

**Інформаційна довідка
щодо соціальних надбань Європейського Союзу
(до переговорного розділу 19
«Соціальна політика та зайнятість»)***

***Анотація.** В Інформаційній довідці надано загальну характеристику розділу *acquis* ЄС щодо недискримінації, рівних можливостей у сферах зайнятості, соціального захисту та умов праці. Наведено перелік актів права ЄС, які є базовими для цих сфер. Акцентовано увагу на положеннях програмного документа Європейського стовпа (основ) соціальних прав. Визначено основні переваги спільних правових засад соціальної політики, а також виклики та актуальні тенденції їх розвитку. Проаналізовано стан імплементації актів права ЄС у соціальній сфері в національному законодавстві.*

***Ключові слова:** право ЄС, заборона дискримінації, соціальні права, рівність можливостей, рівне ставлення, євроінтеграція, вступ України до ЄС.*

Вступ. Європейський Союз сприяє соціальному прогресу та покращенню умов життя і праці кожного громадянина ЄС. Цей принцип передбачений у преамбулі Договору про функціонування Європейського Союзу (далі – ДФЕС). З метою побудови інклюзивного та справедливого єдиного соціально-економічного простору ухвалено Європейський стовп (основу) соціальних прав (*European Pillar of Social Rights*)¹ – програмний документ, що містить 20 ключових принципів і прав, спрямованих на підтримку справедливих і добре функціонуючих ринків праці та систем соціального захисту.

Основна мета спільного регулювання соціальної політики – зближення соціальних стандартів, формування єдиних засад регулювання ринку праці і систем соціального захисту в державах-членах ЄС.

Результат запровадження спільних підходів у соціальній політиці – заборона дискримінації та усунення нерівності, забезпечення рівності між жінками та чоловіками, сприяння соціальному захисту, захисту прав дитини та забезпечення солідарності між поколіннями.

Огляд політики ЄС та основних актів права ЄС щодо зайнятості, умов праці та соціального захисту.

Соціальна політика ЄС. Незважаючи на поступові тенденції покращення економічних і соціальних умов життя в ЄС, економічні кризи, у тому числі обумовлені пандемією та війною в Україні, мають далекосяжні наслідки: від тривалого безробіття та безробіття серед молоді до ризиків бідності серед значної

¹ COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS Establishing a European Pillar of Social Rights. COM/2017/0250 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52017DC0250>

частини населення. Держави-члени стикаються зі швидкими змінами у суспільстві та сфері зайнятості, новими соціальними викликами і обмеженими можливостями щодо їх подолання, навіть за наявності розвинених систем соціального захисту та багатий передовий досвід соціальних інновацій.

У цьому контексті не втрачає актуальності Європейський стовп (основа) соціальних прав (далі – EPSR), ухвалений у 2017 році. Його положення спрямовані на запровадження нових і забезпечення діючих соціальних прав і принципів. EPSR не є юридично обов’язковим документом, але має реальне правове та політичне значення, передбачає заходи для соціального плану дій ЄС, низка з яких вже врегульовані².

Передбачені EPSR принципи і права структуровано за такими кластерами: *рівні можливості та доступ до ринку праці* (право на освіту, професійну підготовку та навчання протягом усього життя, рівне ставлення до чоловіків і жінок, недискримінація за ознаками статі, расового чи етнічного походження, релігії чи переконань, інвалідності, віку чи сексуальної орієнтації та на «активну підтримку працевлаштування»); *справедливі умови праці* (право на «безпечну та адаптовану зайнятість», справедливую заробітну плату, інформацію про умови працевлаштування та захист у разі звільнення, соціальний діалог та залучення працівників, баланс між роботою та особистим життям, а також здорове, безпечне і адаптоване робоче середовище та захист даних); *соціальний захист та інтеграція* (права та принципи, що стосуються догляду за дітьми та підтримки дітей, соціального захисту, допомоги по безробіттю, мінімального доходу, доходу за віком та пенсій, охорони здоров’я, інтеграції людей з обмеженими можливостями, довгострокового догляду, житла та допомоги бездомним, а також доступу до основних послуг)³.

Загальні аспекти права на рівні можливості та доступ до ринку праці (рівного ставлення).

Законодавство ЄС забороняє дискримінацію⁴, а Хартія основних прав Європейського Союзу⁵ містить окремий розділ «Рівність». У 2006 році прийняті нормативно-правові акти, які гарантують право на рівне ставлення на робочому місці до чоловіків і жінок, зокрема: рівну оплату за однакову працю, захист від сексуальних домагань, право на відпустку по вагітності, пологах та по догляду за

² Sacha Garben. The European Pillar of Social Rights and the European Social Charter. URL: <https://www.europedeslibertes.eu/article/the-european-pillar-of-social-rights-and-the-european-social-charter/>

³ European Pillar of Social Rights. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:european_pillar_of_social_rights

⁴ Treaty on the Functioning of the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/treaty-on-the-functioning-of-the-european-union.html>

⁵ CHARTER OF FUNDAMENTAL RIGHTS OF THE EUROPEAN UNION. 2012/C 326/02. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012P/TXT>

дитиною, доступ до навчання та просування по службі без гендерних упереджень⁶. Для посилення гарантій ухвалено директиви щодо зменшення гендерної різниці в оплаті праці та сприяння доступу жінок до керівних посад. Згідно з новими правилами щодо прозорості оплати праці компанії ЄС будуть зобов'язані ділитися інформацією про зарплати та вживати необхідних заходів, якщо їхній гендерний розрив в оплаті праці перевищує 5%⁷.

Загальні аспекти права на справедливі умови праці.

Відповідно до Договору про ЄС, законодавство ЄС визначає мінімальні вимоги щодо умов праці, зокрема: положення про робочий час, неповний робочий день і роботу на визначений термін; поняття тимчасових працівників; спеціальні правила встановлення робочого часу для мобільних працівників, працівників транспорту⁸; відпустки; заробітна плата; права працівників, у тому числі на інформацію тощо. Європейські соціальні партнери наділені особливими повноваженнями у підготовці законодавчих ініціатив з питань трудового права на рівні ЄС, а Європейська Комісія заохочує соціальних партнерів укладати угоди у цій сфері.

Через зміни на ринку праці, включно з цифровізацією та розвитком нових технологій, зростанням гнучкості та фрагментацією роботи, виникли нові форми зайнятості (гігаекономіка, роботи на платформах)⁹. Ці зміни спричинили зростання тимчасових посад і нестандартних робіт. Щоб захистити всіх працівників і покращити захист права найуразливіших працівників із нетиповими контрактами, у 2019 році ухвалено директиву, положення якої визначають мінімальні права щодо умов праці, їх прозорості та передбачуваності¹⁰.

ЄС врегулював правила, які сприяють адекватному встановленню розміру мінімальної заробітної плати¹¹ на національному рівні в державах-членах ЄС, а також щодо забезпечення балансу роботи та особистого життя для всіх працівників¹².

Соціальний захист та інтеграція.

⁶ Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32006L0054>

⁷ Directive (EU) 2023/970 of the European Parliament and of the Council of 10 May 2023 to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms (Text with EEA relevance). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj>

⁸ Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:32003L0088>

⁹ Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work (Text with EEA relevance). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj/eng>

¹⁰ Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1152>

¹¹ Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32022L2041>

¹² Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158#PP4Contents>

ЄС підтримує діяльність держав-членів у сфері соціального захисту. Це охоплює широкий спектр стратегій боротьби з бідністю та соціальною ізоляцією, модернізації систем соціального захисту та сприяння соціальному залученню окремих груп, включаючи дітей, людей з обмеженими можливостями та бездомних.

Однак, створення та фінансування систем соціального захисту є компетенцією держав-членів, тоді як ЄС підтримує національні дії та законодавчі заходи щодо соціального захисту та соціальної конвергенції в межах ЄС, а також забезпечує захист соціальних прав людей, які переміщуються між державами-членами, через координацію соціального забезпечення.

Первинне право:

- Статті 2 і 3 (3) Договору про Європейський Союз (TEU); Статті 8, 19, 153, 157 Договору про функціонування ЄС (TFEU); Статті 7, 8, 14, 15 16, 20-35 Хартії основних прав Європейського Союзу

Вторинне право:

- Директива 79/7/ЄЕС про поступове впровадження принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях соціального забезпечення.
- Директива 2000/43/ЄС про імплементацію принципу рівного ставлення до осіб незалежно від расового чи етнічного походження.
- Директива 2000/78/ЄС про встановлення загальних рамок для рівного ставлення у сфері зайнятості та професій.
- Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 04 листопада 2003 року щодо певних аспектів організації робочого часу.
- Директива 2004/113/ЄС про імплементацію принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок у доступі та постачанні товарів і послуг.
- Директива 2006/54/ЄС про реалізацію принципу рівних можливостей і рівного ставлення до чоловіків і жінок у питаннях зайнятості та професійної діяльності.
- Директива 2010/41/ЄС про застосування принципу рівного ставлення до чоловіків і жінок, які займаються самозайнятою діяльністю, та скасування Директиви Ради 86/613/ЄЕС.
- Директива 2009/38/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 6 травня 2009 року про заснування Європейської робочої ради або процедури на підприємствах Співтовариства та групах підприємств Співтовариства з метою інформування та консультування працівників.
- Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі.
- Директива (ЄС) 2022/2041 Європейського Парламенту та Ради від 19 жовтня 2022 року про адекватну мінімальну заробітну плату в Європейському Союзі.

- Директива (ЄС) 2023/970 щодо посилення застосування принципу рівної оплати за рівну роботу або роботу рівної цінності між чоловіками та жінками через прозорість оплати праці та механізми забезпечення.
- Директива (ЄС) 2019/1158 Європейського Парламенту та Ради від 20 червня 2019 року про баланс між роботою та особистим життям для батьків і опікунів та про скасування Директиви Ради 2010/18/ЄС.
- Директива (ЄС) 2024/2831 Європейського Парламенту та Ради від 23 жовтня 2024 року про покращення умов праці в роботі на платформі.

Прецеденте право:

Судова практика у справах про рівне ставлення у сфері зайнятості¹³

Рівень імплементації в законодавстві України актів права ЄС щодо свободи переміщення працівників.

В Угоді про асоціацію¹⁴ передбачене зобов'язання України щодо наближення її законодавства до законодавства ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей. Варто зазначити, що директиви, які стосуються соціального діалогу, зокрема: права на інформацію та консультації працівників на підприємствах; встановлення загальних рамок для інформування та консультування; залучення працівників до участі у справах господарюючих суб'єктів шляхом встановлення механізмів, відповідно до переговорних процедур між працівниками та роботодавцями – загалом узгоджене. Ухвалено новий Закон України «Про колективні угоди та договори». Окрім того, у рамках цієї сфери у законодавство України імплементовано низку норм актів ЄС, зокрема щодо захисту працівників у разі передачі підприємств, компаній або частин підприємств чи компаній, щодо балансу роботи та особистого життя, щодо захисту від дискримінації на робочому місці тощо.

Стан адаптації. Статистична інформація щодо імплементації переговорного розділу 19 відповідно до Звіту України за результатами проведення первинної оцінки стану імплементації актів права Європейського Союзу (acquis ЄС) за 2023 рік¹⁵ є такою:

¹³ Case law - Equal treatment. URL: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/moving-working-europe/network-legal-experts-moves/case-law/case-law-equal-treatment_en

¹⁴ 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

¹⁵ Звіт України за результатами проведення первинної оцінки стану імплементації актів права Європейського Союзу (acquis ЄС) за 2023 рік. URL: https://eu-ua.kmu.gov.ua/wp-content/uploads/Zvit_UA.pdf



Актуальні тенденції розвитку законодавства ЄС у сфері свободи.

Політика зайнятості та соціального захисту – це насамперед відповідальність держав-членів. У національному законодавстві передбачаються норми, які регулюють системи оплати праці та умови праці, функціонування пенсійних систем та встановлення пенсійного віку, а також умови виплат за соціальним страхуванням, у тому числі у разі безробіття. Однак, протягом багатьох років ЄС підтримує та спрямовує розвиток соціального законодавства держав-членів, ухвалюючи директиви, створюючи фонди та застосовуючи інші інструменти для кращої координації національної соціальної політики, сприяння зайнятості, покращення умов життя та праці, забезпечення належного соціального захисту та боротьби з соціальною ізоляцією.

Реалізація EPSR є спільним політичним зобов'язанням та відповідальністю інституцій ЄС та держав-членів. Регіональні та місцеві органи влади, соціальні партнери та громадянське суспільство мають відігравати свою роль відповідно до своїх компетенцій. У 2021 році ЄС ухвалив Європейський план дій щодо захисту соціальних прав, який деталізує мету ЄС щодо впровадження 20 принципів EPSR. Згідно з цим планом до 2030 року щонайменше 78% людей у віці від 20 до 64 років повинні бути зайняті, щонайменше 60% усіх дорослих мають брати участь у навчанні щороку, а кількість людей, яким загрожує бідність або соціальна ізоляція, має зменшитись щонайменше на 15 мільйонів, включаючи щонайменше 5 мільйонів дітей¹⁶.

Багаторічні фінансові рамки (бюджет) на 2021–2027 роки¹⁷ у поєднанні з інструментом відновлення NextGenerationEU¹⁸ є фінансовими інструментами, що забезпечують реалізацію проєктів, які можуть підтримати соціальні реформи та

¹⁶ COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS The European Pillar of Social Rights Action Plan. COM/2021/102 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A52021DC0102>

¹⁷ Multiannual financial framework (MFF). URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:multiannual_financial_framework

¹⁸ NextGenerationEU. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:next_generation_eu

соціальні інвестиції в державах-членах відповідно до EPSR. Зокрема, Європейський соціальний фонд¹⁹ із обсягом 99,3 млрд євро залишатиметься головним інструментом ЄС для підтримки реалізації EPSR у реалізації положень всіх трьох кластерів до 2030 року.

Висновки.

Не зважаючи на те, що обов'язок виконання зобов'язань у соціальній сфері є і залишатиметься за національними та місцевими органами влади, спільними зусиллями ЄС здійснюється підтримка дій держав-членів щодо посилення соціального виміру ринкової економіки.

ЄС повною мірою використовує всі політичні, правові та фінансові інструменти задля забезпечення того, щоб економічний прогрес призвів до соціального прогресу. Законодавство на рівні ЄС не лише встановлює мінімальні стандарти у сфері зайнятості та соціального захисту, а й сприяє повній гармонізації прав у цій сфері.

Загалом ЄС є каталізатором соціальних змін у державах-членах, розробляє та проводить політику підвищення зайнятості, покращення якості робочих місць та умов праці, інформування та консультування працівників, подолання бідності та соціальної ізоляції, сприяння рівним можливостям та боротьби з дискримінацією, а також модернізації систем соціального захисту ЄС.

*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.*

¹⁹ European Social Fund (ESF). URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:european_social_fund