



# Кухня трудових прав: нариси про важливі інгредієнти

---



# Кухня трудових прав: нариси про важливі інгредієнти

---

Київ-2021

УДК 331:340.132](477)(082)  
К95

К95 Кухня трудових прав: нариси про важливі інгредієнти:  
збірник статей.  
Київ: ВД Дакор, 2021. 147 с.  
ISBN 978-617-7679-85-0

Упорядник та головний редактор:  
Ірина Сахарук  
Редактори:  
Інна Кудінська, Георгій Сандул  
Верстка:  
Ірина Костишина

У збірнику вміщено статті вітчизняних науковців та практиків, присвячені дослідженню основних трудових прав працівників та їх захисту, сучасних новацій та перспектив правового регулювання трудових відносин.

Для фахівців, які працюють у галузі праці, профспілкових активістів, науковців, викладачів закладів вищої освіти, аспірантів і студентів.

Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу в авторській редакції.  
ISBN 978-617-7679-85-0

Збірник підготовлено за підтримки та сприяння Центру Солідарності в Україні та Громадської організації «Трудові ініціативи». Публікації відображають винятково точку зору авторів, яка може не збігатися з позицією Громадської організації «Трудові ініціативи» та Центру Солідарності в Україні.

Дозволяється поширювати інформацію, зазначену в збірнику за умови обов'язкового посилання на джерело інформації та авторів збірника.



# Зміст

---

<b>Передмова</b>	<b>6</b>
<b>Список скорочень</b>	<b>8</b>
<b>Віктор Щербина</b> Нові тенденції правового регулювання праці	<b>9</b>
<b>Яна Сімутіна</b> Поняття та ознаки трудових правовідносин у контексті поширення нестандартної зайнятості	<b>16</b>
<b>Віталій Дудін</b> Протидія зловживанням гнучкими формами зайнятості: досвід ЄС	<b>23</b>
<b>Володимир Бурак</b> Трудовий договір про дистанційну роботу	<b>30</b>
<b>Світлана Кожушко</b> Прескрипції в трудовому праві	<b>39</b>
<b>Лілія Амелічева</b> Приватно-правове регулювання гідної праці	<b>44</b>
<b>Тетяна Колеснік</b> Ґендерні проблеми у сфері праці та зайнятості: шляхи подолання	<b>53</b>
<b>Аліна Магомедова</b> Ринок праці в Україні та працевлаштування осіб «елегантного» віку	<b>59</b>
<b>Оксана Микитюк</b> Функціонування ваучерної системи навчання дорослого населення в Україні	<b>65</b>

<b>Олена Костюченко</b> Мобінг в Україні. Що робити?	<b>72</b>
<b>Ірина Сахарук</b> Гідна праця: міжнародний вимір та тенденції правового регулювання в Україні	<b>79</b>
<b>Ольга Кучма</b> Дискусійні питання щодо розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця	<b>92</b>
<b>Василь Андріїв</b> Роль Міжнародної організації праці в захисті трудових прав людини	<b>98</b>
<b>Іван Яцкевич</b> Роль профспілок у захисті трудових прав та інтересів працівників	<b>106</b>
<b>Ірина Ізарова</b> Процесуальні особливості захисту трудових прав у суді	<b>114</b>
<b>Михайло Шумоло</b> Принцип співмірності при вирішенні трудових спорів: між захистом трудового права та зловживанням правом	<b>121</b>
<b>Тетяна Вахонєва</b> Кваліфікаційні вимоги до медичних працівників як суб'єктів трудового права	<b>133</b>
<b>Інна Кудінська, Георгій Сандул</b> Гіг-економіка: термінологічний вимір	<b>143</b>

зробив висновок про поширення згаданої норми на господарські товариства, аналізуючи документ, яким вносились дана зміна до КЗпП. Але КЗпП таких обмежень не містить.

У разі якщо законодавець мав на увазі у п. 5 ч.1 ст.41 КЗпП тільки посадових осіб господарських товариств, то для якісного врегулювання трудових відносин в цій частині необхідно це конкретизувати. Доки такої зміни не внесено, позиція Верховного Суду щодо суб'єктного складу працівників, які можуть бути звільнені за п.5 ч.1 ст.41 дискусійна.

# РОЛЬ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ В ЗАХИСТІ ТРУДОВИХ ПРАВ ЛЮДИНИ

---

**Василь Андріїв<sup>1</sup>**

Міжнародна організація праці створена з метою встановлення і збереження соціального миру і регулювання соціально-трудо-вих відносин, захисту прав людини. Вона заснована на три-сторонньому представництві держав-учасниць.

Головними цілями МОП є: сприяння соціально-економічному прогресу, досягнення миру і соціальної справедливості, покращення умов праці та життя людей, захист прав людини. На реалізацію цих цілей спрямована передусім нормотворча діяльність МОП, а також уся її організаційно-практична робота, науково-дослідна та інформаційно-видавнича діяльність<sup>2</sup>.

Статут МОП був розроблений в 1919 р. Комісією з праці, утвореної Паризькою мирною конференцією. Вона складалася з представників дев'яти країн: Бельгія, Італія, Куба, Польща, Великобританія, США, Франція, Чехословаччина і Японія<sup>3</sup>. В Преамбулі Статуту МОП зазначалося, що ненадання будь-якою країною трудящим людських умов праці є перешкодою для інших народів, які бажають поліпшити становище трудящих в своїх країнах<sup>4</sup>.

У 1944 р. МОП на 26-й сесії Міжнародної конференції праці у Філадельфії прийняла Декларацію про цілі і завдання Міжнародної організації праці, яка стала невід'ємною частиною її Статуту.

---

1 професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, доктор юридичних наук

2 Білоус О.Ю. Конвенції Міжнародної організації праці як джерела трудового права України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2017. С.1

3 Бекашев Д.К. Международное трудовое право. Публично-правовые аспекты. М. Проспект. 2013. С.7

4 Статут МОП від 28.06.1919 р.

URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_169](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_169)

Декларація встановлює основні напрямки діяльності МОП з питань поліпшення умов праці:

- ◆ праця не є товаром;
- ◆ свобода слова і свобода об'єднання є необхідною умовою постійного прогресу;
- ◆ злидні в будь-якому місці є загрозою для загального добробуту;
- ◆ боротьба зі злиднями повинна постійно відбуватися в кожній державі, а також постійними та узгодженими зусиллями в міжнародному масштабі, в яких представники трудящих і підприємців, що користуються рівними правами з представниками урядів, об'єднуються з ними для вільного обговорення і прийняття демократичних рішень з метою сприяння загальному добробуту<sup>5</sup>.

Після Другої світової війни сфера діяльності МОП значно розширилася: крім нормотворчої, посилилася її робота щодо створення соціально-трудового законодавства держав, а також розробки заходів для сприяння поліпшенню умов праці, встановлення соціальної та трудової справедливості. Стратегічний курс МОП було спрямовано на зближення політики регіонів в сфері трудових відносин з політикою МОП в цілому, щоб забезпечити технічний обмін наявними даними і врегулювати можливі критичні ситуації за допомогою універсальних механізмів<sup>6</sup>.

Роль МОП в розвитку трудових прав людини більшою мірою зросла в 90-і роки ХХ ст. У 1998 р. була прийнята Декларація МОП про основоположні принципи і права в сфері праці, а також відповідний механізм для її реалізації. Положення Декларації зобов'язують держав-членів МОП поважати, сприяти реалізації та правовій свідомості наступні чотири основні принципи: свобода асоціації та реальне визнання права на ведення колективних переговорів; скасування всіх форм примусової чи обов'язкової

---

5 Декларація стосовно цілей та завдань МОП від 10.05.1944 р.  
URL:[http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_328](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_328)

6 Абашидзе А.Х., Гольяев А.О. Универсальные механизмы защиты прав человека: Учебное пособие. М.: Юнити-Дана, 2013. С. 11

праці; реальна заборона дитячої праці; і недопущення дискримінації в галузі праці та занять<sup>7</sup>.

Значущість цієї Декларації відображена в її універсальності. Попри те, що Конвенції, прийняті МОП застосовуються тільки до тих держав, які їх ратифікували – Декларація про основні принципи і права в сфері праці та механізм її реалізації є обов'язковою для всіх держав, в силу їх членства та конституційних зобов'язань перед МОП. На додаток, Конвенції МОП, якщо вони ратифіковані, вимагають від держав суворого виконання законодавчих положень, які вони містять, а Декларація, в свою чергу, сприяє прийняттю державами заходів щодо дотримання зазначених чотирьох основних принципів.

На початку XXI століття у зв'язку із процесами глобалізації економіки і високими темпами росту інформаційних технологій, які спричинили збільшення масштабів структурного безробіття, а також глобальною кризою, яка майже одночасно вразила фінансову та економічну системи більшості країн світу, МОП були прийняті Декларація про соціальну справедливість з метою справедливої глобалізації 2008 р.<sup>8</sup> та Глобальний пакт про робочі місця 2009 року<sup>9</sup>.

Ухвалення Декларації, як зазначає Г.І. Чанишева, мати на меті підтвердити в умовах зростаючої економічної взаємозалежності незмінність основних принципів і прав, проголошених у Статуті МОП, та сприяти їх універсальному дотриманню. Декларація привернула увагу світової спільноти до фундаментальних прав, оскільки вони є передумовою розвитку інших прав працівників у сфері праці в кожній країні.<sup>10</sup>

Основна мета Глобального пакту про робочі місця<sup>11</sup> передбачає забезпечення узгодженої на міжнародному рівні основи щодо формування політики, спрямованої на скорочення періоду

---

7 Декларація основних принципів та прав у світі праці від 18.06.1998 р.  
URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_26](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_26)

8 Декларація МОП про соціальну справедливість в цілях справедливої глобалізації від 10.06.2008.

URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/pdf/fair](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/pdf/fair)

9 Глобальний пакт про робочі місця, прийнятий на її 98 сесії 19.06.2009.

URL: [http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/2009/109B09\\_192\\_ukra.pdf](http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/2009/109B09_192_ukra.pdf)

10 Чанишева Г.І. Декларація МОП про соціальну справедливість у цілях справедливої глобалізації: зміст і значення. Актуальні проблеми держави і права. Випуск 52. 2010. С. 7.

11 Вихід з кризи: Глобальний пакт про робочі місця.

URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_531](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_531)

відставання між поживавленням економіки та відтворенням можливостей задля гідної праці. Це є закликом до впровадження негайних заходів у світовому масштабі: на національному, регіональному і глобальному рівнях. В цьому документі, який базується на Програмі гідної праці МОП, наголошено, що дотримання основоположних принципів і прав у сфері праці, сприяння гендерній рівності та заохочення врахування різних поглядів суспільства, а також розвиток соціального діалогу має важливе значення у процесі відновлення та розвитку економіки.

Діяльність МОП також спрямована на створення різних програм технічного співробітництва, орієнтованих на підтримку цілей забезпечення повної і продуктивної зайнятості та справедливих умов праці межах щодо окремих верств населення. До числа таких, можна віднести Програму інвестицій в трудоінтенсивну зайнятість, політику та інформаційні системи на ринку праці, зайнятість молоді, а також соціально-орієнтоване фінансування<sup>12</sup>.

МОП вже понад тридцять років займається питаннями зайнятості та розвитку інфраструктури за допомогою вищезазначеної Програми інвестицій в трудоінтенсивну зайнятість. На даний час програма активно працює більш ніж в 40 країнах в усьому світі: в Африці, Азії, Латинській Америці та Європі. В межах даної програми розробляються спеціальні механізми, які дозволяють через розвиток соціальної та економічної інфраструктури створити додаткові робочі місця та сприяти зайнятості всім, хто її потребує. Так, наприклад, у 2007 р. в межах Форуму з питань зайнятості та гідної праці, МОП та В'єтнам підписали Меморандум про взаєморозуміння щодо технічної підтримки у формі консультацій з питань політики і створення потенціалу з метою інтеграції питань праці в десятирічну Стратегію соціально-економічного розвитку на 2011-2020 роки.

З 2006 р. по теперішній час також діє програма «Краща праця» між МОП і Міжнародною фінансовою корпорацією Групи Світового банку, яка допомагає підприємствам керуватися конвенціями та рекомендаціями МОП в створенні трудових стандартів на робочих місцях, а також гармонізувати національне законодавство держав завдяки імплементації трудових норм МОП.

---

12 Ключевые показатели рынка труда. Сектор занятости МБТ. Женева. 2015. С.23-24. [https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS\\_426048/lang--ru/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_426048/lang--ru/index.htm)

У 2017 р. на 10-ій Європейській регіональній нараді, у своїй доповіді Генеральний директор Міжнародного бюро праці заявив, що МОП орієнтована у своїй майбутній діяльності на розробку стратегій у сфері зайнятості (в тому числі сприяння зайнятості молоді), розвиток професійних навичок, інтеграцію трудових мігрантів на ринку праці, створення сприятливих умов для життєздатних підприємств і створення «зелених» робочих місць<sup>13</sup>.

Відповідно до положень програми «Криза в сфері зайнятості молоді: час діяти» 2012 р., з боку МОП було надано багатосторонню підтримку щодо створення заходів забезпечення робочих місць молоді. Така підтримка полягала в проведенні національних оглядів у восьми країнах (Україна, Російська Федерація, Сербія, Чорногорія, Вірменія, Киргизстан, Республіка Молдова, Республіка Македонія) для вироблення політики в сфері зайнятості та професійних навичок для молоді. Також, в межах співпраці МОП і Європейського Союзу були розроблені системи молодіжних гарантій на період 2015-2017 рр., які дозволили стимулювати непрацюючу молодь, виявити фактори для сприяння зайнятості молодих людей, зокрема в Іспанії, Португалії та Латвії. З питань співпраці та координації було сформовано спільноту практикуючих експертів МОП, які і зараз продовжують займатися розробкою політичних заходів держав для регулювання трудових прав молоді та їх соціального забезпечення<sup>14</sup>.

Що стосується трудових прав жінок, МОП активно розробляє програми дотримання їх трудових прав у всьому світі. На даний час діє перший План дій Туреччини щодо зайнятості жінок, який був реалізований Агентством зайнятості Туреччини. Цей План було підготовлено національною технічною групою під керівництвом представників МОП для надання гідних умов праці жінкам на підставі Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок 1979 р.<sup>15</sup> МОП, в цьому випадку, провела значну роботу щодо огляду наявних практик державних служб зайнятості з питань гендерної рівності.

---

13 Яке майбутнє за гідною працею в Європі та Центральній Азії: можливості та виклики. Міжнародна організація праці. 10 європейська регіональна зустріч, Стамбул, 2-5 жовтня 2017 р. С. 61. [www.ilo.org > global > lang--en](http://www.ilo.org/global/lang-en)

14 Криза зайнятості молоді: заклик до дії. Резолюція та висновок 101-ї сесії

Міжнародної конференції праці, Женева. 2012. С. 13-14. [www.ilo.org > wcms\\_345423](http://www.ilo.org/wcms_345423)

15 Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18.12.1979 р. URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_207)

Також МОП взяла активну участь у підготовці 15 професійних профілів по туризму, сільському господарству і будівництву в Україні. Організація надала певну технічну підтримку у сфері зайнятості в Україні, яка була проведена в тісній співпраці зі Світовим банком, ЄС і ООН у 2014-2015 рр. Представники МОП сприяли консультаціям з питань розв'язання проблем у сфері зайнятості внутрішньо переміщених осіб, надавали підтримку державному агентству зайнятості з всесвітньої програми «Розпочни та вдосконалюй свій бізнес»<sup>16</sup>.

Інтеграція мігрантів на ринку праці також є пріоритетним напрямком МОП. Координаційний план заходів реагування на проблеми, пов'язаний з біженцями в Єгипті, Іраку, Йорданії, Лівані і Туреччині, розроблений МОП, сприяє тристороннім консультаціям для забезпечення гідної праці та захисту сирійських біженців, зокрема жінок і дітей. План передбачає розширення міжнародної бази з питань зайнятості населення в даних регіонах, перевірку відповідності потреб людей і пропонованих робочих місць на ринку праці, а також здійснення інтеграції трудящих-мігрантів<sup>17</sup>.

Одна з найбільш важливих програм співробітництва МОП – це зміцнення норм трудового законодавства держав за допомогою його реформування. З 2013 по 2017 роки отримали консультації з питань вдосконалення національного законодавства такі країни: Албанія (2014 р.), Вірменія (2015 і 2017 рр.), Греція (2014 - 2017 рр.), Португалія (2013 і 2015 рр.), Сан-Маріно (2016 р.), Сербія (2014 р.), Україна (2013 і 2016 рр.), Німеччина (2017 р.). Допомога була надана із загальних питань трудового законодавства: трудові відносини, припинення трудових відносин, умови праці та справедлива винагорода, охорона материнства, недопущення дискримінації з гендерних питань. Також, в межах діяльності МОП було реформовано та вдосконалено положення окремих законів. Так, наприклад, в січні 2017 року федеральним урядом Німеччини було прийнято закон, який встановлює значний ступінь прозорості системи заробітної плати, що дозволило налагодити

---

16 Мажурин Е. Руководство по реализации программы: «Начни и совершенствуй свой бизнес». Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. 2017. С. 26-32. [www.ilo.org/publications/WCMS\\_577437\\_lang--ru](http://www.ilo.org/publications/WCMS_577437_lang--ru)

17 УВКБ ООН / Самар Фаєд, Яхія Хейдлі. Регіональний план біженців та стійкості на 2016-2017 роки. С. 7-8.

продуктивний діалог між працівниками та роботодавцями щодо рівної винагороди чоловіків і жінок. Необхідно також зазначити, що МОП розробила для нового Трудового кодексу Грузії 2013 року положення, які визначають незаконні підстави припинення трудового договору та можливість їх оскарження.

Правовий аналіз політики держав у співпраці з МОП доводить ефективну роботу цієї організації, спрямовану на здійснення нормотворчої діяльності, яка виражається в розробці, прийнятті та застосуванні міжнародних трудових норм. Міжнародні трудові стандарти МОП містяться в її конвенціях, рекомендаціях і протоколах. Важливими міжнародно-правовими документами МОП є також декларації та кодекси практики. На даний час, в межах МОП прийнято 189 конвенцій і 205 рекомендацій. Конвенції є обов'язковими для виконання державами-членами, на відміну від рекомендацій, які мають добровільний характер. В процесі своєї діяльності МОП визначила вісім конвенцій, що містять загальні принципи і права на працю, які визнаються основними та обов'язковими до ратифікації. До них відносяться: Конвенція №29 про примусову чи обов'язкову працю» 1930 р.<sup>18</sup>, Конвенція №87 про свободу асоціації та захист права на організацію 1948 р.<sup>19</sup>; Конвенція №98 про право на організацію та ведення колективних переговорів 1949 р.<sup>20</sup>; Конвенція №100 про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності» 1951 р.<sup>21</sup>; Конвенція №105 про скасування примусової праці 1957 р.<sup>22</sup>; Конвенція №111 про дискримінації в галузі праці та занять 1958 р.<sup>23</sup>; Конвенція №138 про мінімальний вік для прийому на роботу

---

18 Про примусову чи обов'язкову працю: Конвенція МОП №29 від 28.06.1930 р. URL: Конвенція Міжнародної організації праці № 29

19 Про свободу асоціації та захист права на організацію: Конвенція МОП №87 від 04.07.1950 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_125](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_125)

20 Про право на організацію та ведення колективних переговорів: Конвенція МОП №98 від 01.07.1949 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_004)

21 Про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності: Конвенція МОП від 29.06.1951 р., №100 URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_002](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_002)

22 Про скасування примусової праці: Конвенція МОП №105 від 25.06.1957 р. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_013](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_013)

23 Про дискримінацію в галузі праці та занять: Конвенція МОП №111 від 25.06.1958 р. URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_161)