

СПІЛЬНИЙ ПРЕДСТАВНИЦЬКИЙ ОРГАН
репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок
на національному рівні
(СПО об'єднань профспілок)

Майдан Незалежності, 2, Київ, 01001
 Тел. (044) 205-76-41, 205-76-42, 205-76-09, тел/факс (044) 205-76-00
spo.fpsu.org.ua, e-mail: fpsu@fpsu.org.ua, spop@fpsu.org.ua

18.03.2020 № 01-12/261-СПО

На № _____ від _____

Прем'єр-міністрові України
Денису Шмигалю

Міністру розвитку економіки,
торгівлі та сільського
господарства України
Ігорю Петрашку

Про проект закону

Спільним представницьким органом репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні повторно опрацьовано проект Закону України «Про працю», який відкликаний з Верховної Ради України у зв'язку з відставкою Кабінету Міністрів України та надісланий на погодження СПО об'єднань профспілок в порядку виконання вимог параграфу 33 Регламенту Кабінету Міністрів України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 18.07.2007 № 950.

СПО об'єднань профспілок визнає необхідність реформування трудового законодавства, але не шляхом просування неоліберального законопроекту «Про працю», який отримав негативну оцінку не лише профспілок, а й Міжнародного бюро праці, провідних національних наукових установ, закладів освіти, та експертів трудового права. Законопроект отримав негативну оцінку більшості Комітетів Верховної Ради України, зокрема Комітету з питань інтеграції України з Європейським Союзом.

Крім того, результати місії Міжнародної конфедерації профспілок, яка перебувала в Україні з 25.02.2020 по 27.02.2020, підтвердили висновки СПО об'єднань профспілок про невідповідність урядового проекту Закону України «Про працю», який був зареєстрований у Верховній Раді України за № 2708 від 28.12.2019, нормам міжнародного права та директивам ЄС (висновок СПО об'єднань профспілок та звернення МКП додається).

Комплексні реформаторські перетворення у сфері трудових відносин ініційовані попереднім складом Уряду здійснювалися без широкої публічної дискусії і фахового обговорення цілей, завдань і очікуваних результатів для суспільства, пошуку консенсусу при прийнятті відповідальних рішень.

Узгоджувальні процедури зі СПО об'єднань профспілок щодо цього законопроект у супереч законодавству були порушені урядовою стороною. Тому СПО об'єднань профспілок було змушено подати адміністративний позов до Окружного адміністративного суду міста Києва про визнання протиправними дій Уряду. Судове засідання у цій справі призначено на 8 квітня 2020 року.

У боротьбі проти необґрунтованої лібералізації трудового законодавства та з метою захисту трудових і соціально-економічних прав людей праці в усіх регіонах України було проведено профспілкові віче, мирні акції протесту. Цю боротьбу підтримано міжнародними організаціями, зокрема, International Lawyers Assisting Workers; Європейським комітетом профспілок освіти інтернаціоналу освіти спільно з Європейською федерацією профспілок громадського обслуговування; Загальноєвропейською регіональною радою Міжнародної конфедерації профспілок та інші профспілковими об'єднаннями у більше ніж 80 країнах світу. 25 лютого 2020 року відбувся глобальний день дій на підтримку українських профспілок під гаслом «Руки геть від українських профспілок!»: десятки профспілок по всьому світу провели зустрічі з дипломатичними представництвами України, направили листи протесту органам влади, провели флешмоби і кампанії у соціальних медіа

Зазначене дало позитивний результат. На початку березня п.р. при Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту ветеранів створено робочу групу, до якої увійшли представники від Уряду, народних депутатів України, роботодавців та профспілок, а також експертного наукового середовища. Робоча група розпочала напрацювання кодифікованого акта в сфері праці з подальшим поданням його на технічну експертизу до Міжнародної організації праці, а за її результатами – внесенням вже народними депутатами України проекту законодавчого акту на розгляд Парламенту.

Незважаючи на певний налагоджений конструктив у цій роботі на рівні профільного Комітету Верховної Ради України Мінекономіки самостійно, без відповідного доручення Уряду, листом від 12.03.2020 за № 3501-02/17619-03, повторно надіслано на погодження центральним органам виконавчої влади та спільним представницьким органам профспілок та роботодавців цей вже резонансний законопроект.

З огляду на зазначене, Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні, який представляє 7 мільйонів працівників, вимагає від Кабінету Міністрів України зупинити просування законопроект «Про працю», як такого, що суперечить Конституції України, актам міжнародного права, ратифікованим Україною, та Директивам Європейського союзу.

Додаток: ~~на~~ арк.

Голова СПО
об'єднань профспілок

Тубелець І.О.
205 76 44



Григорій Осовий



**Правовий аналіз
проекту Закону України «Про працю»
щодо його невідповідності Конституції України
та міжнародним актам, ратифікованих Україною**

Правовий аналіз законопроекту «Про працю» свідчить про неконституційність його норм та спробу руйнації системи регулювання соціально-трудова відносин в Україні, конституційних основ трудового законодавства, порушення міжнародних актів, ратифікованих Україною, а також Директив ЄС у сфері регулювання соціально-трудова відносин, які Україна зобов'язалась імплементувати на шляху до асоціації з ЄС. Зазначений проект скасовує КЗпП, спеціальні закони, які регулюють соціально-трудова відносини, чим звужує права найманих працівників, фактично позбавляє їх профспілкового захисту.

На наше переконання неконституційність норм законопроекту і невідповідність нормам міжнародного права полягають у наступному.

1. Не включення проектом міжнародних договорів до переліку джерел трудового права України є порушенням статті 9 Конституції України та загрожує застосуванням до України багатосторонніх міжнародних санкцій, а також двосторонніх санкцій проти української продукції через застосування, так званих, «соціальних положень» законодавства провідних країн світу у сфері торговельного захисту.

2. Проект в цілому суперечить конституційному принципу, викладеному у статті 22 Конституції України, - при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод.

Новели запропоновані законопроектом запроваджують:

1) механізми руйнації України як соціальної і правової держави через фактично повне нівелювання ролі держави в регулюванні трудових відносин, утвердження і забезпечення прав і свобод людини як головного обов'язку держави (порушення статей 1, 3, 43 Конституції);

2) нові форми трудових договорів «за домовленістю» з роботодавцями, які «мають пріоритет над нормами Закону, та сам Закон звужує порівняно з чинним законодавством зміст та обсяг існуючих прав і мінімальних гарантій працівників, порушує статті 22, 64 Конституції України, та порушує принципи верховенства права та його складових – соціальної справедливості та правової визначеності у правотворчій діяльності (стаття 8 Конституції);

3) норми, що містять ознаки примусової праці та стимулюють її застосування (порушує статтю 43 Конституції);

стаття 22 законопроекту визначає трудові відносини з нефіксованим робочим часом 8 годин у календарному місяці без гарантій, що така робота буде постійною, не забезпечує належні та гідні умови праці, що забезпечує достатній рівень життя; Такі договори надзвичайно вигідні роботодавцю, оскільки він абсолютно не несе жодної соціальної відповідальності за працівника, не сплачує податки, не надає лікарняні, відпустки тощо;

частина перша статті 35 законопроекту визначає право роботодавця з власної ініціативи розірвати трудовий договір з працівником, при цьому сама стаття не містить будь-яких підстав для звільнення. Зазначене дає право роботодавцю безпідставно «за власним» бажанням звільнити працівника. Подібна норма про звільнення працівника за одноособовим необґрунтованим бажанням роботодавця зводить нанівець будь-які гарантії трудових прав в Україні.

Разом з тим, частина восьма статті 28 законопроекту надає можливість сторонам трудового договору запропонувати одна одній змінити його істотні умови (системи та розмір оплати праці, норм праці та режим роботи). Якщо роботодавець наполягає на зміні істотних умов трудового договору, з якими не погоджується працівник, трудовий договір припиняється на підставі статті 35 цього Закону. Тобто роботодавцю надається право погіршити істотні умови трудового договору та звільнити працівника, що є прямими ознаками примусової праці.

При цьому не дотримуються і положення частини першої статті 5 Директиви 91/533/ЄЕС про обов'язок роботодавця інформувати своїх службовців про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин в частині обов'язку роботодавця повідомити працівника про зміни умов трудового договору/трудова відносин не пізніше місяця з дати вступу в дію вказаної зміни;

стаття 41 законопроекту породжує колізію між частиною першою цієї статті, яка визначає гарантії працівникам при звільненні з ініціативи роботодавця, і частиною другою цієї статті, яка надає можливість роботодавцю за обставин, визначених частиною першою (заборона звільнення з мотивів дискримінації, помсти, наміру працівника бути представником працівників (виконання цих функцій), подання скарги працівником проти роботодавця тощо) звільняти працівника за наявності у роботодавця для цього законних підстав. Тобто фактично узаконює звільнення працівника за тими ж дискримінаційними ознаками, але за іншим формулюванням підстав такого звільнення. Це також нівелює заборони примусової праці та нерівності трудових прав для громадян України, визначені статтями 6, 7 законопроекту;

статтею 48 законопроекту при визначенні тривалості щоденної роботи (зміни) не визначаються граничні норми застосування надурочних робіт. Можна працювати хоча б кожен день, однак при цьому оплата має бути принаймні на 20 відсотків вищою від оплати праці працівника в межах встановленої у трудовому договорі норми праці. Це фактично і є експлуатація та рабська праця.

Крім того, проект не враховує вимоги Директиви 2003/88/ЄС від 4.11.2003 про деякі аспекти організації робочого часу в частині максимальної щотижневої тривалості робочого часу разом з надурочною роботою, статтею 6 (пункт b) якої передбачено, що середня тривалість робочого часу впродовж кожного семиденного періоду, включаючи надурочні години, не повинна перевищувати сорока восьми годин.

3. Також щодо правил звільнення працівників за ініціативою роботодавця, то проектом порушуються вимоги Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, що ратифікована Україною, та відповідної Рекомендації МОП № 166 в частині встановлення законних підстав для такого припинення (ст.4):

не врегульовується питання звільнення працівників з причин економічного, технічного, структурного або аналогічного плану;

надаються (стаття 36 проекту) необмежені права роботодавцю на звільнення працівника у зв'язку з порушенням ним умов трудового договору, оскільки перелік умов трудового договору, порушення яких є підставою для його припинення визначається у трудовому договорі. Це означає, що роботодавець самостійно, на свій розсуд, визначає випадки порушення умов трудового договору, що мають стати підставою для звільнення.

При цьому, проектом не передбачається, як це визначено статтею 7 Конвенції, право працівника на захист до його звільнення («Стаття 7. Трудові відносини з працівником не припиняються з причин, пов'язаних з його поведінкою або роботою, доти йому не нададуть можливості захищатися з висунутими проти нього звинуваченнями.»).

Фактично проект позбавляє працівників, трудові відносини з яким було припинено, права на вихідну допомогу, як це передбачено статтею 12 Конвенції, крім випадку звільнення у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (стаття 38 проекту). Вихідна допомога підмінюється грошовою компенсацією за скорочення терміну попередження про звільнення.

Проектом не враховані положення статей 12 і 13 Конвенції, якими передбачено проведення консультацій з представниками працівників, коли роботодавець планує припинення трудових відносин з причин економічного, технічного, структурного або аналогічного плану, а саме: своєчасно надати 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 надати можливість 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, зокрема такі, як надання іншої роботи, а також якомога раніше повідомити про те 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.

Також запропонована редакція проекту не містить норм, які мають враховувати вимоги директиви Ради 98/59/ЄС від 20.07.1998 про зближення законодавства держав стосовно скорочення штатів, де передбачається законодавче визначення державами поняття масових (колективних) звільнень та відповідних критеріїв.

Виходячи з цих приписів, можна констатувати, що проектом не передбачається пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення, зокрема надання іншої роботи, крім випадку звільнення у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу (стаття 38 проекту).

4. Порушено і положення Рекомендації МОП № 166, у якій зазначається, що однією із гарантії масштабного укладання строкових трудових договорів мають стати обмеження застосування строкових трудових договорів випадками, коли, враховуючи рід майбутньої роботи або умови її виконання, а також інтереси працівників, ці трудові відносини не можуть встановлюватися безстроково. Встановлюючи перелік випадків укладання строкових трудових договорів у статті 18 проекту, останнім пунктом 14 цієї статті нівелюється весь згаданий вище перелік, яким дозволяється укладення строкового договору за згодою сторін такого договору, а не з врахуванням інтересу працівника. Адже роботодавець в трудових відносинах є сильнішою стороною і тому часто умови диктує саме він, а працівник, як слабша сторона, якій за будь-яких умов потрібна робота, буде змушений погоджуватися на строковий трудовий договір. Масове використання строкових трудових договорів суперечить низці міжнародних документів, зокрема директиві ЄС 1999/70/ЄС (пріоритет стабільних відносин) та Конвенції Міжнародної організації праці №158 (неможливість припинення трудових відносин без обґрунтування).

5. Законопроектом нівелюється нинішня роль профспілок, він не визнає профспілки як представників найманих працівників. Представників має обирати трудовий колектив, але проект не містить жодної норми, яка регламентувала б діяльність трудового колективу. Натомість скасовується чинність Закону СРСР про трудові колективи, що регулював порядок проведення зборів колективу та прийняття ним рішень.

Положення про представників працівників (стаття 10 проекту) протирічить вимогам Конвенції МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві і можливості, що їм надаються (*ратифіковано Україною Законом № 798-IV від 15.05.2003*) та відповідної Рекомендації МОП № 143, відповідно до яких національне законодавство має визначати категорію чи категорії представників працівників, за якими визнається право на захист і можливість.

Такими представниками Конвенція визнає будь то:

- 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.

Також цією Конвенцією (стаття 5) передбачено, що у разі коли 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 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.

На необхідність визначення національними законами категорію чи категорії представників працівників вказують і Директиви Ради Європи, зокрема Директива 2002/14/ЄС про встановлення загальних правил інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства.

Крім того проектом не повною мірою забезпечено захист представників працівників, як того приписують норми зазначених Конвенції та Рекомендації.

Так представникам працівників має бути забезпечено ефективний захист проти будь-якої дії, яка може завдати їм шкоди, куди входить звільнення, яке ґрунтується на їхньому статусі чи на їхній діяльності як представників працівників, або на їхньому членстві в профспілці, чи на їхній участі в профспілковій діяльності в тій мірі, в якій вони діють відповідно до наявного законодавства чи колективних угод або інших спільно погоджених умов.

Там, де немає достатніх відповідних заходів щодо захисту, застосованих до працівників узагалі, має бути вжито конкретних заходів для забезпечення ефективного захисту представників працівників.

Вони можуть охоплювати, наприклад, такі заходи:

а) докладне й точне визначення причин, що виправдовують припинення трудових відносин представників працівників;

б) вимогу про консультації з незалежним органом, державним або приватним, чи з об'єднаним органом, або про отримання його думки чи згоди, перш ніж рішення про звільнення представника працівників стане остаточним;

г) визнання пріоритету представників працівників на збереження за ними роботи у разі скорочення штатів.

Такий самий захист може надаватися працівникам, які є кандидатами або були висунуті згідно з відповідною чинною процедурою кандидатами для виборів чи призначення як представників працівників, та які більше не є представниками працівників.

Крім того, норми цих міжнародних актів встановлюють, що особам, які виконували функції представників працівників на підприємстві, де вони працювали, і повертаються на свою роботу на цьому підприємстві після закінчення терміну їхніх повноважень, повинні зберігатися або поновлюватися всі їхні права, серед них права, що стосуються роду їхньої роботи, заробітної плати і виробничого стажу.

Крім того, не враховані норми Конвенції та Рекомендації в частині надання представникам відповідних можливостей, які дають їм змогу швидко й ефективно виконувати свої функції, а також в частині надання вільного від роботи часу для участі в навчальних курсах, без втрати заробітної плати.

6. Прикінцевими положеннями (підпункт 45 пункту 3) проекту Закону передбачено втрату чинності Закону України «Про індексацію грошових доходів населення», а отже фактичне скасування індексації заробітної плати.

Зазначене не відповідає:

Конвенції МОП про основні цілі та норми соціальної політики № 117 визначає, що будь-яка політика повинна перш за все спрямовуватися на досягнення добробуту й розвитку населення (стаття 1), а підвищення життєвого рівня розглядається як основна мета планування економічного розвитку (стаття 5);

статті 48 Конституції України визначає, що кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло.

Відсутність механізму підвищення грошових доходів населення для часткового або повного відшкодування подорожчання споживчих товарів і послуг, у частині оплати праці (грошового забезпечення), не відповідатиме вимогам досягнення достатнього життєвого рівня для громадян.

Визначення розмірів мінімальної заробітної плати, виходячи з фінансових можливостей Державного бюджету (ст. 65 проекту), та виключення норми, що мінімальна зарплата не може бути нижче прожиткового мінімуму для працездатних осіб, продовження практики щодо включення до мінімальної зарплати доплат, надбавок, інших компенсаційних та стимулюючих виплат, запровадження різних підходів до встановлення мінімальних окладів для працівників бюджетної та не бюджетної сфери призведуть до поглиблення дискримінації у сфері оплати праці та поширення зрівнялівки в оплаті праці різної кваліфікації, що генеруватиме подальше зубожіння працівників та їх сімей.

Запропонований механізм встановлення розміру мінімальної заробітної плати руйнує існуючу систему ведення тристоронніх колективних переговорів з зазначеного питання, як це передбачено положеннями ратифікованої Україною Конвенції МОП № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються, та Генеральною угодою.

Запропоновані зміни знижують гарантії в оплаті праці, зокрема оплату за роботу у вихідні, святкові та неробочі дні з подвійної ставки до 20%.

Виключення із об'єктів індексації заробітної плати (підпункт 45 пункту 12 Прикінцеві положення) призведе до порушення статей 22, 48 Конституції України, а також до втрати гарантії працівників на підтримання їх достатнього життєвого рівня та купівельної спроможності грошових доходів громадян в умовах зростання цін (Відповідно до статті 18 Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» з метою надання соціальної підтримки населенню України в цілому та окремим категоріям громадян встановлюються державні гарантії, зокрема, щодо індексації доходів населенню).

Виключення із Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» заробітної плати та пропозиція щодо виплати працівнику пені у розмірі 0,05% за кожен день

затримки заробітної плати (18,25% на рік) не забезпечить ефективний економічний захист працівника у разі порушення строків виплати заробленого.

Порушується принцип правової визначеності (стаття 8 Конституції України) у частині третій статті 62 законопроекту, якою встановлено, що порядок визначення розміру оплати відпусток та компенсації за невикористані відпустки, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

7. Прикінцевими положеннями передбачено внести зміни до статті 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» (підпункт 47 пункту 3), приписами якої пропонується встановити обов'язковість розпочати колективні переговори з укладення нового колективного договору, угоди до закінчення дії попереднього.

Відповідно до міжнародних норм укладення колективних договорів є правом працівників та роботодавців. Конвенцією МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів передбачено ведення переговорів на добровільних засадах. Згідно зі статтею 8 Конвенції МОП № 154 про сприяння колективним переговорам заходи, вживані з метою сприяння колективним переговорам, мають розроблятися чи застосовуватися таким чином, щоб не обмежувати свободи колективних переговорів.

8. Порівняльний аналіз законів, які втрачають чинність відповідно до Прикінцевих положень законопроекту, та норми, що регулюють аналогічні гарантії у законопроекті, свідчить про порушення статей 22 і 64 Конституції України в частині звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод та припису заборони обмежувати, крім випадків, передбачених Конституцією України, конституційні права і свободи людини і громадянина. Зокрема:

1) законопроектом не визначено, а відповідно позбавлено окремі категорії працівників прав на:

додаткову оплачувану відпустку за особливий характер праці (стаття 8 Закону України «Про відпустки»);

відпустку у зв'язку з профспілковим навчанням (стаття 15-1 Закону України «Про відпустки»);

відпустку для підготовки та участі в змаганнях (стаття 16⁻¹ Закону України «Про відпустки»);

додаткову відпустку окремим категоріям громадян та постраждалим учасникам Революції Гідності (стаття 16-2 Закону України «Про відпустки»);

додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (стаття 19 Закону України «Про відпустки»).

Звужено перелік категорій працівників, яким в обов'язковому порядку надаються відпустки без збереження заробітної плати (стаття 63 законопроекту);

2) порівняно із Законом України «Про відпустки» законопроектом не врегульованні питання (порушення принципу правової визначеності) щодо:

порядку та умов поділу щорічної відпустки на частини, у проекті посилання на визначення трудовим договором (частина 1 статті 56 законопроекту);

випадки відкликання з відпустки мають бути передбачені у трудовому договорі та/або колективному договорі (частина 11 статті 56 законопроекту);

не визначається мінімальний обсяг грошової компенсації за невикористання щорічної відпустки загалом чи її частини, а також є можливість встановлення більш сприятливих умов компенсації працівнику невикористаної щорічної оплачуваної відпустки законодавством, трудовим та/або колективним договором (частина 4 статті 57 законопроекту);

3) зменшено тривалість щорічної основної відпустки до 24 календарних днів (звуження змісту та обсягу прав) для категорій працівників:

за роботу із шкідливими і важкими умовами праці ;

робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я; з ненормованим робочим днем;

промислово-виробничому персоналу вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятому на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар'єрів і рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин;

зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів та 150 метрів і нижче;

лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісогосподарських підрозділів інших підприємств, а також лісництв;

воєнізованому та невоєнізованому особовому складу гірничорятувальних частин;

керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам;

особам з інвалідністю I - III груп (також відсутня можливість отримання додаткової відпустки без збереження заробітної плати особам з інвалідністю III групи тривалістю визначеною чинним законодавством).

Проект також не враховує норми Європейської соціальної хартії (переглянутої) щодо встановлення щорічної відпустки тривалістю 28 календарних днів, а також вимоги Директиви 2003/88/ЄС від 4.11.2003 про деякі аспекти організації робочого часу в частині встановлення щорічної відпустки тривалістю не менше чотирьох тижнів.

9. Прикінцевими положеннями законопроекту передбачено, що з дня набрання чинності цим Законом акти органів державної влади і управління Союзу РСР та Української РСР з питань трудових відносин не діють на території України. Зазначене може привести до того, що на території України

не будуть діяти закони Української РСР, якими свого часу, до 1991 року, були ратифіковані конвенції Міжнародної організації праці, що, в свою чергу, також може означати і денонсацію ратифікованих Україною конвенцій МОП, що є неприпустимим та призведе до втрати авторитету України у світовій спільноті.

Зокрема, це ратифіковані: у 1956 році конвенції № 29 про примусову чи обов'язкову працю, № 87 про свободу асоціації і захист прав на організацію, № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів, № 100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності; у 1961 році конвенцію № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять; у 1979 році конвенцію № 138 про мінімальний вік для прийняття на роботу. Конвенції і рекомендації МОП встановлюють загальновизнані у світі мінімальні трудові, соціально-економічні гарантії. Дотримання та врахування їх положень є обов'язком держави і пріоритетом при формуванні і реалізації соціально-економічної політики.

10. З урахуванням зареєстрованих у Верховній Раді України проектів трудових кодексів України № 2410, 2410-1 звертаємо увагу, що згідно із статтею 100 Закону України «Про Регламент Верховної Ради України» альтернативними вважаються законопроекти, які містять положення, що регулюють однакове коло питань та повторюють за суттю положення щодо регулювання одних і тих же суспільних відносин, що може бути внесений не пізніше як у 14-денний строк після дня надання народним депутатам першого законопроекту з відповідного питання.

Таким чином, термін подачі альтернативного законопроекту щодо регулювання трудових прав і свобод громадян вже закінчився.



**INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION
EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION**

Mr Shmyhal Denys
Prime-Minister of Ukraine
Ukraine, 01008, Kyiv, 12/2 Hrushevsky Str.,
Cabinet of Ministers of Ukraine
BY REGISTERED MAIL

Cc:

- Mr Pavlo Kukhta, First Deputy Minister for Development of Economy, Trade and Agriculture of Ukraine
Ukraine, Kyiv, 01008, 12/2 M. Grushevs'kyi Street
pr1@me.gov.ua, meconomy@me.gov.ua
lburlachenko@me.gov.ua
- Ms Lazebna Maryna, Minister of Social Policy of Ukraine
Ukraine, Kyiv, 01601, str. Esplanade, 8/10,
info@mlsp.gov.ua,
zvernennya@mlsp.gov.ua
- Embassy of Ukraine to the Kingdom of Belgium: emb_be@mfa.gov.ua

PERC-AL/pw

Brussels, 16 March 2020

Dear Prime-Minister Shmyhal,

On behalf of the ITUC and ETUC mission which visited Kyiv at the end of February, we wish to express our gratitude for the reception of our delegation by the Ministry for Development of Economy, Trade and Agriculture and the Ministry for Social Policy of Ukraine on behalf of the government on the reforms being proposed in Ukraine. We shared our concerns about the proposed amendments to labour legislation, and developed a more comprehensive understanding about the positions and perspectives of the government, the Parliament, the employers, international institutions and of course the trade unions in Ukraine. Our expectation is that fundamental principles and rights at work, embedded in the ILO Conventions and set out in the EU-Ukraine Association Agreement and other trade agreements, should guide industrial relations in Ukraine.

While recognising the need for reforms – in labour, social and economic spheres – the delegation discussed with the government the need for inclusive and fair processes to ensure widely supported and sustainable solutions. We were disappointed that the legislative proposals in the field of labour were developed without proper prior consultations with social partners in violation of social dialog principles. And the delegation expressed serious concerns

that the draft laws on labour and trade unions submitted to the Parliament would violate the country's international obligations.

The delegation welcomed the pledges and commitments, repeated by the Ministers we met, that the labour and trade union legislation would be in full conformity with the core ILO Conventions as well as the other Conventions ratified by the country and with the EU legislation as required by the EU-Ukraine Association Agreement.

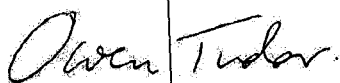
As we have been informed afterwards, with the appointment of the new government of Ukraine, the draft legislative initiative in the field of labour (draft law 2708) were withdrawn. Nevertheless, we understand that it is intended that the reforms of the labour legislation shall be continued. We would like to repeat that we are ready to cooperate with the social partners, the government and the Parliament of Ukraine in this reform processes to ensure the development of agreed, transparent and fair frameworks for labour relations that respect the ILO principles and the practices of the European Union. We also urge the government to request ILO technical and expert assistance and would welcome public debates with a broad range of stakeholders including the competent national authorities, the EU Delegation, the ILO specialists and social partners. The ITUC and the ETUC would be happy to contribute to that discussion with our participation, both on political and technical levels.

We reiterate that social dialog is the key to the balancing of the interests of social partners necessary for sustainable industrial relations. We call on you to act in line with the European values shared by Ukraine and to relaunch national level tripartite social dialog on labour reforms and other pressing economic and social policies, to immediately implement obligations under the present tripartite General Agreement and to promote social dialog at all the levels of collective regulation of social and labour relations, particularly, where state executive bodies are parties to collective agreements.

The members of the delegation reported to the ITUC and the ETUC decision making bodies, as well as to the respective national authorities, the ILO and the European Union about the different meetings and discussions held as well as about our expectations derived from them. The international and European trade union movement will not hesitate to further mobilise – including by triggering relevant ILO and EU complaint mechanisms – in support of Ukrainian workers and their unions if the pledges and commitments given to the mission by the authorities are not honoured in practice.

The ETUC and the ITUC will continue providing necessary assistance to Ukrainian unions and are ready to cooperate with the Ukrainian authorities in these difficult reform processes.

Sincerely yours,



Owen Tudor
Deputy General Secretary
ITUC



Luca Visentini
General Secretary
ETUC and PERC

Cc: Mr Grigoriy Osovyi, President, FPU

Mr Mykhailo Volynets, President, KVPU