



Верховний
Суд



Правове регулювання у сфері свободи асоціацій та колективних переговорів

Огляд міжнародних стандартів та національне законодавство України

Сергій Уханенко,

суддя судової палати з розгляду справ щодо виборчого процесу та референдуму, а також захисту політичних прав громадян Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду, к.ю.н.

Міжнародні стандарти: Фундамент прав у сфері праці

Міжнародна організація праці (МОП) встановила ключові принципи, що є обов'язковими для держав-членів.

- **Декларація МОП про основоположні принципи та права у сфері праці (1998, ред. 2022):** Визнає **свободу асоціації та право на колективні переговори** фундаментальними принципами, обов'язковими для всіх держав, навіть без ратифікації відповідних конвенцій.
- **Філадельфійська декларація (1944):** Є частиною Конституції МОП і закріплює свободу асоціації як одну з головних цілей організації

Ключові Конвенції МОП: Свобода асоціації

Ці конвенції становлять основу міжнародного регулювання.

- Конвенція № 87 «Про свободу асоціації та захист права на організацію» (1948):
 - Надає базову гарантію для створення організацій працівників і роботодавців.
 - Забезпечує їх **автономію та відсутність втручання з боку влади**. Процедури реєстрації мають бути декларативними, а не дозвільними.
- Конвенція № 141 «Про організації сільських працівників» (1975): Поширює гарантії на сільських та самозайнятих працівників (Рекомендація № 151).
- Конвенція № 151 «Про трудові відносини на державній службі» (1978): Встановлює спеціальний режим для публічної служби, гарантуючи право на створення організацій та визначення умов праці (Рекомендація № 159).

Ключові Конвенції МОП: Колективні переговори

Ці норми забезпечують механізми соціального діалогу.

- Конвенція № 98 «Про право на організацію і на ведення колективних переговорів» (1949):
 - Захищає працівників від **антипрофспілкової дискримінації** (звільнення чи завдання шкоди за членство або активність).
 - Встановлює позитивні зобов'язання держави щодо **сприяння колективним переговорам** (Рекомендації 91, 92).
- Конвенція № 154 «Про сприяння колективним переговорам» (1981): Уточнює та розширює зобов'язання держав для забезпечення реального функціонування переговорного процесу (Рекомендація 163).
- Конвенція № 135 «Про представників працівників» (1971): Надає гарантії профспілковим представникам, захищаючи їх від дискримінації та забезпечуючи доступ до ресурсів (Рекомендація 143).

Комітет експертів (CEACR)

Загальний огляд (General Survey) 1994 щодо C87 і C98 — історично базове тлумачення, яке систематизує вимоги до свободи асоціації та колективних переговорів.

- General Survey 2013 щодо C151/C154 («Collective bargaining in the public service: a way forward») — концентрується на колективних переговорах у держсекторі, включно з межами обмежень і механізмами врегулювання спорів.
- Щорічна доповідь CEACR «Application of International Labour Standards 2025 (Report III(A))» — поточні огляди застосування фундаментальних стандартів, у т.ч. практики щодо C87/C98.

Комітет із свободи асоціації (CFA)

«Freedom of association – Compilation of decisions of the CFA»,
6-те вид., 2018 (офіц. PDF; “Digest”) — найповніше зведення принципів:

- право на страйк як елемент C87;
- допустимі межі обмежень для «сутнісних» послуг;
- вимоги до «мінімального обслуговування»;
- недопустимість втручання держави у створення/функціонування організацій.

Конференційний комітет із застосування стандартів (CAS)

CAS розглядає «індивідуальні справи» на Міжнародній конференції праці.

Його висновки враховують позиції CEACR/CFA.

Для контексту див. матеріали 113-ї сесії (червень 2025) та 354-ї сесії Адміністративної ради (червень 2025) щодо розвитку ситуації, включно з наслідками агресії РФ проти України для трудових прав і соціального діалогу.

Національне законодавство України: Конституційні засади

Основи свободи об'єднань закладені в Конституції України.

- **Стаття 36 Конституції:** Гарантує свободу об'єднання у профспілки, які створюються **без попереднього дозволу** на основі вільного вибору їх членів. Ніхто не може бути примушений до вступу в будь-яке об'єднання.
- **Рішення КСУ № 11-рп/2000** (справа про свободу утворення профспілок): Суд підтвердив, що Конституція гарантує **плюралізм профспілок** та неприпустимість дозвільного порядку їх створення.
- **Стаття 64 Конституції:** Допускає тимчасові обмеження прав, зокрема свободи об'єднань та права на страйк, в умовах воєнного чи надзвичайного стану

Спеціальне законодавство України

Основні закони, що регулюють діяльність профспілок та соціальний діалог:

- **Закон "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" (1999):**
 - Забороняє дискримінацію за ознакою членства в профспілці (ст. 5).
 - Гарантує право створювати профспілки без дозволу (ст. 6-8) та забороняє втручання держави і роботодавців (ст. 12-13).
 - Закріплює право організовувати страйки "відповідно до закону" (ст. 19, 25-29).
- **Закон «Про колективні договори і угоди» та «Про колективні угоди та договори» (новий, № 2937-IX від 2023):**
 - Визначає принципи переговорів: законність, рівність, добровільність, репрезентативність.
 - Закон визначає правові та організаційні засади колективно-договірного регулювання трудових, соціально-економічних відносин, узгодження інтересів сторін соціального діалогу.
 - **Важливо:** Повноцінно запрацює через 6 місяців після припинення воєнного стану.

Спеціальне законодавство України (2)

- Закон “Про соціальний діалог в Україні” № 2862-VI (2010; із змінами до 12.05.2022): визначає рівні й суб’єктів соціального діалогу, критерії репрезентативності.
- Закон “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності” № 5026-VI (2012; ред. до 13.12.2022): визначає принципи створення і діяльності, фінансування, майно, господарська діяльність, гарантії
- Закон “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” №137/98-ВР (03.03.1998) + Указ Президента № 1258/98 (17.11.1998) про Національну службу посередництва і примирення: встановлює примирні органи, процедури.
- КЗпП України

Право на страйк: Міжнародний та національний контекст

Право на страйк — ключовий елемент свободи асоціації.

- **Позиція МОП:**

- Право на страйк **впливає з Конвенції № 87** (усталена практика наглядових органів).
- Обмеження можливі лише для держслужбовців із владними повноваженнями та для **"сутнісних послуг"** (де зупинка загрожує життю, безпеці чи здоров'ю населення).

- **В Україні:**

- Право закріплене в Законі про профспілки.
- Процедури регулює Закон "Про порядок вирішення колективних трудових спорів", де страйк є **крайнім засобом**.
- В умовах воєнного стану можливості для проведення страйків **фактично обмежені** через заходи безпеки та дерогації.

Відповідність законодавства України стандартам МОП

Україна ратифікувала фундаментальні конвенції № 87 та № 98.

- **Формальна відповідність:** Українське законодавство у мирний час значною мірою відображає гарантії Конвенцій МОП: свобода створення профспілок, невтручання держави, право на переговори та страйк.
- **Зауваження наглядових органів МОП (СЕАСР/СФА):**
 - Існували занепокоєння щодо проєктів законів, які могли звузити права профспілок (напр., № 2681).
 - Фіксувалися скарги, пов'язані з **воєнними обмеженнями** (Закон № 2136-IX).

Виклики та практичні проблеми в Україні (2022–2025)

Воєнний стан суттєво вплинув на реалізацію трудових прав.

1. Тимчасові обмеження (Закон № 2136-IX):

- Спрощено процедури зміни умов праці та звільнення, що **звужило роль погоджень із профспілками**.
- Діє фактичний мораторій на страйки з міркувань безпеки.

2. Загроза майновій автономії профспілок:

- Кримінальні провадження та арешти майна (зокрема, Будинку профспілок у Києві) викликали критику як непропорційне втручання.

3. Правова невизначеність:

- Відкладене введення в дію нового Закону про колективні договори створює регуляторну "двошвидкісність".

Висновок: Ці сфери потребують післявоєнного відновлення повного обсягу гарантій та узгодження з висновками МОП.

Рекомендації для практики

При створенні профспілки: Керуйтеся Законом "Про профспілки" (ст. 6–8), який гарантує створення без дозволу та заборону втручання (ст. 12-13).

- **У спорах про звільнення:** Перевіряйте статус працівника в профспілкових органах та актуальні норми (особливо тимчасові, введені на час воєнного стану). Верховний Суд наголошує на дотриманні процедурних гарантій.
- **При веденні колективних переговорів:** Враховуйте, що нова модель запрацює після війни. Зараз важливо фіксувати репрезентативність сторін.
- **Для аргументації:** Посилайтеся на Конвенції МОП (C87, C98, C154) та рішення наглядових органів.



Верховний
Суд

Дякую за увагу!