорам від 1981 року (№ 163) наголошують на необхідності вживати відповідних до національних</p>	<p>1. В цілому наведені зміни слід вважати позитивними. Адже чинне законодавство про працю не конкретизує можливості укладення колективного договору з фізичною особою роботодавцем.</p> <p>2. Слід зазначити, що розробникам при підготовці змін до актів законодавства, присвячених цьому питанню, було б доречно також звернути увагу на регулювання інших відносин, що впливають з колективних договорів.</p> <p>Так, наприклад, в проєкті Закону залишено поза увагою положення ч. 1 ст. 17 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», відповідно до якої страйк – це тимчасове колективне</p>

			<p>умов заходів, щоб колективні переговори могли проходити на будь-якому рівні, зокрема на рівні установи, підприємства, галузі діяльності чи промисловості або на регіональному чи національному рівнях.</p>	<p>добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Тобто, наведена норма закріплює можливість проведення страйку лише працівниками підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) та не вказує на таку можливість для працівників фізичної особи роботодавця.</p>
3.	<p>Стаття 12. Сторони колективного договору</p> <p>Колективний договір укладається між власником або уповноваженим ним органом (особою), з однієї сторони, і первинною профспівковою організацією, які діють відповідно до своїх статутів, а у разі їх відсутності – представниками, вільно обраними на загальних зборах найманих працівників або</p>	<p>Стаття 12. Сторони колективного договору</p> <p>Сторонами колективного договору є:</p> <p>сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та (або) уповноважені представники роботодавця, зокрема представники відокремлених структурних підрозділів юридичної особи;</p>	<p>Інформація про ратифіковані конвенції міститься у коментарі до ст. 11 КЗпП.</p>	<p>1. Коментар до цієї статті наведений у коментарі до ст. 11 КЗпП.</p> <p>2. Зміна формулювання «об'єднаний представницький орган» на «спільний представницький орган» відповідає положенням Закону України «Про колективні договори і угоди», який використовує наведений термін.</p>

<p>уповноважених ними органів, з другої сторони.</p> <p>Якщо на підприємстві, в установі, організації створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної первинної профспілкової організації) утворити об'єднаний представницький орган для укладення колективного договору. В цьому разі кожна первинна профспілкова організація має</p>	<p>сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, які діють на підприємстві, в установі, організації, відокремлених структурних підрозділах юридичної особи, об'єднують працівників фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, та представляють інтереси працівників, які працюють на підставі трудових договорів у цього роботодавця, а в разі їх відсутності – вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник).</p> <p>Якщо на підприємстві, в установі, організації або працівниками фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної) утворити для ведення переговорів з укладення колективного договору спільний представницький орган шляхом укладення відповідної угоди та</p>		<p>Слід зазначити, що термін «об'єднаний представницький орган» також використовується у ст. 37 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», що присвячена питанням представництва інтересів працівників при укладанні колективного договору. Крім того, наведена норма (ст. 37) акцентує увагу лише на представництві колективних інтересів працівників підприємств, установ та організацій. Таким чином, розробникам проекту Закону доречно було запропонувати зміни й до ст. 37 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», в частині поширення її положень й на фізичну особу роботодавця та закріплення уніфікованого формулювання – «об'єднаний представницький орган».</p> <p>3. В проекті ст. 12 КЗпП вказується також на</p>
--	--	--	---

<p>визначитися щодо своїх конкретних зобов'язань за колективним договором та відповідальності за їх невиконання. Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в об'єднаному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору.</p>	<p>письмово повідомити про це роботодавцю.</p> <p>Первинна профспілкова організація, що відмовилася від участі в спільному представницькому органі, позбавляється права представляти інтереси працівників при підписанні колективного договору.</p>		<p>можливість укладення колективних договорів у відокремлених структурних підрозділах юридичної особи. У свою чергу, розробникам також було б доречно в проекті Закону конкретизувати особливості укладення колективного договору у відокремленому структурному підрозділі, а також його співвідношення з колективним договором безпосередньо юридичної особи.</p> <p>4. Запропонована редакція ч. 1 ст. 12 КЗпП, присвячена стороні працівників, містить достатньо складну юридичну конструкцію. Що в подальшому може призвести до неоднозначного трактування положень наведеної норми на практиці.</p> <p>5. Відповідно до Конвенції про свободу асоціації та захист права на організацію від 1948 року (№ 87) працівники без якої б то не було різниці повинні</p>
--	---	--	---

				мати можливість створювати профспілки та вступати до них з метою захисту своїх економічних, соціальних та професійних інтересів. Профспілки повинні мати можливість представляти всіх працівників, які працюють на відповідного роботодавця, незалежно від їх договірних відносин.
4.	<p>Стаття 17. Строк чинності колективного договору</p> <p>Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у ньому.</p> <p>Після закінчення строку чинності колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором.</p> <p>Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено цей договір.</p> <p>У разі реорганізації підприємства, установи,</p>	<p>Стаття 17. Строк чинності колективного договору</p> <p>Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у ньому.</p> <p>Після закінчення строку чинності колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором.</p> <p>Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого укладено цей договір.</p> <p>У разі реорганізації, зміни власника юридичної особи</p>	<p>Відповідно до ст. 8 Рекомендації щодо колективних договорів від 1951 року (№ 91) законодавство деяких країн може передбачати, зокрема встановлення мінімального терміну, протягом якого колективні договори мають вважатися чинними, якщо вони не передбачають іншого і якщо тільки їх до закінчення терміну їхньої чинності не буде змінено чи скасовано сторонами-учасниками.</p>	<p>Запропоновані зміни до ст. 17 КЗпП не суперечать положенням актів МОП.</p>

<p>організації колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.</p> <p>У разі зміни власника чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.</p> <p>У разі ліквідації підприємства, установи, організації колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.</p> <p>На новоствореному підприємстві, в установі, організації колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, установи, організації, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, установи, організації, якщо не передбачено їх реєстрацію.</p>	<p>(відокремленого структурного підрозділу юридичної особи) умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше року, якщо сторони не домовилися про інше.</p> <p>Колективний договір зберігає чинність протягом усього строку проведення ліквідації роботодавця.</p> <p>На новоутвореному підприємстві, в установі, організації колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін.</p>		
--	--	--	--

5.	<p>Стаття 18. Поширення колективного договору на всіх працівників</p> <p>Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для власника або уповноваженого ним органу, так і для працівників підприємства, установи, організації.</p>	<p>Стаття 18. Поширення колективного договору на всіх працівників</p> <p>Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації, фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, незалежно від того, чи є вони членами професійної спілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників підприємства, установи, організації, фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю.</p>	<p>Інформація про ратифіковані конвенції міститься у коментарі до ст. 11 КЗпП.</p> <p>Відповідно до ст. 4 Рекомендації щодо колективних договорів від 1951 року (№ 91) положення колективного договору мають поширюватися на всіх працівників відповідних категорій, які працюють на охоплених колективним договором підприємствах, якщо в ньому не передбачено інше.</p>	<p>1. Коментар до цієї статті наведений у коментарі до ст. 11 КЗпП.</p> <p>2. Також, як вже зазначалося вище, розробникам також доречно було б приділити увагу особливостям співвідношення колективного договору відокремленого структурного підрозділу з колективним договором безпосередньо юридичної особи та їх поширенню на відповідних працівників.</p>
6.	<p>Стаття 22. Гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору</p> <p>Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу.</p> <p>Відповідно до Конституції України будь-яке пряме або непряме обмеження прав чи встановлення прямих або непрямих переваг при укладенні, зміні та припиненні трудового договору залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної</p>	<p>Стаття 22. Гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору</p> <p>Роботодавець має право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (посади). Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з</p>	<p>Інформація про ратифіковані конвенції міститься у коментарі до ст. 2¹ КЗпП.</p>	<p>1. Коментар до цієї статті наведений у коментарі до ст. 2¹ КЗпП.</p> <p>2. В цілому наведені зміни слід вважати позитивними в частині конкретизації механізмів реалізації передбаченої у КЗпП заборони необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу.</p> <p>Адже, наприклад, на цей час у КЗпП передбачена лише одна норма, що вказує</p>

	<p>приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання не допускається.</p> <p>Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України.</p>	<p>підстав, не передбачених законом.</p> <p>На вимогу особи, якій відмовлено в прийнятті на роботу, роботодавець зобов'язаний письмово повідомити про причину такої відмови, яка має відповідати частині першій статті 22 цього Кодексу.</p> <p>Будь-яке пряме або непряме обмеження трудових прав при укладанні, зміні та припиненні трудового договору не допускаються.</p> <p>Вимоги щодо віку, рівня освіти, стану здоров'я працівника можуть встановлюватись законодавством України.</p>		<p>на обов'язок роботодавця письмово повідомити про причину відмови в прийнятті на роботу. Так, відповідно до ст. 184 Кодексу забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу з мотивів, пов'язаних з вагітністю або наявністю дітей віком до трьох років, а одиноким матерям – за наявністю дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю. При відмові у прийнятті на роботу зазначеним категоріям жінок власник або уповноважений ним орган зобов'язані повідомляти їм причини відмови у письмовій формі.</p>
7.	<p>Стаття 49². Порядок звільнення працівників</p> <p>...</p> <p>Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації. При відсутності</p>	<p>Стаття 49². Порядок звільнення працівників</p> <p>...</p> <p>Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці роботодавець пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації. При відсутності роботи за відповідною професією чи</p>	<p>Україна ратифікувала:</p> <p>Конвенцію про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються від 1971 року (№ 135);</p> <p>Конвенцію про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 1982 року (№ 158).</p>	<p>Запропоновані зміни до ст. 49² КЗпП не враховують випадки, пов'язані з проведенням консультацій щодо запланованого масового звільнення працівників за відсутності первинної профспілкової організації.</p>

<p>роботи за відповідною професією чи спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України «Про зайнятість населення», власник або уповноважений ним орган доводить до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників.</p>	<p>спеціальністю, а також у разі відмови працівника від переведення на іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації працівник, на власний розсуд, звертається за допомогою до державної служби зайнятості або працевлаштовується самостійно. У разі якщо вивільнення є масовим відповідно до статті 48 Закону України «Про зайнятість населення», роботодавець повідомляє державній службі зайнятості про заплановане вивільнення працівників. Повідомлення має містити інформацію щодо запланованого масового вивільнення працівників, визначену в частині другій статті 49⁴ цього Кодексу, та проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Повідомлення обов'язково подається виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику). У разі наявності кількох первинних профспілкових</p>	<p><i>Коментарі Комітету експертів по застосуванню конвенцій та рекомендацій з цього питання відсутні.</i></p> <p>Частина 1 ст. 13 K158 зазначає, що у випадку коли роботодавець планує припинення трудових відносин з причин економічного, технологічного, структурного або аналогічного плану, він: своєчасно надає відповідним представникам працівників інформацію щодо цього питання, зокрема інформацію про причини передбачуваних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може торкнутися, та строк, протягом якого їх буде проведено; якомога раніше надає можливість, згідно з національними законодавством і практикою, відповідним представникам працівників провести консультації про заходи запобігання звільненням або зведення кількості їх до мінімуму та про заходи щодо пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення для відповідних працівників,</p>	
--	--	--	--

	<p>...</p>	<p>організацій, повідомлення надсилається спільному представницькому органу, утвореному ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу – виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), що об'єднує більшість працівників цього підприємства (установи, організації).</p> <p>...</p>	<p>зокрема такі, як надання іншої роботи.</p> <p>Відповідно до ст. 3 K135 термін «представники працівників» означає осіб, яких визнано такими відповідно до національного законодавства чи практики, зокрема: а) представників професійних спілок, а саме представників, призначених чи обраних професійними спілками або членами таких профспілок; або б) виборних представників, а саме представників, вільно обраних працівниками підприємства відповідно до положень національного законодавства чи правил або колективних угод, і до функцій яких не входить діяльність, яку визнано як виключну прерогативу професійних спілок у відповідній країні.</p> <p>Стаття 14 K158 встановлює, що коли роботодавець планує провести звільнення з причин економічного, технічного, структурного або аналогічного плану, він, відповідно до національного законодавства й практики, якомога раніше повідомляє про те</p>	
--	------------	--	--	--

		<p>компетентний орган, надаючи йому відповідну інформацію, зокрема письмовий виклад підстав звільнення, відомості про кількість і категорії працівників, яких воно може торкнутися, та строк, протягом якого його намічено здійснити. Національне законодавство чи правила можуть обмежувати застосування ч. 1 цієї статті випадками, коли чисельність працівників, яких планується звільнити, становить щонайменше певну кількість або процент працівників.</p> <p>Відповідно до ст. 20 Рекомендації щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 1982 року (№ 166) коли роботодавець планує здійснити значні зміни виробництва, програми, організації, структури чи технології, котрі можуть призвести до припинення трудових відносин, він повинен якомога раніше провести з відповідними представниками працівників консультації, зокрема, щодо здійснення таких змін, їхніх можливих наслідків та щодо заходів запобігання</p>	
--	--	---	--

			<p>несприятливим наслідкам таких змін чи пом'якшення їх. Для ефективної участі відповідних представників працівників у консультаціях, роботодавець повинен своєчасно надавати їм усю інформацію, яка стосується основних планованих змін та їх можливих наслідків.</p>	
8.	<p>Стаття 49⁴. Зайнятість населення</p> <p>Зайнятість суспільно корисною працею осіб, які припинили трудові відносини з підстав, передбачених цим Кодексом, при неможливості їх самостійного працевлаштування, забезпечується відповідно до Закону України «Про зайнятість населення».</p> <p>Ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть здійснюватися тільки після завчасного надання професійним спілкам інформації з цього питання, включаючи інформацію про причини наступних звільнень, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. Власник</p>	<p>Стаття 49⁴. Зайнятість населення</p> <p>Зайнятість суспільно корисною працею осіб, які припинили трудові відносини з підстав, передбачених цим Кодексом, при неможливості їх самостійного працевлаштування, забезпечується відповідно до Закону України «Про зайнятість населення».</p> <p>Ліквідація, реорганізація підприємств, зміна форм власності або часткове зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, можуть проводитися тільки після подання виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) повідомлення про заплановане масове вивільнення, з відповідною інформацією (у письмовому вигляді) щодо цих заходів,</p>	<p>Інформація про ратифіковані конвенції міститься у коментарі до ст. 49² КЗпП.</p>	<p>Коментар до цієї статті наведений у коментарі до ст. 49² КЗпП.</p>

<p>або уповноважений ним орган не пізніше трьох місяців з часу прийняття рішення проводить консультації з професійними спілками про заходи щодо запобігання звільненню чи зведенню їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.</p>	<p>включаючи відомості про причини наступних звільнень, середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. Работодавець не пізніше ніж через три місяці з дати прийняття рішення про масове вивільнення проводить консультації з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) щодо заходів із запобігання звільненню, зведення його до мінімуму та пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення. У разі наявності кількох первинних профспілкових організацій, надсилається повідомлення та проводяться консультації зі спільним представницьким органом, утвореним ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу – із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим</p>		
--	--	--	--

	<p>Професійні спілки мають право вносити пропозиції відповідним органам про перенесення строків або тимчасове припинення чи відміну заходів, пов'язаних з вивільненням працівників.</p>	<p>представником), що об'єднує більшість працівників цього підприємства (установи, організації). Порядок проведення таких консультацій та виконання рекомендацій визначається колективним договором, а в разі його відсутності – за домовленістю.</p> <p>Професійні спілки мають право вносити пропозиції відповідним органам про перенесення строків або тимчасове припинення чи скасування заходів, пов'язаних зі звільненням працівників, що є обов'язковими для розгляду.</p>		
9.	<p>Стаття 246. Первинні профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях</p> <p>...</p> <p>У разі якщо на підприємстві, в установі, організації діє кілька первинних профспілкових організацій, представництво колективних інтересів працівників підприємства, установи, організації щодо укладення колективного договору здійснюється об'єднаним представницьким органом у порядку, визначеному частиною другою статті 12 цього Кодексу.</p>	<p>Стаття 246. Первинні профспілкові організації на підприємствах, в установах, організаціях</p> <p>...</p> <p>У разі якщо на підприємстві, в установі, організації діє кілька первинних профспілкових організацій, представництво колективних інтересів працівників підприємства, установи, організації щодо укладення колективного договору здійснюється спільним представницьким органом у порядку, визначеному частиною другою статті 12 цього Кодексу.</p>	<p>Положення ратифікованих конвенцій щодо цього питання відсутні.</p>	<p>1. Коментар до цієї статті наведений у коментарі до ст. 12 КЗпП.</p> <p>2. Крім того, розробникам проекту Закону доречно було б запропонувати зміни до ст. 246 КЗпП також в частині поширення її положень на фізичну особу роботодавця.</p>

Господарський кодекс України

10.	<p>Стаття 65. Управління підприємством</p> <p align="center">...</p> <p>7. На всіх підприємствах, які використовують найману працю, між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом або уповноваженим ним органом повинен укладатися колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові та соціальні відносини трудового колективу з адміністрацією підприємства. Вимоги до змісту і порядок укладення колективних договорів визначаються законодавством про колективні договори.</p> <p align="center">...</p>	<p>Стаття 65. Управління підприємством</p> <p align="center">...</p> <p>7. На підприємствах, які використовують найману працю, укладається колективний договір, яким регулюються виробничі, трудові, соціально-економічні відносини між роботодавцем і працівниками, їх представниками. Питання укладення колективних договорів регулюються законодавством про колективні договори.</p> <p align="center">...</p>	<p>Положення ратифікованих конвенцій щодо цього питання відсутні.</p>	<p>Слід зазначити, що чинна редакція ч. 7 ст. 65 Господарського кодексу України не відповідає положенням спеціального трудового законодавства, положення якого не закріплюють вимоги щодо обов'язкової наявності на підприємстві укладеного колективного договору.</p> <p>У свою чергу, слід звернути увагу на ч. 1 ст. 4 Господарського кодексу України, відповідно до якої трудові відносини не є предметом регулювання цього Кодексу. Тому, фактичне закріплення в Кодексі положень, присвячених колективним договорам, є дискусійним.</p> <p>Таким чином, з метою усунення неоднозначності в правозастосуванні та дублювання норм в актах чинного законодавства, вбачається доречним виключити ч. 7 ст. 65 з Господарського кодексу України.</p>
-----	---	--	---	--

Закон України «Про колективні договори і угоди»

11.	<p>Стаття 2. Сфера укладення колективних договорів, угод</p> <p>Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях (далі – підприємства) незалежно від форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають право юридичної особи.</p> <p>Колективний договір може укладатися в структурних підрозділах підприємства в межах компетенції цих підрозділів.</p> <p align="center">...</p>	<p>Стаття 2. Сфера укладення колективних договорів, угод</p> <p>Колективний договір укладається на підприємстві, в установі, організації, з фізичною особою, які відповідно до законодавства використовують найману працю (далі – підприємство).</p> <p align="center">...</p>	<p>Інформація про ратифіковані конвенції міститься у коментарі до ст. 11 КЗпП.</p>	<p>Коментар до цієї статті наведений у коментарі до ст. 11 КЗпП.</p>
12.	<p>Стаття 3. Сторони колективного договору, угоди</p> <p>Колективний договір укладається між роботодавцем з однієї сторони і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів – представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом з іншої сторони.</p> <p align="center">...</p>	<p>Стаття 3. Сторони колективного договору, угоди</p> <p>Сторонами колективного договору є:</p> <p>сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та (або) уповноважені представники роботодавця, зокрема представники відокремлених структурних підрозділів юридичної особи; сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, які діють на підприємстві, в установі, організації, відокремлених структурних підрозділах юридичної особи,</p>	<p>Інформація про ратифіковані конвенції міститься у коментарі до ст. 11 КЗпП.</p>	<p>Коментар до цієї статті наведений у коментарі до ст. 11 КЗпП.</p> <p>Відповідно до Конвенції про свободу асоціації та захист права на організацію від 1948 року (№ 87) працівники без якої б то не було різниці повинні мати можливість створювати профспілки та вступати до них з метою захисту своїх економічних, соціальних та професійних інтересів. Профспілки повинні мати можливість представляти всіх працівників, які</p>

		об'єднують працівників фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю, та представляють інтереси працівників, які працюють на підставі трудових договорів у цього роботодавця, а в разі їх відсутності – вільно обрані працівниками для ведення колективних переговорів представники (представник). ...		працюють на відповідного роботодавця, незалежно від їх договірних відносин.
13.	Стаття 4. Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод ... За наявності на підприємстві кількох профспілок чи їх об'єднань або інших уповноважених трудовими колективами на представництво органів вони повинні сформувати спільний представницький орган для ведення переговорів і укладення колективного договору. ...	Стаття 4. Право на ведення переговорів і укладення колективних договорів, угод ... Якщо на підприємстві створено кілька первинних профспілкових організацій, вони повинні на засадах пропорційного представництва (згідно з кількістю членів кожної) утворити для ведення переговорів з укладення колективного договору спільний представницький орган шляхом укладення відповідної угоди та письмово повідомити про це роботодавцю. ...	Україна ратифікувала: Конвенцію про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються від 1971 року (№ 135) . <i>Коментарі Комітету експертів по застосуванню конвенцій та рекомендацій з цього питання відсутні.</i> Відповідно до ст. 5 К135 якщо на одному й тому ж підприємстві є як представники професійної спілки, так і виборні представники, має бути вжито відповідних заходів, коли це потрібно, для того, щоб наявність виборних представників не використовувалась для	Відповідно до ч. 1 ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» колективний договір укладається між роботодавцем з однієї сторони і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів – представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом з іншої сторони. Згідно ч. 2 ст. 4 Закону України «Про соціальний діалог в Україні» до сторін соціального діалогу на локальному рівні належать

			<p>послаблення позиції заінтересованих профспілок або їхніх представників, а також для того, щоб заохочувати співробітництво в усіх відповідних питаннях між виборними представниками та заінтересованими профспілками і їхніми представниками.</p>	<p>сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.</p> <p>Запропоновані розробниками зміни до ст. 4 відповідають критеріям пріоритетності суб'єктів сторони працівників, які мають право на ведення колективних переговорів на локальному рівні.</p>
14.	<p>Стаття 9. Дія колективного договору, угоди</p> <p>...</p> <p>У разі реорганізації підприємства колективний договір зберігає чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою сторін.</p>	<p>Стаття 9. Дія колективного договору, угоди</p> <p>...</p> <p>У разі реорганізації, зміни власника юридичної особи (відокремленого структурного підрозділу юридичної особи) умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено, але не більше</p>	<p>1. Інформація про ратифіковані конвенції міститься у коментарі до ст. 11 КЗпП.</p> <p>2. Відповідно до ст. 8 Рекомендації щодо колективних договорів від 1951 року (№ 91) національне законодавство може передбачати, зокрема обов'язок роботодавців, пов'язаних колективними договорами, вживати потрібних</p>	<p>1. Коментар до цієї статті наведений у коментарі до ст. 11 КЗпП.</p> <p>2. В цілому наведені зміни слід вважати позитивними частині конкретизації процедури ознайомлення працівників з текстом колективного договору.</p> <p>Так, наприклад, чинний КЗпП містить лише одну</p>

<p>У разі зміни власника підприємства чинність колективного договору зберігається протягом строку його дії, але не більше одного року. У цей період сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного колективного договору.</p> <p>У разі ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.</p> <p>На новоствореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін у тримісячний строк після реєстрації підприємства, якщо законодавством передбачено реєстрацію, або після рішення про заснування підприємства, якщо не передбачено його реєстрацію.</p> <p>Усі працюючі, а також щойно прийняті на підприємство працівники повинні бути ознайомлені з колективним договором роботодавцем.</p>	<p>року, якщо сторони не домовились про інше.</p> <p><i>Виключено</i></p> <p>У разі ліквідації підприємства колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.</p> <p>На новоутвореному підприємстві колективний договір укладається за ініціативою однієї із сторін.</p> <p>Роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника з текстом колективного договору до початку роботи за укладеним трудовим договором, а також в тижневий строк після укладення колективного договору, внесення до нього змін і</p>	<p>заходів для повідомлення заінтересованим працівникам тексту колективного договору, чинного для їх підприємства.</p>	<p>норму з цього приводу. Відповідно до ч. 1 ст. 29 Кодексу до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором (крім трудового договору про дистанційну роботу) власник або уповноважений ним орган зобов'язаний ознайомити працівника з колективним договором.</p>
---	--	--	---

	<p>Сторони, що уклали угоду, повинні інформувати громадян через засоби масової інформації про зміни та доповнення до угоди та хід її реалізації і забезпечити розміщення тексту угоди у засобах масової інформації.</p> <p>...</p>	<p>доповнень. Суб'єкти сторін колективного договору зобов'язані забезпечити постійний і безперешкодний доступ до колективного договору та у порядку, визначеному цим договором, – можливість його копіювання. Порядок ознайомлення з текстом колективного договору, змінами і доповненнями до нього визначається цим договором.</p> <p>Сторони колективної угоди забезпечують інформування працівників та роботодавців, для яких є обов'язковими положення цієї угоди, про її укладення, внесення до неї змін і доповнень, а також розміщують текст колективної угоди та інформацію про хід її реалізації на офіційних веб-сайтах суб'єктів сторін.</p> <p>...</p>		
15.	<p><i>Стаття відсутня</i></p>	<p>Стаття 9¹. Поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди</p> <p>Дія галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень може бути поширена центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування державної політики у сфері</p>	<p>Положення ч. 2 ст. 5 Рекомендації щодо колективних договорів від 1951 року (№ 91) вказують на наступні умови, що обумовлюють поширення дії угоди: а) щоб колективний договір (угода) вже охоплював достатньо представницьку, на думку компетентного органу</p>	<p>Запропонована редакція ст. 9¹ Закону України «Про колективні договори і угоди» потребує конкретизації, з метою забезпечення її відповідності положенням ч. 2 ст. 5 Рекомендації щодо</p>

		<p>трудових відносин, на всіх роботодавців незалежно від форми власності, які провадять свою діяльність у відповідній галузі/галузях (виді/видах економічної діяльності), в разі отримання відповідного спільного звернення від суб'єктів сторін цієї угоди та у разі коли угода:</p> <p>укладена відповідно до цього Закону центральним органом (органами) виконавчої влади та репрезентативними суб'єктами сторін/сторони (у разі укладення угоди на двосторонній основі);</p> <p>зарєєстрована без зауважень центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.</p> <p>Порядок поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди затверджується Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Інформація про поширення дії галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень, оприлюднюється центральним органом виконавчої влади, який забезпечує формування</p>	<p>влади, кількість відповідних роботодавців і працівників; б) щоб вимога про поширення дії колективного договору (угоди), як загальне правило, виходила від однієї або кількох організацій працівників чи роботодавців, котрі беруть участь у договорі (угоді); с) щоб роботодавцям і працівникам, на яких передбачається поширення колективного договору (угоди), було надано можливість висловити попередньо свої зауваження.</p>	<p><u>колективних договорів від 1951 року (№ 91).</u></p>
--	--	--	--	---

		<p>державної політики у сфері трудових відносин, та суб'єктами сторін цієї угоди.</p> <p>Роботодавці, на яких поширюється дія галузевої (міжгалузевої) угоди, її окремих положень, визначаються за основним видом економічної діяльності.</p> <p>Положення галузевої (міжгалузевої) угоди є обов'язковими для роботодавців, на яких поширено їх дію.</p>		
16.	<i>Стаття відсутня</i>	<p>Стаття 19¹. Відповідальність за ненадання інформації працівнику про укладення колективного договору, внесення до нього змін і доповнень</p> <p>На осіб, які представляють роботодавця, винних у ненаданні працівнику інформації про укладення колективного договору, внесення до нього змін і доповнень, накладається штраф до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, і вони несуть також дисциплінарну відповідальність.</p>	<p>Інформація про ратифіковані конвенції міститься у коментарі до ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди».</p>	<p>1. Коментар до цієї статті наведений у коментарі до ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди».</p> <p>2. В цілому наведені зміни слід вважати позитивними. Але слід зазначити, що розробниками в цьому випадку не в повній мірі враховані механізми притягнення винної особи до відповідальності у вигляді штрафу. Відповідно до ч. 1 ст. 20 Закону України «Про колективні договори і угоди» порядок і строки накладення штрафів, передбачених цим Законом,</p>

				регламентуються Кодексом України про адміністративні правопорушення. У свою чергу, відповідних змін до цього Кодексу запропоновано не було.
<u>Закон України «Про рекламу»</u>				
17.	<p>Стаття 24¹. Реклама послуг із працевлаштування</p> <p>1. Забороняється в рекламі про вакансії (прийом на роботу) зазначати вік кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу жіночій або чоловічій статі, представникам певної раси, кольору шкіри (крім випадків, визначених законодавством, та випадків специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі), щодо політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, етнічного та соціального походження, майнового стану,</p>	<p>Стаття 24¹. Реклама послуг із працевлаштування</p> <p>1. Забороняється в рекламі про вакансії (прийом на роботу) висувати вимоги за ознаками раси, кольору шкіри, віку, статі, стану здоров'я, інвалідності, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сексуальної орієнтації, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших громадських об'єднаннях, етнічного та соціального походження, сімейного та майнового стану, місця проживання, за мовними та іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.</p>	<p>Інформація про ратифіковані конвенції міститься у коментарі до ст. 2¹ КЗпП.</p>	<p>Коментар до цієї статті наведений у коментарі до ст. 2¹ КЗпП.</p>

<p>місця проживання, за мовними або іншими ознаками.</p> <p>...</p> <p>3. У разі порушення вимог цієї статті рекламодавець сплачує до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення.</p>	<p>...</p> <p>3. У разі порушення вимог цієї статті рекламодавець сплачує до Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття штраф у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення.</p> <p>Штраф за порушення вимог цієї статті накладається центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість населення у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Штраф, накладення якого передбачено цією статтею, є фінансовою санкцією і не належить до адміністративно-господарських санкцій, визначених главою 27 Господарського кодексу України.</p>		
---	---	--	--

Закон України «Про соціальний діалог в Україні»

18.	<p>Стаття 4. Рівні та сторони соціального діалогу</p> <p>1. Соціальний діалог здійснюється на національному, галузевому, територіальному та локальному (підприємство, установа, організація) рівнях на тристоронній або двосторонній основі.</p> <p align="center">...</p>	<p>Стаття 4. Рівні та сторони соціального діалогу</p> <p>1. Соціальний діалог здійснюється:</p> <p>на національному, галузевому, територіальному рівні на тристоронній або двосторонній основі;</p> <p>на локальному рівні (на підприємстві, в установі, організації, з фізичною особою, які відповідно до законодавства використовують найману працю) на двосторонній основі.</p> <p align="center">...</p>	<p>Інформація про ратифіковані конвенції міститься у коментарі до ст. 11 КЗпП.</p>	<p>Коментар до цієї статті наведений у коментарі до ст. 11 КЗпП.</p>
-----	--	---	--	--

Закон України «Про зайнятість населення»

19.	<p>Стаття 11. Право особи на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення</p> <p>1. Держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, членства у професійних спілках або інших об'єднаннях громадян, статі, віку, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця</p>	<p>Стаття 11. Право особи на захист від проявів дискримінації у сфері зайнятості населення</p> <p>1. Держава гарантує особі право на захист від будь-яких проявів дискримінації у сфері зайнятості населення залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності,</p>	<p>Інформація про ратифіковані конвенції міститься у коментарі до ст. 2¹ КЗпП.</p>	<p>1. Коментар до цієї статті наведений у коментарі до ст. 2¹ КЗпП.</p> <p>2. Відповідно до ч. 3 ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної</p>
-----	---	--	---	--

<p>проживання, за мовними або іншими ознаками.</p> <p>2. Не вважається дискримінацією здійснення заходів щодо додаткового сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян.</p> <p>3. Забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії зазначати обмеження щодо віку кандидатів, пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати вимоги, що надають перевагу одній із статей, а також вимагати від осіб, які</p>	<p>підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання.</p> <p>2. Не вважається дискримінацією здійснення заходів щодо додаткового сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян.</p> <p>3. Забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії (прийом на роботу) зазначати вимоги, визначені частиною першою цієї статті, пропонувати роботу (зайнятість) лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі.</p>	<p>роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.</p>
---	--	--

	<p>працевлаштовуються, надання відомостей про особисте життя.</p> <p>Обмеження щодо змісту оголошень (реклами) про вакансії (прийом та роботу) та відповідальність за порушення встановленого порядку їх розповсюдження встановлюються Законом України «Про рекламу».</p>	<p>Обмеження щодо змісту оголошень (реклами) про вакансії (прийом на роботу) та відповідальність за порушення встановленого порядку їх розповсюдження регулюються Законом України «Про рекламу».</p>		
20.	<p>Стаття 48. Масове вивільнення працівників з ініціативи роботодавця</p> <p>1. Масовим вивільненням з ініціативи роботодавця (крім випадку ліквідації юридичної особи) є одноразове або протягом:</p> <p>1) одного місяця: вивільнення 10 і більше працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 20 до 100 працівників; вивільнення 10 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації з чисельністю від 101 до 300 працівників;</p> <p>2) трьох місяців – вивільнення 20 і більше відсотків працівників на підприємстві, в установі та організації незалежно від чисельності працівників.</p>	<p>Стаття 48. Масове вивільнення працівників з ініціативи роботодавця</p> <p>1. Масовим вивільненням з ініціативи роботодавця є протягом одного місяця:</p> <p>1) вивільнення 10 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 20 до 100;</p> <p>2) вивільнення 10 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 101 до 300;</p> <p>3) вивільнення 30 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 301 до 1000;</p> <p>4) вивільнення 3 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 1001 і більше.</p>	<p>Інформація про ратифіковані конвенції міститься у коментарі до ст. 49² КЗпП.</p>	<p>Запропоновані зміни до ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення» не суперечать положенням актів МОП.</p>

<p>2. Показники масового вивільнення працівників, заходи з їх запобігання та з мінімізації негативних наслідків встановлюються колективними договорами та угодами, укладеними на національному, галузевому та регіональному рівнях.</p> <p>3. Розроблення комплексу заходів щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню, здійснюється відповідними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування за участю сторін соціального діалогу.</p> <p>4. У разі коли масове вивільнення працівників спричинило різке зростання безробіття в регіоні або на відповідній території на три і більше відсоткових пункти протягом звітного періоду, ситуація на ринку праці визнається кризовою.</p> <p>Для вжиття заходів щодо запобігання різкому зростанню безробіття під час масового вивільнення працівників можуть утворюватися спеціальні комісії в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.</p>	<p>2. Показники масового вивільнення працівників, заходи із запобігання вивільненню та з мінімізації негативних наслідків передбачаються колективними договорами, угодами.</p> <p>3. Комплекс заходів щодо забезпечення зайнятості працівників, які підлягають вивільненню, розробляється відповідними органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування за участю сторін соціального діалогу.</p> <p>4. Якщо масовим вивільненням працівників спричиняється зростання безробіття в регіоні або на відповідній території на три і більше відсоткових пункти протягом звітного періоду, під час такого масового вивільнення працівників можуть утворюватися спеціальні комісії у порядку, встановленому центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції, для вжиття заходів із</p>		
---	--	--	--

		<p>запобігання стрімкому зростанню безробіття.</p> <p>5. Положення цієї статті не поширюються на масові вивільнення, що мають відбутися відповідно до трудових договорів (контрактів), укладених на певний строк або для певних цілей (крім випадків, коли звільнення відбувається до закінчення строку або виконання умов трудового договору (контракту).</p>		
21.	<p>Стаття 50. Участь роботодавців у забезпеченні зайнятості населення</p> <p>...</p> <p>3. Роботодавці зобов'язані:</p> <p>1) забезпечувати гідні умови праці, які відповідають вимогам законодавства в сфері оплати праці, охорони і гігієни праці;</p> <p>2) вживати заходів для запобігання масовим вивільненням, у тому числі шляхом проведення консультацій з профспілками з метою розроблення відповідних заходів, спрямованих на пом'якшення їх наслідків і зменшення чисельності вивільнених працівників;</p>	<p>Стаття 50. Участь роботодавців у забезпеченні зайнятості населення</p> <p>...</p> <p>3. Роботодавці зобов'язані:</p> <p>1) забезпечувати гідні умови праці, які відповідають вимогам законодавства в сфері оплати праці, охорони і гігієни праці;</p> <p>2) вживати заходів для запобігання масовим вивільненням, у тому числі шляхом проведення консультацій з профспілками, з метою розроблення відповідних заходів, спрямованих на пом'якшення їх наслідків і зменшення чисельності вивільнених працівників.</p> <p>Для цього роботодавець у ході консультацій, але не пізніше ніж</p>	<p>Інформація про ратифіковані конвенції міститься у коментарі до ст. 49² КЗпП.</p>	<p>Коментар до цієї статті наведений у коментарі до ст. 49² КЗпП.</p>

		<p>за три місяці до можливих звільнень, подає виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) повідомлення про заплановане масове вивільнення з відповідною інформацією (у письмовому вигляді) щодо цих заходів, включаючи відомості про причини наступних звільнень, середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. У разі наявності кількох первинних профспілкових організацій повідомлення надсилається спільному представницькому органу, утвореному ними на засадах пропорційного представництва, а за відсутності такого органу – виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику), що об'єднує більшість працівників цього роботодавця. Порядок проведення таких консультацій та виконання рекомендацій визначається колективним</p>		
--	--	--	--	--

	<p>...</p> <p>5) проводити попередні консультації з первинною профспівковою організацією, з якою укладено колективний договір, залучення працівників інших роботодавців, зокрема працівників суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні.</p>	<p>договором, а в разі його відсутності – за домовленістю;</p> <p>...</p> <p><i>Виключено</i></p>		
--	--	--	--	--