

Оглядове досьє щодо адаптації трудового законодавства України до *acquis communautaire* Європейського Союзу*

Анотація. Оглядове досьє присвячено питанням приведення трудового законодавства України у відповідність до стандартів Європейського Союзу у сфері зайнятості та праці. Зазначено особливості процесу адаптації законодавства до *acquis communautaire* та важливості імплементації положень директив Європейського Союзу з питань безпеки і гігієни праці. Узагальнено пропозиції щодо удосконалення законодавства України про зайнятість, охорону праці, соціальний діалог, забезпечення гендерної рівності на підставі висновків розділу четвертого Звіту Європейської Комісії щодо України в межах Пакета розширення Європейського Союзу за кластерами: «Свобода переміщення працівників» (*Freedom of movement for workers*) і «Соціальна політика та зайнятість» (*Social policy and employment*).

Вступ.

8 листопада 2023 року опубліковано щорічний Звіт Європейської Комісії щодо України в межах Пакета розширення ЄС¹. Документ містить аналітичну інформацію щодо приведення національного законодавства у відповідність з *acquis communautaire* Європейського Союзу (далі – *acquis* ЄС)² станом на 2023 рік. У звіті зазначається, що процес поствоєнного відновлення є частиною шляху вступу України до ЄС. Інвестиції надходять задля реформування, пов'язаного зі вступом нашої держави до Європейського Союзу.

Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі – Угода про асоціацію)³ потребує подальшого виконання⁴. Це обумовлює необхідність завершення трансформації всіх сфер, що створюють умови для функціонування нашої держави за принципами ЄС та відповідно до *acquis* ЄС.

Основна частина.

Загальні положення. Трудове законодавство України останніми роками зазнало низки змін. Основні напрями розвитку законодавчого регулювання трудових відносин обумовилися як об'єктивними потребами економіки, так і

¹ Commission staff working document Ukraine 2023 Report Accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. URL: https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2023-11/SWD_2023_699%20Ukraine%20report.pdf

² *Acquis communautaire* (*acquis*) (франц. – надбання спільноти, спільний доробок).

³ Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text

⁴ European Parliament resolution of 11 February 2021 on the implementation of the EU Association Agreement with Ukraine (2019/2202(INI)). URL: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0050_EN.html; Виконання Угоди про Асоціацію з ЄС. URL: <https://mof.gov.ua/uk/vikonannja-ugodi-pro-asociaciju>

виконанням зобов'язань України відповідно до Угоди про асоціацію, а також вимог, які висуваються до кандидата на вступ до ЄС. Оновлені норми сприятимуть досягненню загальної мети – адаптації законодавства України до законодавства ЄС⁵.

Необхідно зазначити, що не вся сфера соціальної політики є спільною компетенцією ЄС, але є чітке розуміння, що єдиний ринок неможливо побудувати без інтенсивної координації зусиль кожної держави-члена ЄС щодо регулювання умов праці, зокрема шляхом встановлення мінімальних правових стандартів. У цілому, компетенція ЄС у соціально-трудовій сфері визначена положеннями Хартії Співробітництва про основні соціальні права працівників 1989 року (далі – Хартія)⁶. Положення зазначеного акта увійшли до розділу «питання соціальної політики» Маастрихтського договору⁷. З ухваленням Хартії у сфері соціальної політики ЄС визначено не лише організаційно-правові засади її здійснення, а й акцентовано увагу на соціальній безпеці та соціальній справедливості.

Правова основа спільних повноважень ЄС у сфері соціальної політики закріплена: статтею 153 Договору про функціонування Європейського Союзу (далі – ДФЄС), відповідно до якої визначається право щодо застосування мінімальних заходів гармонізації законодавчих положень про умови праці, захист працівників та їхніх інтересів; статтею 157 ДФЄС, згідно з якою забезпечується ухвалення правил застосування принципу рівних можливостей та рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях праці, зайнятості та винагороди за рівну або еквівалентну працю; статтею 164 ДФЄС, відповідно до якої ухвалюється імплементаційний регламент щодо Європейського Соціального Фонду (далі – ЄСФ).

Рівні можливості. Базовими є положення статті 153 ДФЄС, на підставі якої прийняті директиви ЄС щодо умов праці (стосовно майже 26 інститутів трудового права), а також визначені окремі аспекти соціального страхування зайнятих осіб. Зауважимо, що безпосередньо положення статті 153 ДФЄС застосовуються для врегулювання трудових відносин у контексті права працівників на пошук роботи на всьому єдиному ринку ЄС, але норми цієї статті вплинули на процес оновлення трудового законодавства всіх держав-членів⁸. Таким чином, приймаючи відповідні директиви, ЄС підтримує діяльність держав-членів у таких сферах: покращення робочого середовища з метою захисту здоров'я та безпеки працівників; умови

⁵ Інформаційна довідка щодо адаптації трудового законодавства України до законодавства Європейського Союзу. URL: https://research.rada.gov.ua/documents/analyticRSmaterialsDocs/industry_policy/inform_references-indst_73789.html?search

⁶ Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників, 1989р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044#Text

⁷ Договір про заснування Європейської Спільноти (консолідована версія станом на 30.03.2010 р.). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b06

⁸ Michal Tomášek, Václav Šmejka. Коментар до Договору про функціонування ЄС, Договору про ЄС та Хартії основоположних прав ЄС. Прага: Wolters Kluwer ČR, 2024. 1780 с.

праці; соціальне забезпечення та соціальний захист працівників; захист працівників після закінчення трудового договору; інформування та консультація працівників; представництво й колективний захист інтересів працівників і працевлаштованих, включаючи право працівників брати участь у спільному управлінні; умови працевлаштування громадян третіх країн, які на законних підставах проживають на території ЄС; інтеграція осіб, виключених із ринку праці, без шкоди статті 166; рівність жінок та чоловіків щодо їхніх можливостей на ринку праці та ставлення на роботі; боротьба проти соціального виключення; модернізація систем соціального захисту⁹. У всіх випадках ЄС дотримується принципу, згідно з яким держави-члени можуть визначати права, зміст яких буде більш пріоритетним (вигідним) для працівників. Прийняті на підставі цієї статті директиви ЄС уникають положень щодо накладання адміністративних, фінансових або правових обмежень у спосіб, який стримує створення і розвиток малих і середніх підприємств.

У робочому документі Європейської Комісії (далі – Комісія) «Звіт про Україну 2023», що супроводжує документ Повідомлення Комісії до Європейського Парламенту, Ради, Європейського економічного та соціального комітету і Комітету регіонів про політику розширення ЄС (далі – Звіт про Україну 2023), зазначено, що Україна має дотримуватися зобов'язань, передбачених Угодою про асоціацію з ЄС, щодо забезпечення вільного руху робочої сили із числа громадян ЄС, у тому числі з метою працевлаштування (Розділ 4, кластер 2, глава 2 Звіту)¹⁰. Однак необхідні зміни у трудове законодавство та законодавство про зайнятість населення не внесені. Окрім того, згідно з європейськими стандартами врегулюванню мають підлягати заходи підтримки таких осіб у разі вимушеного безробіття, хвороби чи нещасного випадку, якщо трудові відносини припинилися. Дотримання встановлених законодавством ЄС стандартів права на свободу пересування та права на вільний вибір місця проживання забезпечуються нормами національного законодавства шляхом надання працівникам, які є громадянами ЄС, і членам їхніх сімей таких гарантій: доступ до ринку праці; рівні з громадянами приймаючої держави умови праці; єдиний підхід до оподаткування; доступ до навчання; доступ до участі у професійних спілках; доступ до житла, освіти для їхніх дітей. Зазначені гарантії поширюються й на осіб, які працюють на умовах неповного робочого дня або отримують дохід із джерел інших, ніж робота за наймом¹¹, або надають послуги за цивільно-правовими договорами на території приймаючої держави (справа *D. M. Levin v. Staatssecretaris van Justitie*)¹². Гарантії повинні бути визначені і для громадян

⁹Article 153 Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union/Title X: Social Policy. URL: https://en.wikisource.org/wiki/Consolidated_version_of_the_Treaty_on_the_Functioning_of_the_European_Union/Title_X:Social_Policy#Article_153

¹⁰ Commission staff working document Ukraine 2023 Report Accompanying the document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. URL: https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2023-11/SWD_2023_699%20Ukraine%20report.pdf

¹¹ Case C-3/90, *M. J. E. Bernini v. Minister van Onderwijs en Wetenschappen* [1992] ECR I-1071

¹² Case C-53/81, *D. M. Levin v. Staatssecretaris van Justitie* [1982] ECR 1035

ЄС, які припинили трудову діяльність і залишилися на території приймаючої держави з метою пошуку нової роботи (справа Hoekstra v. Bestuur der Begrijfsvereniging voor Detailhandel en Amdfchten)¹³.

Таким чином, до напрямів розвитку законодавства України слід віднести врегулювання права громадян ЄС на вільне пересування з метою працевлаштування шляхом внесення відповідних змін до Закону України «Про зайнятість населення», Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) тощо. Окрім того, право на свободу пересування з метою працевлаштування доцільно поширити й на власників блакитної карти ЄС і членів їхніх сімей. Альтернативною до запропонованих змін є пропозиція щодо прийняття окремого закону про особливості статусу громадян Європейського Союзу в Україні щодо встановлення гарантій на забезпечення права на вільне пересування.

Доцільно імплементувати в трудове законодавство України положення Директиви 96/71/ЄС Європейського Парламенту та Ради (зі змінами, внесеними Директивою 2018/957) про відрядження працівників у рамках надання послуг, яка спрямована на усунення перешкод для вільного пересування осіб та послуг між державами-членами ЄС.

Охорона праці. Найбільш гармонізованим у межах ЄС вважається законодавство про безпеку та охорону здоров'я на робочому місці. Положення Директив ЄС з питань безпеки та гігієни праці (Occupational Safety and Health, OSH) носять рекомендаційний характер і визначають основні принципи, яким повинно відповідати трудове законодавство держав-членів ЄС. Форми, методи і терміни практичної реалізації відповідних положень залишаються на розсуд самих держав. «М'який» підхід дозволяє створити загальноєвропейський правовий простір щодо дотримання стандартів OSH зі збереженням специфіки та традицій кожної національної законодавчої системи. Варто зазначити, що окремі права працівників у сфері OSH визначені регламентами ЄС (наприклад, право працівника на індивідуальні засоби захисту¹⁴ тощо).

Базовим документом щодо прав працівників у сфері OSH є Директива Ради ЄС 89/391/ЄЕС про гармонізацію законодавства держав-членів щодо здійснення заходів, спрямованих на посилення безпеки та охорони здоров'я працівників на робочому місці. Її положення доповнені Директивою 91/383/ЄЕС щодо заходів безпеки та охорони здоров'я на робочому місці працівників, які працюють за строковим договором, і тимчасових працівників. Метою директиви є підвищення рівня захисту працівників у державах-членах ЄС шляхом впровадження превентивних заходів, а також надання інформації, порад, пропорційної участі та навчання працівників та їх представників у діяльності щодо забезпечення безпеки і гігієни праці. Відповідно до *acquis* ЄС аварія – це не нещасний випадок, а помилка

¹³ Case C-75/63, Hoekstra v. Bestuur der Begrijfsvereniging voor Detailhandel en Amdfchten [1964] ECR 117

¹⁴ Регламент Європейського Парламенту і Ради (ЄС) № 2016/425 від 9 березня 2016 року про засоби індивідуального захисту та скасування Директиви Ради 89/686/ЄЕС. URL: <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/55-GOEEI/reglament-es-2016425.pdf>

в управлінні ризиками, тому в основі здійснення заходів OSH покладена концепція «управління ризиками», що застосовується під час організації взаємодії людей з небезпечними об'єктами.

Директива 91/383/ЄЕС застосовується до всіх видів діяльності державного та приватного секторів (промисловість, сільське господарство, торгівля, адміністративна діяльність, сфера послуг, освіта, культура, розваги тощо), але не до певних видів державної служби і певних видів діяльності у сфері цивільного захисту. Для цілей Директиви 89/391/ЄЕС термін «працівник» – це будь-яка особа, найнята роботодавцем, у тому числі учні та стажери, за винятком домашніх працівників. Відповідно до пункту (b) статті 3 Директиви 89/391/ЄЕС роботодавцем є будь-яка фізична або юридична особа, яка є стороною трудового договору з працівником і несе відповідальність за підприємство або устанovu. Роботодавець повинен здійснювати заходи з охорони праці на основі таких принципів профілактики: уникнення ризиків, оцінка неминучих ризиків, усунення ризиків разом із джерелом їх виникнення; адаптація виконуваної роботи до індивідуальних особливостей працівника (розташування робочого місця, вибір обладнання та методів роботи і виробництва); полегшення монотонної роботи та роботи в заданих машиною робочих ритмах, пом'якшення їх впливу на здоров'я працівника; адаптація до технічного прогресу, заміна небезпечних видів діяльності безпечними або менш небезпечними; впровадження комплексної системи запобігання ризикам, яка включає виробничу практику, організацію праці, умови праці, соціальні відносини і вплив виробничого середовища; надання пріоритету колективним формам захисту прав; проведення відповідного інструктажу тощо¹⁵.

Таким чином, до обов'язків роботодавця повинні бути включені: оцінка ризиків безпеки і здоров'я працівників при виборі робочого обладнання; зниження небезпеки застосування хімічних речовин або препаратів, що використовуються; врахування вимог безпеки при проектуванні робочих місць. При визначенні завдань працівникові роботодавцю необхідно враховувати здібності працівника щодо безпеки та охорони здоров'я. Окрім того, при плануванні і впровадженні нових технологій доцільно: передбачити право працівників або їх представників на висловлення зауважень щодо наслідків вибору обладнання, умов праці та виробничого середовища; вжити належних заходів для забезпечення доступу до зон із серйозною та специфічною небезпекою тільки тих працівників, які пройшли відповідний інструктаж¹⁶.

Рівень адаптації трудового законодавства України до європейських стандартів із питань охорони праці є найнижчим і вимагає активізації процесу імплементації відповідних директив ЄС. Чіткого врегулювання потребує сфера законодавства про охорону праці, необхідним є поширення дії відповідних норм на

¹⁵ Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31989L0391>

¹⁶ Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31989L0391>

«квазісамостійних» працівників, постачальників послуг, волонтерів, студентів, стажерів тощо. Окрім врегулювання на рівні закону загального обов'язку роботодавців щодо запобігання нещасним випадкам і професійним захворюванням, необхідно визначити обов'язки щодо забезпечення безпеки і здоров'я працівників, які не можуть передаватися іншим особам. Використання сторонніх послуг для забезпечення дотримання вимог з охорони праці, а також встановлення обов'язків працівників щодо дотримання безпеки і гігієни праці не звільняють роботодавця від відповідальності¹⁷.

Імплементация державами-членами ЄС положень Директиви 89/391/ЄЕС у національне законодавство активізувало процес імплементации інших директив у сфері OSH, які умовно можна поділити на такі групи: щодо безпеки робочих місць (Директива Ради ЄС 89/654/ЄЕС про мінімальні вимоги до безпеки та охорони здоров'я на робочому місці; Директива 92/57/ЄЕС щодо тимчасових або пересувних будівельних майданчиків; Директива 92/91/ЄЕС щодо безпеки праці на корисних копалинах видобувних підприємств через свердловини тощо); щодо безпеки праці під час використання обладнання (Директива 90/269/ЄЕС щодо ручного переміщення товарів за наявності ризиків травми спини працівника, Директива 90/270/ЄЕС про використання екранів, Директива 2003/10/ЄС про захист працівників від небезпеки, спричиненої фізичними агентами (шум) тощо); щодо гігієни праці та безпеки для хімічних, фізичних і біологічних речовин (Директива 2004/37/ЄС щодо захисту працівників від ризиків, пов'язаних із використанням канцерогенів і мутагенів на заводі, Директива 2000/54/ЄС щодо мінімальних вимог безпеки та охорони здоров'я працівників від ризиків, пов'язаних із використанням біологічних агентів у виробництві, Директива 2004/40/ЄС про мінімальні вимоги до безпеки та здоров'я працівників від ризиків, спричинених фізичними агентами (в електромагнітному полі)); щодо захисту певних груп працівників на робочому місці (Директива 92/85/ЄЕС про сприяння безпеці та охороні здоров'я вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили або годують, Директива 94/33/ЄС про захист молоді на роботі, Директива 91/383/ЄЕС про тимчасових працівників)¹⁸ тощо.

Варто погодитися, що до першочергових завдань удосконалення законодавства України про охорону праці та наближення його положень до європейських стандартів слід віднести: усунення дублюючих і застарілих положень законодавства про охорону праці; внесення змін до КЗпП України, відповідно до яких визначити поняття: «виробниче середовище», «особливі ризики», «особливі ризики на виробництві», «небезпеки, пов'язані з характером роботи» тощо. Оновленому врегулюванню підлягають: способи зменшення впливу небезпечних

¹⁷ O. Malko, O. Ilinskiy, M. Sarapina, K. Zakomorna. Problems of adaptation of the legislation of Ukraine in the sphere of ensuring the human right to safe working conditions to international and European standards. *Public Administration in the 21st Century: Problems and Development Prospects*. Scientific and practical international conference. Kharkiv, 20 November 2020, art. 20.

¹⁸ Там само, art. 20.

процесів, машин, речовин на здоров'я працівників (заборона, обмеження використання тощо); визначення гранично допустимого рівня концентрацій шкідливих речовин у виробничому середовищі; впровадження ризик-орієнтованого підходу в систему управління охороною праці тощо¹⁹.

У Звіті про Україну 2023 зазначено, що Україна має дотримуватися зобов'язань, передбачених Угодою про асоціацію з ЄС (пункт 1316 Плану заходів з виконання Угоди про асоціацію), щодо забезпечення права працівників на безпеку та гігієну праці. У новому законі про безпеку та здоров'я працівників на роботі доцільно передбачити основні стандарти у сфері OSH (Розділ 4, кластер 3, глава 19 Звіту). Окрім того, для впровадження нового ризик-орієнтованого підходу до організації безпеки і збереження здоров'я працівників, забезпечення ефективного державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю слушним є прискорення процесу імплементації директив ЄС та внесення відповідних змін до законодавчих актів України, якими слід розмежувати повноваження центральних органів виконавчої влади у сфері промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, поводження з вибуховими матеріалами тощо. Також підлягає удосконаленню положення законодавства щодо порядку здійснення державного нагляду та контролю за додержанням вимог законодавства про працю і зайнятість населення (Розділ 4, кластер 3, глава 19 Звіту).

Соціальний діалог. Одним із принципів функціонування ЄС є визнання ролі соціальних партнерів, повага їх автономії, у тому числі й на національному рівні. ДФЄС містить відповідні положення щодо цілей ЄС та держав-членів: забезпечення належного діалогу між керівництвом і найманими працівниками (стаття 151); визнання та підтримка ролі соціальних партнерів з урахуванням розмаїття національних систем соціального діалогу; сприяння взаємодії між соціальними партнерами, повага їх незалежності; забезпечення тристороннього соціального саміту заради зростання та продуктивної зайнятості; сприяння соціальному діалогу (стаття 152). До заходів реалізації зазначених положень належать: інформування та консультація працівників (пункт «е» частини першої статті 153); представництво й колективний захист інтересів працівників та роботодавців з урахуванням права працівників брати участь у спільному управлінні (пункт «f» частини першої статті 153).

Зобов'язання роботодавців щодо інформування та проведення консультацій із працівниками та їх представниками визначені положеннями Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі; Директиви 2002/14/ЄС Європейського Парламенту

¹⁹ Україна та Угода про асоціацію. ГО «Український центр європейської політики». URL: https://ucep.org.ua/wp-content/uploads/2017/12/UCEP_report_3_WEB_FINAL.pdf; EU Directives and Reform of OSH and Labour Relations' Legislation White Paper. 2019. URL: <https://www.dev.ilo.org/media/409921/download>

та Ради про встановлення загальних рамок для інформування та консультування працівників у Європейському Співтоваристві²⁰.

Законодавство України про колективні трудові відносини зазнало суттєвих змін. Водночас залишається вкрай актуальним удосконалення організаційно-правових засад здійснення соціального діалогу шляхом розширення сфери застосування та форм участі; посилення інституційної спроможності соціальних партнерів²¹; врегулювання статусу територіальних соціально-економічних рад, виробничих рад.

У Звіті про Україну 2023 із посиланням на Спільну декларацію Європейського Парламенту, Ради та Комісії про представництво працівників зазначено про необхідність забезпечення комунікативної взаємодії соціальних партнерів відповідно до положень Директиви 2002/14/ЄС про встановлення загальної структури інформування та консультації працівників ЄС. Акцентовано увагу на необхідності прийняття нової редакції Закону України «Про соціальний діалог» (Розділ 4, кластер 3, глава 19 Звіту). Доцільною є імплементація в трудове законодавство України положень Директиви 2009/38/ЄС Європейського Парламенту та Ради про створення Європейської робочої ради або запровадження процедури на підприємствах і групах підприємств у масштабах Співтовариства для цілей інформування та консультування працівників.

На рівні ЄС врегульованою є участь соціальних партнерів у законодавчій діяльності ЄС через обов'язкові консультації, які передбачені статтею 154 ДФЄС, а також через колективні переговори й колективні угоди, які є результатом цього процесу. Доволі часто Комісія залучає соціальних партнерів до консультацій для обговорення запланованих заходів соціальної політики без застосування статті 154 ДФЄС. Угоди, укладені соціальними партнерами, публікуються як додатки до директив і, таким чином, стають безпосереднім об'єктом для імплементації цих положень державами-членами (наприклад: Директива Ради 1999/70/ЄС про рамкову угоду про строкову роботу, укладену між UNICE, CEEP та EKOS; Директива 97/81/ЄС про рамкову угоду про роботу на умовах неповного робочого часу, укладену між UNICE, CEEP та EKOS, Директива Ради 2010/18/ЄС про імплементацію переглянутої рамкової угоди про відпустку по догляду за дитиною, укладеної BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP та EKOS, що скасовує дію Директиви 96/34/ЄС). Таким чином, угоди, узгоджені соціальними партнерами (і згодом підтвержені Радою як директиви ЄС), знаходять своє відображення в трудовому законодавстві держав-членів. Сприяння соціальному діалогу на рівні ЄС диверсифікує правове регулювання трудових відносин усередині держав і надає простір представникам працівників та роботодавців щодо регламентації

²⁰ Аналітична записка з питань порівняльного законодавства щодо моделей соціального діалогу й особливостей законодавчого регулювання встановлення репрезентативності профспілок у законодавстві держав-членів Європейського Союзу. URL: https://research.rada.gov.ua/documents/analyticRSmaterialsDocs/hum_social_policy/analytical_notes-hsp/73727.html?search

²¹ Концепція законодавчого забезпечення представництва сторін соціального діалогу. URL: https://research.rada.gov.ua/documents/analyticRSmaterialsDocs/hum_social_policy/concept_rz-hsp/73849.html?search

колективних трудових відносин поряд із законодавчим регулюванням. Таким чином, удосконалення законодавства України про соціальний діалог є одним із пріоритетних напрямів розвитку трудового законодавства, у тому числі, для адаптації трудового права до стандартів ЄС. До основних завдань у цій сфері належать:



У цілому, можливості уніфікації соціальних і трудових стандартів ЄС є обмеженими, незважаючи на спроби інститутів ЄС до розширеного тлумачення повноважень стосовно таких фундаментальних прав, як право на страйк або право на об'єднання у професійні спілки, або встановлення соціальних гарантій (наприклад, проект Директиви про мінімальну заробітну плату в Європейському Союзі COM/2020/682 final²²).

Гендерна рівність є фундаментальним правом і основоположною цінністю ЄС. Протягом останніх трьох десятиліть діяльність ЄС спрямована не тільки на формування законодавства про рівне ставлення (більше 15 директив), а й на здійснення гендерного мейнстрімінгу (інтеграції гендерної перспективи в усі політики) і запровадження заходів покращення становища жінок. Наразі здійснюється реалізація плану заходів другої Стратегії гендерної рівності (на 2020–2025 роки), схваленої Комісією 5 березня 2020 року²³. Комісія продовжуватиме заохочувати держави-члени ратифікувати Конвенцію Міжнародної організації праці про боротьбу з насильством і домаганнями у сфері праці, імплементувати існуючі правила ЄС щодо захисту працівників від сексуальних переслідувань та підвищувати обізнаність людей про них. Відповідно до Стратегії Комісія має розробити нове загальне законодавство, яке регламентуватиме превентивні заходи й заходи реагування проти домагань на робочому місці.

Гендерні стереотипи є основною причиною гендерної нерівності, що обумовлює гендерний розрив в оплаті праці.

²² Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union {SEC(2020) 362 final} - {SWD(2020) 245 final} - {SWD(2020) 246 final}. Brussels, 28.10.2020. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682>

²³ Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European economic and social committee and the Committee of the regions. A Union of equality: gender equality strategy 2020-2025. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2020%3A152%3AFIN>



Такі стереотипи є релевантними і для України, але показники гендерного розриву в оплаті праці в Україні значно вищі. За даними Міжнародного економічного форуму, для держав Європейського Союзу показник гендерного розриву в оплаті праці становить 13 % на користь чоловіків²⁴. За рівних умов і при однаковій кваліфікації жінки заробляють 0,87 центів, у той час, як чоловікам сплачують 1 євро. Із метою звернення уваги на цю проблему 15 листопада 2023 року відзначено як День рівної оплати праці (Equal Pay Day). Дата символізує, скільки додаткових днів жінки повинні працювати до кінця року, щоб заробити стільки ж, скільки заробляють чоловіки за той самий рік (з 15 листопада до 31 грудня поточного року). Незважаючи на те, що різниця незначна, це все акумулюється з роками і має значний вплив на пенсію. 35 % – це середній показник пенсійного розриву між чоловіками та жінками в ЄС на користь чоловіків.

За даними Держстату України, у першому кварталі 2021 року гендерний розрив в оплаті праці сягав найнижчого рівня за історію нашої держави – 17,8 % на користь чоловіків. У 2020 році він становив 20,5 %, а станом на 2023 рік гендерний розрив в оплаті праці в Україні становить 18,6 %²⁵. Відповідно, накопичений гендерний розрив в оплаті праці за все життя призводить до значного гендерного розриву у пенсійних виплатах. Отже, літні жінки в Україні більше схильні до ризику бідності, ніж чоловіки.



Розширення прав і гарантій жінок на ринку праці в ЄС збільшує їх можливості як інвесторів і підприємців. Гендерну політику України доцільно спрямувати на підтримку жіночого підприємництва, їх (ре)інтеграцію на ринку праці. У цьому контексті необхідно враховувати інтенсивні темпи цифровізації економіки та ринку праці. Наразі 90 % робочих місць потребують базових цифрових навичок. Варто зазначити що в Україні, як і в ЄС, жінки становлять лише 17 % тих, хто вивчає інформаційно-комунікаційні технології.

²⁴ Global Gender Gap Report 2023. URL: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/digest/>

²⁵ На 18,6% менше. Що таке гендерний розрив в оплаті праці? URL: <https://jurfem.com.ua/hendernyy-rosryv/#:~:text=>

Висновки

Європейська інтеграція є вибором народу України, який базується на усвідомленні спільної культурної ідентичності з європейськими державами та прагненні до формування розвинутого демократичного суспільства. Із моменту проголошення європейського вектору розвитку законодавство України оновлюється з урахуванням принципів та стандартів *acquis* ЄС.

У національному законодавстві доцільно передбачити право на вільне пересування працівників із числа громадян ЄС та членів їхніх сімей, власників блакитної карти ЄС; забезпечити рівні можливості для всіх у різних галузях і видах діяльності; удосконалити організаційно-правові засади соціального діалогу та імплементувати положення директив ЄС з питань безпеки та гігієни праці тощо. Такий підхід сприятиме входженню України до спільного з ЄС ринку зайнятості.

***Дослідницька служба
Верховної Ради України***

**Цей документ підготовлений Дослідницькою службою Верховної Ради України як довідковий інформаційно-аналітичний матеріал. Інформація та позиції, викладені в документі, не є офіційною позицією Верховної Ради України, її органів або посадових осіб. Цей документ може бути цитований, відтворений та перекладений для некомерційних цілей за умови відповідного посилання на джерело.*