

# Стандарти регулювання трудових відносин: правові норми ЄС та України

---



*Ця публікація була підготовлена в рамках проекту «Підтримка діяльності УНП ФГС СхП у 2021-2023 рр.», який реалізує Інститут економічних досліджень та політичних консультацій за фінансової підтримки Європейського Союзу. Зміст цієї публікації є виключною відповідальністю авторів і жодним чином не відображає точку зору Європейського Союзу чи Інституту економічних досліджень та політичних консультацій.*

*Стандарти регулювання трудових відносин: правові норми ЄС та України/ С.Внучко, М.Скорик . – К., 2021. – 63с.*

Українська національна платформа Форуму громадянського суспільства Східного партнерства (<http://eap-csf.org.ua/>) – це мережа з понад 140 громадських організацій України, що відстоює українські інтереси в рамках Східного партнерства. Платформа є частиною Форуму громадянського суспільства Східного партнерства (ФГС СхП).

Форум громадянського суспільства Східного партнерства (<https://eap-csf.eu/>) - унікальна багаторівнева регіональна платформа громадянського суспільства, спрямована на просування європейської інтеграції, сприяння реформам та демократичним перетворенням у шести країнах Східного партнерства - Вірменії, Азербайджані, Білорусі, Грузії, Молдові та Україні. Будучи громадським елементом СхП, ФГС СхП намагається посилити громадянське суспільство у регіоні, підвищити рівень плюралізму у публічному дискурсі та політиці шляхом сприяння демократії участі та фундаментальних свобод. ФГС СхП - це позапартійна добросовісна неурядова організація.

## ЗМІСТ

<b>ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ.....</b>	<b>4</b>
<b>РЕЗЮМЕ.....</b>	<b>5</b>
<b>ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ МІЖНАРОДНИХ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ В ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ.....</b>	<b>12</b>
<i>Законопроект №5054 «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» та альтернативний законопроект №5054-1.....</i>	<i>15</i>
<i>Законопроект № 5161 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості».....</i>	<i>19</i>
<i>Законопроект № 5266 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників».....</i>	<i>23</i>
<i>Законопроект № 5371 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність».....</i>	<i>25</i>
<i>Законопроект №5388 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин».....</i>	<i>31</i>
<i>Законопроект №5555 «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо удосконалення процедури вирішення індивідуальних трудових спорів».....</i>	<i>36</i>
<i>Законопроект №5695 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників».....</i>	<i>38</i>
<b>ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ І СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ ЖІНОК В ПРОЕКТАХ ЗАКОНІВ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН .....</b>	<b>42</b>
<b>НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА ДОСЛІДЖЕННЯ.....</b>	<b>58</b>

## ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ

**ВРУ** – Верховна Рада України

**ГНЕУ** - Головне науково-експертне управління Апарату Верховної Ради України

**ГПЕ** – гендерно-правова експертиза

**ЄКПС** - Європейська конфедерація профспілок

**ЄС** – Європейський союз

**ЄЦРП** - Європейський центр роботодавців і підприємств

**ЗУ** – Закон України

**КЗпП** – Кодекс законів про працю України

**КМУ** - Кабінет Міністрів України

**МОП** – Міжнародна організація праці

**МСП** – мале та середнє підприємництво

**НДУ** – народний депутат України

**НПА** – нормативно-правовий акт

**ПЗ** – Проект закону

**СКПРЕ** - Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи

**УА** – Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони

## РЕЗЮМЕ

Підписавши і ратифікувавши Угоду про асоціацію з Європейським Союзом, Україна задекларувала відданість демократичним європейським цінностям та взяла на себе зобов'язання гармонізувати національне законодавство з нормативно-правовими актами ЄС (так званий «acquis ЄС»).

Необхідність впровадження змін до чинного трудового законодавства ґрунтується не лише на орієнтації України в бік ЄС, а й на тому факті, що воно та його принципи не завжди відповідають сучасним реаліям і досить часто не забезпечують створення законодавчих засад забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації.

Починаючи з 2019 року в Україні спостерігається так званий «турборежим» реформування трудового законодавства. Влада поставила за мету провести повну ревізію та здійснити значну реформу чинного трудового законодавства України. Деякі законодавчі ініціативи, які фактично постали відповіддю на виклики сьогодення, були прийняті достатньо швидко та не викликали значного резонансу в суспільстві: Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу», Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» та інші. Із прийняттям зазначених законів вдалося частково розв'язати проблему значних адміністративних витрат на оформлення та супроводження трудових відносин, а також запровадити нові форми зайнятості, що в цілому дещо підвищило привабливість оформлення трудових відносин. В той же час, частина законопроектів, як от Закон про працю №2708, яким планувалося запровадити нове трудове законодавство, викликали значний резонанс в суспільстві та значну критику з боку українського громадянського суспільства та міжнародних інституцій. Головна критика базувалася на невідповідності міжнародним зобов'язанням України, зокрема, конвенціям МОП, ратифікованим Україною та зобов'язанням України в сфері соціально-трудова відносин, зокрема відповідним директивам в межах Угоди про асоціацію з ЄС (Додаток XL до Угоди про асоціацію).

Наразі найбільш дискусійними є низка законопроектів в сфері трудових відносин щодо визначення на законодавчому рівні поняття трудових відносин та ознак їх наявності; щодо регулювання деяких питань трудових відносин; щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості; щодо спрощення регулювання трудових відносин працівників, які працюють у суб'єктів малого підприємництва, та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність; щодо дерегуляції

трудових відносин; щодо посилення захисту прав працівників; щодо удосконалення процедури вирішення індивідуальних трудових спорів; щодо регулювання праці домашніх працівників.

Зазначені законопроекти головним чином розроблені та зареєстровані у Верховній Раді України протягом останнього року (жовтень 2020р. - жовтень 2021р.), зокрема це:

- Проект Закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» (реєстр. № 5054 від 09.02.2021р.) та альтернативний Законопроект «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо регулювання деяких питань трудових відносин» (реєстр. № 5054-1 від 25.02.2021р.).

- Проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин» (реєстр №. 5388 від 16.04.2021р.).

- Проект Закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо спрощення регулювання трудових відносин працівників, які працюють у суб'єктів малого підприємництва, та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» (реєстр. № 5371 від 27.04.2021р.).

- Проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» (реєстр. № 5161 від 25.02.2021р.).

- Проект Закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо удосконалення процедури вирішення індивідуальних трудових спорів» (реєстр. № 5555 від 24.05.2021р.).

- Проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» (реєстр. № 5266 від 18.03.2021р.).

- Проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників» (реєстр. № 5695 від 23.06.2021р.).

Частина Законопроектів, які є альтернативними до вказаних у переліку не ввійшла до даного списку, оскільки деякі законопроекти прийнято за основу (законопроекти №5388, №5161, №5266), відповідно розгляд альтернативних Законопроектів втрачає сенс, а щодо іншої частини - на сайті ВРУ оприлюднено висновок профільного Комітету про відхилення законопроектів (законопроекти №5371-1, №5555-1, №5695-1).

Питання аналізу вказаних Законопроектів на відповідність Конвенціям МОП та директивам ЄС є одним з ключових в порядку денному українського суспільства. Серед найбільш комплексних документів варто відмітити «Технічні рекомендації Проекту ЄС-МОП до проектів законів про трудові відносини, нестандартні форми зайнятості, дерегуляцію трудових відносин». Позицію по кожному з Законопроектів презентують та озвучують в заявах та аналітичних документах, підготовлених профспілками, громадськими організаціями, науковцями. Однак, більшість з вказаних документів

присвячені тому чи іншому окремому законопроекту і не відображають комплексний підхід до аналізу вказаної проблеми.

Даний аналітичний документ має за мету представити комплексний порівняльний огляд положень законодавчих актів розроблених та зареєстрованих у Верховній Раді України протягом останнього року (жовтень 2020р. - жовтень 2021р.), які наразі активно обговорюються в Україні щодо стандартів регулювання трудових відносин в Україні та країнах ЄС, включаючи питання рівності та недискримінації та виконання оцінки гендерного впливу.

11 лютого 2021 року Європейський парламент схвалив резолюцію щодо виконання Україною Угоди про асоціацію з ЄС. У ній відзначаються успіхи України у виконанні Угоди. Однак, наводиться і низка критичних зауважень.

В документі зазначається, що для вирішення проблем у сфері праці Європарламент закликає Раду асоціації визначити пріоритетом імплементацію міжнародних трудових стандартів, законодавства та практики ЄС у сферах соціальної політики, зайнятості та праці, норм колективних переговорів, соціального діалогу, боротьби з гендерною нерівністю та реформування трудового законодавства, щоб гарантувати, що інтереси соціальних партнерів збалансовані, а права працівників захищені відповідно до положень Угоди про асоціацію (статті 419-421 та 424) та відповідних конвенцій МОП (81, 87, 98, 117, 122, 129, 144 , 154 та 173); нагадує українському уряду, що його зусилля щодо покращення ділового клімату, залучення прямих інвестицій та сприяння економічному зростанню не повинні відбуватися за рахунок прав працівників та їх умов праці (п.110)<sup>1</sup>.

При розробці законопроектів в сфері трудових відносин необхідно пам'ятати, що більша частина нашого населення – це робітники, а не роботодавці. Значна частина проаналізованих законопроектів спрямована на утвердження тези про те, що роботодавець та працівник - це два рівноправні учасники трудових відносин. Однак, враховуючи реалії ринку праці, формальну нерівність, що закріплена в чинному законодавстві (працівник підкоряється внутрішньому трудовому розпорядку, виконує накази керівництва, може бути притягнутий до дисциплінарної відповідальності тощо) не можна вести мову про закріплену юридичну рівність сторін, адже у роботодавця набагато більше важелів впливу на працівника. Домінування економічних інтересів роботодавця над особистими потребами працівників також є постійною об'єктивною дійсністю. Саме тому у відносинах «роботодавець-працівник» немає ані формальної, ані реальної рівності сторін. Національне трудове законодавство у всьому світі покликано певним чином збалансувати дану нерівність

шляхом надання працівникам додаткових гарантій, і саме на це направлені міжнародні інструменти регулювання ринку праці.

---

<sup>1</sup>Резолюція Європарламенту про виконання Угоди про асоціацію з Україною – питання трудових стандартів та освіти <https://pon.org.ua/novyny/8675-rezolyuciya-uevroparlamentu-pro-vikonannya-ugodi-pro-asocjacyu-z-ukrayinoju-pitannya-trudovih-standartv-ta-osviti.html>

Можливість установавання роботодавцем і працівником безпосередньо у трудовому договорі додаткових прав, обов'язків і відповідальності, передбачена змінами, запропонованими у вказаних законопроектах, викликає велике занепокоєння. Хоча принцип свободи укладення договорів слід застосовувати в усіх можливих випадках, він має використовуватися з урахуванням і дотриманням загальних правил і мінімальних вимог, установлених трудовим законодавством і застосовними колективними договорами, особливо у сфері трудових відносин.

Введення диспозитивних елементів у трудові відносини, зокрема, визначення умов праці та умов звільнення у трудовому договорі, який матиме перевагу в регулюванні трудових відносин, може призвести до встановлення роботодавцями таких умов у трудових договорах, на які працівники вимушені будуть погоджуватися для влаштування на роботу.

У цьому контексті доречно забезпечити, щоб вищезгадана можливість супроводжувалася захисною умовою, яка обмежує можливість установавання в трудовому договорі інших умов ситуаціями, де ці інші положення є більш сприятливими для працівника, відповідно до загальних правил і мінімальних вимог, установлених трудовим законодавством або застосовними колективними договорами. Від держави вимагається у процесі реформування трудового законодавства забезпечити фахове і виважене регулювання трудових відносин, які відіграють велику роль у житті кожної людини та мають важливе соціальне значення.

Аналіз вищезазначених Законопроектів дозволив виділити *загальні позитивні тенденції трудової реформи*, які сприяють наближенню законодавства України до міжнародних та європейських трудових стандартів. Серед них, в першу чергу, варто відмітити:

- договірне регулювання трудових відносин;
- розширення правової бази щодо обов'язку роботодавця інформувати працівників про основні аспекти трудового договору або трудових відносин;
- визнання права працівника перебувати в трудових відносинах одночасно з іншими роботодавцями;
- визначення на законодавчому рівні поняття «роботодавець» тощо.

Нормами окремих Законопроектів пропонуються *зміни, які сприяють наближенню українського законодавства до міжнародних та європейських трудових стандартів*. Мова йде про:

- визначення на законодавчому рівні поняття «трудова відносина», що частково узгоджуватиметься з положеннями Рекомендації МОП №198 (реєстр. №5054, №5054-1);
- визначення правонаступництва у трудових відносинах, що частково узгоджуватиметься з положеннями Директиви Ради 2001/23/ЄС (реєстр. №5054, №5054-1);



- запровадження особливого виду трудового договору – трудовий договір з нефіксованим робочим часом, що частково узгоджуватиметься з положеннями Директиви 2019/1152 (реєстр. №5161);

- визнання права всіх працівників на укладення колективних договорів, у тому числі тих, що працюють у роботодавців – фізичних осіб та визначення механізму поширення норм галузевої угоди на всіх роботодавців відповідної галузі, що узгоджуватиметься з положеннями Рекомендації МОП № 91 (реєстр. №5266);

- удосконалена процедура регулювання строкових трудових договорів та запровадження заходів для запобігання зловживанням строковими трудовими договорами (реєстр. №5388), що частково узгоджуватиметься з положеннями Конвенції МОП №158, Директиви (ЄС) 2019/1152, Директиви 1999/70/ЄС;

- закріплення на законодавчому рівні можливості проведення процедури медіації у сфері трудових відносин (реєстр. №5555), що частково узгоджуються з положеннями Рекомендації МОП №130;

- закріплено на законодавчому рівні поняття «домашньої праці, правовий статус домашніх працівників та особливості його регулювання (реєстр. №5695), що узгоджуватиметься з положеннями Конвенція МОП №189 тощо.

Положення частини Законопроектів містять значний перелік норм, які суперечать міжнародним та європейським нормативно-правовим актам і потребують ґрунтовного доопрацювання а, в певних випадках, видалення. Так законопроекти №5054, 5054-1, 5161, 5388 та 5371 містять положення, що *суперечать Директивам ЄС*:

- Директиві Ради № 89/391/ЄЕС про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи;

- Директиві Ради № 91/383/ЄЕС про доповнення заходів із заохочення покращення безпеки та здоров'я на роботі працівників з фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням;

- Директиві Ради № 91/533/ЄЕС про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до контракту чи трудової угоди;

- Директиві Ради № 1999/70/ЄС про рамкову угоду про роботу на визначений термін, укладеної ЄКПС [Європейська конфедерація профспілок], СКПРЕ [Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи] та ЄЦРП [Європейський центр роботодавців і підприємств] ;

- Директиві Ради 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу;

- Директиві Ради № 98/59/ЄС про наближення законодавств держав-членів щодо колективного звільнення;

- Директиві (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі;

*a також ряду Конвенцій та Рекомендацій МОП:*

- Конвенції МОП №81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі;
- Конвенції МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію;
- Конвенції МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів;
- Конвенції МОП № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві;
- Конвенції МОП № 132 про оплачувані відпустки;
- Конвенції МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються;
- Конвенції МОП № 155 про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище;
- Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця;
- Рекомендації МОП № 166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця;
- Рекомендації МОП №189 щодо загальних умов стимулювання створення робочих місць на малих та середніх підприємствах;
- Рекомендації МОП № 198 щодо трудових відносин.

Наявність вказаних суперечностей, в свою чергу, призводить до *порушення зобов'язань України в рамках Угоди про асоціацію*, зокрема: ч.1. ст.291, відповідно до якої Україна зобов'язується «сприяти розвитку торгівлі таким чином, який сприяє повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх, а також ефективному виконанню основоположних та пріоритетних Конвенцій МОП»; ст. 424, відповідно до якої Україна зобов'язується «забезпечувати поступове наближення до права, стандартів та практики ЄС у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей, як зазначено у Додатку XL до Угоди»<sup>2</sup>.

Хоча трудові та соціальні права жінок міжнародне законодавство виокремлює та передбачає окремі гарантії їх дотримання, Україна наразі має труднощі з їх запровадженням на практиці.

Україна підписала понад 20 міжнародних зобов'язань в цій галузі, і водночас, проектує поточну комплексну реформу трудового законодавства без огляду на них. Це викликає подив, оскільки український уряд з 2018 по 2021 роки підготував та видав 6 методичних вказівок щодо різних видів гендерного аналізу, з котрих відразу три мали б бути застосовані до такого роду законопроектів: рекомендації з гендерно-правової експертизи, з інтеграції гендерних підходів (гендерного аналізу при розробці нормативно-правових актів) та з оцінки впливу галузевих реформ.

---

<sup>2</sup> Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (ратифікована із заявою 16 вересня 2014 р.) [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text).

Водночас, як показує огляд законопроектів в галузі трудових та соціальних відносин, розроблених та /або поданих до Верховної ради України за останній рік, ми не часто бачимо результати їх застосування у вигляді гендерно-чутливих законопроектів з питань регулювання трудових відносин в Україні.

З понад 20 таких законопроектів розглянуто десять, котрі прямо стосуються трудових відносин та були подані/зареєстровані у Верховній Раді України з жовтня 2020 по жовтень 2021р, шість із яких подані урядом, а чотири – народними депутатами України.

Виконаний аналіз шести урядових законопроектів, для яких гендерно-правова експертиза Мініюсту на відповідність їх положень принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків є обов'язковою, показав, що лише два з них, (№5054 та № 5555), можуть бути розцінені як в цілому гендерно коректні. Натомість, ще два є амбівалентними щодо прав працівниць, містячи положення як на їх користь, так і на шкоду: законопроект № 5266 та Проект Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі»; І два законопроекти (№ 5388 та № 5161) – гендерно сліпі і такі, що містять положення, спроможні завдати шкоди працівницям-жінкам.

Ця ситуація може бути показовою щодо питання адекватності чинних процедур гендерно-правової експертизи та інших інструментів, розроблених урядом, щоб запобігати появі невідповідних законодавчих норм, що утискають трудові права жінок. Ці інструменти явно потребують посилення.

Сьогодні вже стає зрозуміло, що правове регулювання трудових відносин в Україні вже найближчим часом може зазнати значних змін. Законодавство у сфері трудового права буде реформуватися своїм шляхом, враховуючи нові реалії в галузі працевлаштування. Однак цей шлях має враховувати той факт, що жодна реформа не може проводитися з лейтмотивом потенційного або реального звуження фундаментальних прав людини, якими є трудові та профспілкові права. Реформа трудового законодавства повинна базуватись на дотриманні основних принципів трудового права (свобода праці й зайнятості, заборона примусової праці; право на працю, захист від безробіття, допомога у працевлаштуванні та матеріальна підтримка безробітних; рівноправність у праці й зайнятості, заборона дискримінації в праці тощо), залученні сторін соціального діалогу до обговорення та узгодження Законопроектів, відповідати передовим світовим та європейським практикам і стандартам в сфері трудового законодавства.

У документі проаналізовано понад 90 нормативно-правових актів в сфері трудового законодавства, недискримінації та гендерної рівності: Директиви ЄС, документи міжнародних організацій, Конвенції МОН, постанови КМУ, Рекомендації МОН, Укази Президента, Постанови КМУ тощо.

## **ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ МІЖНАРОДНИХ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ В ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ**

Угода про асоціацію визначає, що Україна як і кожна держава, яка претендує на членство в ЄС, прагнучи перейняти європейські цінності, повинна втілювати у життя принцип верховенства права та забезпечити максимальну відповідність національного законодавства праву ЄС.

### ***Стаття 290 Право на регулювання***

*Визнаючи право Сторін встановлювати і регулювати власні рівні національної охорони навколишнього середовища та праці, політики і пріоритетів сталого розвитку згідно з відповідними міжнародно визнаними принципами і угодами, а також приймати або відповідно змінювати їхнє законодавство, Сторони гарантують, що їхнє законодавство забезпечує високі рівні охорони навколишнього середовища та праці і докладають зусиль для подальшого вдосконалення цього законодавства.*

### ***Стаття 291 Багатосторонні трудові стандарти та угоди***

*Сторони підтверджують своє зобов'язання щодо ефективного виконання основоположних та пріоритетних конвенцій МОП, які вони ратифікували, та Декларації МОП стосовно основних принципів та прав у світі праці 1998 року. Сторони також розглядають питання про ратифікацію та імплементацію інших конвенцій МОП, які класифікуються МОП як такі, що відповідають сучасним вимогам.*

### ***Стаття 419***

*Сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації.*

### ***Стаття 424***

*Україна забезпечує поступове наближення до права, стандартів та практики ЄС у*

Відповідно до Додатку XL до Угоди про асоціацію, Україна взяла на себе зобов'язання поступово наблизити своє законодавство до права, стандартів та практики Європейського Союзу у сфері зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей. Зокрема, у сфері трудового законодавства це передбачає імплементацію положень наступних Директив ЄС:

- протягом трьох років з дати набрання чинності Угодою про асоціацію до:

*Директиви Ради 97/81/ЄС від 15.12.97 про рамкову угоду про неповну зайнятість, укладеної СКПРЕ [Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи], ЄЦРП [Європейський центр роботодавців і підприємств] та ЄКПС [Європейська конфедерація профспілок];*

*Директиви Ради 91/383/ЄЕС від 25.06.91 про доповнення заходів із заохочення покращення безпеки та здоров'я на роботі працівників з фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням;*

*Директиви Ради 2001/23/ЄС* від 12.03.2001 про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур;

*Директиви 2002/14/ЄС* Європейського Парламенту та Ради від 11.03.2002 про встановлення загальної структури інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства - Спільна декларація Європейського парламенту, Ради та Комісії про представництво працівників.

- протягом чотирьох років з дати набрання чинності Угодою про асоціацію до:

*Директиви Ради 91/533/ЄЕС* від 14.10.91 про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до контракту чи трудової угоди (ця директива втрачає чинність 31 липня 2022 року на підставі *Директиви 2019/1152*).

*Директиви Ради 1999/70/ЄС* від 28.06.99 про рамкову угоду про роботу на визначений термін, укладеної ЄКПС [Європейська конфедерація профспілок], СКПРЕ [Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи] та ЄЦРП [Європейський центр роботодавців і підприємств];

*Директиви Ради 98/59/ЄС* від 20.07.98 про наближення законодавств держав-членів щодо колективного звільнення.

Ще одним важливим документом, на підставі якого здійснюється реформу трудового законодавства в Україні виступає *Державна програма стимулювання економіки для подолання негативних наслідків, спричинених обмежувальними заходами щодо запобігання виникненню і поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, на 2020-2022 роки*, затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 27 травня 2020 р. №534.

Пункт 106 програми передбачає удосконалення трудового законодавства щодо: поняття трудових відносин та ознак їх наявності; лібералізації та дебіюрократизації трудових відносин; альтернативних способів вирішення індивідуальних трудових спорів шляхом залучення медіаторів; переходу на електронний облік інформації про трудову діяльність працівника; понять нестандартних форм зайнятості<sup>3</sup>.

Під виконання даних завдань Державної програми і підпадає більшість Законопроектів, які наразі розроблені та широко обговорюються в Україні.

В рамках дослідження здійснено аналіз Законопроектів в сфері регулювання трудових відносин, які зареєстровані в Верховній Раді протягом останнього року (жовтень 2020 - жовтень 2021р.), на відповідність міжнародним та європейським трудовим стандартам.

Дослідження проведено на основі трьох критеріїв: позитивні аспекти; аспекти, які потребують доопрацювання для кращого узгодження з міжнародними та європейськими

---

<sup>3</sup> Державна програма стимулювання економіки для подолання негативних наслідків, спричинених обмежувальними заходами щодо запобігання виникненню і поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, на 2020-2022 роки <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-derzhavnoyi-programi-stimulyuvannya-ekonomiki-534-270520>

трудовами стандартами; аспекти, які суперечать міжнародним та європейським трудовим стандартам. В ході дослідження вивчено та проаналізовано наступні Законопроєкти.

- Проект Закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» (реєстр. № 5054 від 09.02.2021р.) та альтернативний Законопроєкт «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо регулювання деяких питань трудових відносин» (реєстр. № 5054-1 від 25.02.2021р.).

- Проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин» (реєстр №. 5388 від 16.04.2021р.).

- Проект Закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо спрощення регулювання трудових відносин працівників, які працюють у суб'єктів малого підприємництва, та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» (реєстр. № 5371 від 27.04.2021р.).

- Проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» (реєстр. № 5161 від 25.02.2021р.).

- Проект Закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо удосконалення процедури вирішення індивідуальних трудових спорів» (реєстр. № 5555 від 24.05.2021р.).

- Проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» (реєстр. № 5266 від 18.03.2021р.).

- Проект Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників» (реєстр. № 5695 від 23.06.2021р.).

На перший погляд даний перелік не є вичерпним, оскільки до нього не включена частина Законопроєктів, які зареєстровані в Верховній Раді та є альтернативними до вказаних у переліку. Така ситуація пояснюється тим, що станом на жовтень 2021р., частина Законопроєктів, а саме №5388, №5161, №5266 прийнято за основу, відповідно розгляд альтернативних Законопроєктів втрачає сенс, а щодо частини Законопроєктів: №5371-1, №5555-1, №5695-1 на сайті Верховної Ради оприлюднено висновок профільного Комітету про відхилення Законопроєктів. Додатково варто відмітити, що на момент підготовки даного документу при Комітеті Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів створено робочі групи з доопрацювання до другого читання Законопроєктів реєстр. № 5388, №5161, №5266.

**Законопроект №5054 «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» та альтернативний законопроект №5054-1.**

Дата реєстрації №5054: 09.02.2021р.

Дата реєстрації №5054-1: 25.02.2021р.

*Під час аналізу вказаних законопроектів взяті до уваги трудові стандарти, визначені такими нормативно-правовими актами:*

- Директива Ради № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур;

- Директива № 2002/14/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 11.03.2002 про встановлення загальної структури інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства - Спільна декларація Європейського парламенту, Ради та Комісії про представництво працівників;

- Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20.06.2019 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі;

- Директива Ради № 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи;

- Конвенція МОП №81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі;

- Конвенція МОП № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві;

- Конвенція МОП № 155 про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище;

- Рекомендація МОП № 198 щодо трудових відносин.

**Мета законопроектів:** *регулювання на законодавчому рівні трудових відносин; законодавче запровадження ознак трудових відносин; приведення положень національного законодавства про працю у відповідність до положень Директиви Ради № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур; уніфікація понятійного апарату Кодексу законів про працю України.*

В обох законопроектах більшість положень дублюються, крім деяких відмінностей в частині статей. Таким чином, аналіз позитивних аспектів та аспектів, які потребують доопрацювання для кращого узгодження з міжнародними та європейськими трудовими стандартами є актуальними як для ПЗ №5054 так і для ПЗ №5054-1. Норми, які суперечать міжнародним та європейським трудовим стандартам наявні лише в ПЗ № 5054-1.

### **Позитивні аспекти:**

- визначення на законодавчому рівні поняття «трудові відносини», що частково узгоджуватиметься з положеннями Рекомендації МОП №198 (ст.21 КЗпП);
- визначення на законодавчому рівні поняття «роботодавець», що частково узгоджуватиметься з положеннями Директиви Ради 2002/14/ЄС (ст.21 КЗпП);
- визначення правонаступництва у трудових відносинах, що частково узгоджуватиметься з положеннями Директиви Ради 2001/23/ЄС (ст. 36<sup>1</sup> КЗпП);
- визнання права працівника перебувати в трудових відносинах одночасно з іншими роботодавцями, що частково узгоджуватиметься з положеннями Директиви 2019/1152 (ст. 21<sup>1</sup> КЗпП).

### **Аспекти, які потребують доопрацювання для кращого узгодження з міжнародними та європейськими трудовими стандартами:**

1. Необхідно більш ширше врахувати положення *пункту (с) ст. 2 Директиви Ради 2002/14/ЄС*, щодо визначення роботодавця стороною трудових договорів або трудових відносин з працівниками<sup>4</sup> (ст.21).

*Пропозиція формулювання: Роботодавець — юридична або фізична особа, яка перебуває у трудових відносинах з працівником.*

2. Право працівника укладати трудові договори з одним або одночасно з декількома роботодавцями більш ширше узгодити з положеннями *ст. 9 Директиви 2019/1152* якою передбачено, що держави-члени забезпечують, щоб роботодавець ані забороняв працівникові вступати у трудові відносини з іншими роботодавцями поза рамками робочого графіка, встановленого цим роботодавцем, ані несприятливо ставився до працівника через це. При цьому, держави-члени можуть установити умови застосування роботодавцями на об'єктивних підставах деяких обмежень щодо несумісності, наприклад, для захисту здоров'я і безпеки працівників, забезпечення конфіденційності діяльності, сумлінності державної служби або уникнення конфліктів інтересів<sup>5</sup> (ст. 21<sup>1</sup>).

*Пропозиція формулювання: Працівник має право укладати трудові договори з одним або одночасно з декількома роботодавцями, якщо інше не передбачене законодавством.*

3. Доповнити перелік ознак наявності трудових відносин, для кращого узгодження з положеннями *пункту 13 Рекомендації МОП №198*<sup>6</sup> (ст. 21<sup>2</sup>).

**Пропозиція формулювання:**

- виконується виключно або головним чином в інтересах іншої особи;
- має певну тривалість і передбачає наступництво.

<sup>4</sup>Директива № 2002/14/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 11.03.2002 про встановлення загальної структури інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства - Спільна декларація Європейського парламенту, Ради та Комісії про представництво працівників [[https://minjust.gov.ua/m/str\\_45891](https://minjust.gov.ua/m/str_45891)].

<sup>5</sup>Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20.06.2019 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі [[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/genericdocument/wcms\\_748901.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_748901.pdf)]

<sup>6</sup>Рекомендація МОП № 198 щодо трудових відносин [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_529#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_529#Text) ]



4. Законопроект не встановлює правову презумпцію існування трудових відносин, а лише містить твердження про те, що «робота може бути визнана такою, що виконується в межах трудових відносин» (ст. 21<sup>2</sup>). Дану норму необхідно викласти у відповідності до підпункту (b) пункту 11 рекомендації МОП № 198<sup>7</sup>, яким передбачена необхідність встановлення правової презумпції існування трудових відносин в тому випадку, коли визначена наявність одної або декількох відповідних ознак.

*Пропозиція формулювання: Робота визнається такою, що виконується в межах трудових відносин незалежно від назви та виду договірних відносин між сторонами, якщо є три і більше зазначених ознак наявності трудових відносин.*

5. Узгодити правонаступництво у трудових відносинах (ст. 36<sup>1</sup>) з Директивою Ради 2001/23/ЄС<sup>8</sup>, зокрема щодо :

5.1. визначення термінів «правовласник» і « правонаступник» (відповідно до ст.2. Директиви).

*Пропозиція формулювання:*

***Правовласник** – юридична або фізична особа, яка в зв'язку з передачею підприємства або його частини, в результаті законної передачі або злиття компаній, припиняє бути роботодавцем по відношенню до такого підприємства або його частини.*

***Правонаступник** - юридична або фізична особа, яка в зв'язку з передачею підприємства або його частини, в результаті законної передачі або злиття компаній, стає роботодавцем по відношенню до такого підприємства або його частини.*

5.2. характеру інформації, яку необхідно надати, хто саме повинен надавати інформацію й кому (відповідно до ст. 3 та 7 Директиви):

*Пропозиція формулювання: Правовласник повинен повідомити правонаступника про всі права і обов'язки, які будуть передані правонаступнику за даною статтею. Відсутність повідомлення правовласника правонаступнику про такі права та обов'язки не впливає на передачу такого права або обов'язку правонаступнику і не впливає на прав працівників.*

5.3. визначення умов, за яких правовласник і (або) правонаступник повинні проводити консультації з працівниками, зокрема, доповнити ст. 36<sup>1</sup> пунктом про проведення консультацій:

*Пропозиція формулювання: Якщо правовласник або правонаступник передбачають заходи, що вплинуть на працівників, вони завчасно проводять консультації із працівниками та виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковими представниками), а в разі відсутності первинної профспілкової організації – вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників стосовно таких заходів з метою їх узгодження.*

<sup>7</sup>Там же.

<sup>8</sup>Директива Ради № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур [https://minjust.gov.ua/m/str\_45891]

6. Розширити та узгодити з пунктами Глави II Інформація про трудові відносини Директиви (ЄС) 2019/1152 елементи трудових відносин, які повинні бути визначені у трудовому договорі (ч.3. ст.21<sup>1</sup>):

*Пропозиція формулювання: Трудовий договір містить інформацію про:*

- 1. сторони трудових відносин;*
- 2. місце роботи (в тих випадках коли фіксоване чи основне місце роботи відсутнє вказується принцип, за яким працівник зайнятий у різних місцях або може вільно визначати своє місце роботи);*
- 3. назва, ступінь, характер або категорія роботи, на яку має виконувати працівник, або коротка характеристика чи опис роботи;*
- 4. дата початку існування трудових відносин;*
- 5. у випадку строкових трудових відносин, дата закінчення їх існування або їх очікувана тривалість;*
- 6. тривалість оплачуваної відпустки, на яку має право працівник, або, якщо її визначити неможливо, процедура надання та визначення такої відпустки;*
- 7. процедура, якої повинні дотримуватися роботодавець і працівник, якщо їхні трудові відносини припиняються, зокрема формальні вимоги та терміни повідомлення, або, якщо тривалість термінів повідомлення визначити неможливо, метод визначення таких термінів повідомлення;*
- 8. якщо режим роботи повністю або переважно передбачуваний, тривалість стандартного робочого дня чи тижня працівника, домовленості щодо понаднормової роботи та її оплати і, де доречно, домовленості щодо змінної роботи;*
- 9. якщо режим роботи повністю або переважно непередбачуваний, роботодавець інформує працівника про таке:*
  - принцип, згідно з яким графік роботи є змінним, кількість гарантованих оплачуваних годин і винагорода за роботу, виконану на додаток до цих гарантованих годин;*
  - базові години та дні, у які від працівника можуть вимагати працювати;*
  - мінімальний термін повідомлення, на який працівник має право до початку виконання роботи;*
- 10. винагорода, включно з початковою базовою сумою, іншими складовими елементами, якщо вони існують, зазначеними окремо, частота і метод виплати винагороди, на яку працівник має право;*
- 11. у випадку наймання працівника через агенцію з тимчасової зайнятості – ідентифікаційні дані підприємств-користувачів;*
- 12. тривалість і умови випробного терміну, якщо він передбачений;*
- 13. право на навчання, яке надає роботодавець, якщо воно передбачено;*
- 14. колективні угоди, що визначають умови праці працівника, або, у випадку колективних угод, укладених без залучення підприємства спеціальними спільними органами чи установами, назви таких органів чи установ, в яких були укладені ці угоди;*
- 15. дані установ соціального забезпечення, які отримують соціальні внески, обумовлені трудовими відносинами, та визначення захисту з соціального забезпечення.*

**Аспекти, які суперечать міжнародним та європейським трудовим стандартам: (законопроект № 5054-1):**

1. Норма законопроекту, яка встановлює виключно для «фізичних осіб-підприємців» більшу кількість ознак, наявність яких призводить до визнання існування трудових

відносин, суперечить п.8 преамбули Директиви 2019/1152<sup>9</sup> та п. 9 рекомендації МОП № 198<sup>10</sup> в яких вказано, що для визначення існування трудових відносин слід керуватися фактами, що підтверджують виконання роботи та виплату винагороди працівникові, а не статусом роботодавця (ч.2 ст. 21<sup>2</sup>).

**Пропозиція: видалити.**

2. Звільнення фізичних осіб-підприємців, які є роботодавцями, від перевірок у рамках діяльності інспекції праці, не відповідає *принципу рівності та недискримінації та суперечить ст 1, 2, 3, 18 Конвенції МОП № 81<sup>11</sup>, ст. 3, 4, 6, 24 Конвенції МОП № 129<sup>12</sup>, ст.9 Конвенції МОП № 155<sup>13</sup>, ст. 4 Директиви Ради 89/391/ЄЕС<sup>14</sup>.*

**Пропозиція: видалити.**

**Законопроект № 5161 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості»**

Дата реєстрації: 25.02.2021р.

*Під час аналізу законопроекту взяті до уваги трудові стандарти, визначені такими нормативно-правовими актами:*

- Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20.06.2019 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі;
- Директива Ради № 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників;
- Директива Ради № 1999/70/ЄС від 28.06.99 про рамкову угоду про роботу на визначений термін, укладеної ЄКПС [Європейська конфедерація профспілок], СКПРЕ [Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи] та ЄЦРП [Європейський центр роботодавців і підприємств];
- Конвенція МОП №81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі;
- Конвенція МОП № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві;
- Конвенція МОП № 155 про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище;
- Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця;

<sup>9</sup>Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20.06.2019 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_dialogue/---lab\_admin/documents/genericdocument/wcms\_748901.pdf]

<sup>10</sup> Рекомендація МОП № 198 щодо трудових відносин [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\_529#Text ]

<sup>11</sup>Конвенція МОП №81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\_036#Text ].

<sup>12</sup>Конвенція МОП № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\_114#Text ].

<sup>13</sup>Конвенція МОП № 155 про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\_050#Text]

<sup>14</sup>Директива Ради № 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи [https://minjust.gov.ua/m/str\_45891].

- Рекомендація МОП № 166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця.

**Мета законопроекту:** *Урегулювання питання нестандартних форм зайнятості для осіб, які виконують роботу на непостійній основі, забезпечення гнучкості у виборі організації трудових відносин, посилення мобільності працівника при реалізації права на працю.*

**Позитивні аспекти:**

- запровадження особливого типу трудового договору – трудовий договір з нефіксованим робочим часом, що частково узгоджуватиметься з положеннями Директиви 2019/1152 (ст. 21<sup>1</sup> КЗпП);

- визначення максимального показника (кількість або відсоток) договорів даного типу для одного роботодавця, що узгоджуватиметься з положеннями Конвенції МОП 158, Рекомендації МОП 166, Директиви Ради 1999/70/ЄС (ст. 21<sup>1</sup> КЗпП);

- запровадження гарантій мінімальної кількості оплачуваних годин, що узгоджуватиметься з положеннями Директиви 2019/1152 (ст. 21<sup>1</sup> КЗпП);

- визнання права працівників перебувати в трудових відносинах одночасно з іншими роботодавцями, що частково узгоджуватиметься з положеннями Директиви 2019/1152 (ст. 21<sup>1</sup> КЗпП).

**Аспекти, які потребують доопрацювання для кращого узгодження з міжнародними та європейськими трудовими стандартами:**

1. Для узгодження термінології з Директивою 2019/1152<sup>15</sup> варто змінити термін «трудоий договір з нефіксованим робочим часом» на «трудоі договори про роботу на вимогу» (ст.21<sup>1</sup>).

*Пропозиція формулювання: трудоі договори про роботу на вимогу*

2. Для узгодження термінології з іншими законопроектами щодо реформи трудового законодавства варто замінити термін «власник або уповноважений ним орган» на «роботодавець».

*Пропозиція формулювання: Роботодавець – юридична або фізична особа, яка перебуває у трудових відносинах з працівником.*

3. З метою узгодження норм законопроекту з п. 34 преамбули Директиви 2019/1152 та ч. 1 ,3 ст. 10 Директиви 2019/1152<sup>16</sup>, ст.21<sup>1</sup> доповнити новим пунктом, яким передбачити обов'язок роботодавця виплатити працівнику компенсацію, якщо роботодавець скасував робоче завдання, раніше погоджене з працівником, після закінчення зазначеного розумного строку (ст.21<sup>1</sup>).

---

<sup>15</sup>Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20.06.2019 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_dialogue/---lab\_admin/documents/genericdocument/wcms\_748901.pdf]

<sup>16</sup>Там же

*Пропозиція формулювання: Роботодавець зобов'язаний виплатити працівнику компенсацію якщо робоче завдання, раніше погоджене з працівником, роботодавець скасував після закінчення зазначеного розумного строку.*

4. Розширити на узгодити ст.21<sup>1</sup> з положеннями пунктів 36 – 37 преамбули та ст. 12 – 13 Директиви 2019/1152<sup>17</sup>, якими передбачено, що якщо роботодавці мають можливість запропонувати трудові договори на умовах повного робочого часу або безстрокові трудові договори працівникам, які працюють за нетиповими формами зайнятості, слід заохочувати перехід до більш надійних форм зайнятості. Працівники повинні мати можливість вимагати переведення на іншу, більш передбачувану та надійну форму зайнятості, якщо це можливо, і отримати обґрунтовану письмову відповідь роботодавця, яка повинна враховувати потреби роботодавця і працівника. У ст. 12 Директиви 2019/1152<sup>18</sup> зазначено, що держави-члени забезпечують, щоб працівник, який відпрацював на одного й того самого роботодавця мінімум шість місяців і пройшов строк випробування (якщо такий передбачено), може зажадати переведення на іншу форму зайнятості з більш передбачуваними та надійними умовами праці, якщо це можливо, і отримати обґрунтовану письмову відповідь. Держави-члени можуть обмежувати частоту подання вимог, які спричиняють дію обов'язку, передбаченого цією статтею.

*Пропозиція формулювання: Працівник, який працює за трудовим договором з нефіксованим робочим часом не менше шести місяців, має право вимагати від власника або уповноваженого ним органу укладення трудового договору на умовах повного робочого часу або безстрокового трудового договору.*

5. Право працівника укладати трудові договори з одним або одночасно з декількома роботодавцями більш ширше узгодити з положеннями ст. 9 Директиви 2019/1152<sup>19</sup>, якою передбачено, що держави-члени забезпечують, щоб роботодавець ані забороняв працівникові вступати у трудові відносини з іншими роботодавцями поза рамками робочого графіка, встановленого цим роботодавцем, ані несприятливо ставився до працівника через це. (ст. 21<sup>1</sup>).

*Пропозиція формулювання: Працівник має право укладати трудові договори з одним або одночасно з декількома роботодавцями, якщо інше не передбачене законодавством.*

**Аспекти, які суперечать міжнародним та європейським трудовим стандартам:**

1. Законопроект визначає, що у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом можуть встановлюватися додаткові підстави для його припинення. Даний пункт суперечить ст. 4 Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи

<sup>17</sup>Там же

<sup>18</sup>Там же

<sup>19</sup>Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20.06.2019 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_dialogue/---lab\_admin/documents/genericdocument/wcms\_748901.pdf]

роботодавця<sup>20</sup>, якою встановлено, що трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаних зі здібностями чи поведінкою працівника або викликаних виробничою потребою підприємства, установи чи служби (ст.21<sup>1</sup>).

**Пропозиція: видалити.**

2. ч.2 ст.265 Кодексу законів про працю України законопроекту визначає, що «...а до юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю та є платниками єдиного податку першої-третьої груп, застосовується *попередження*». Таке формулювання суперечить першій частині речення: «юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді *штрафу* в разі:...».

Крім того, дане положення суперечить:

- ч. 2 ст. 17 Конвенції МОП № 81<sup>21</sup> та ч.2. ст. 22 Конвенції МОП № 129<sup>22</sup>, відповідно до яких «інспектори праці можуть на свій розсуд вирішувати питання щодо того, чи слід робити попередження або давати пораду замість того, щоб порушувати або рекомендувати порушити переслідування»;

- ст. 18 Конвенції МОП № 81 і ст. 24 Конвенції МОП № 129, відповідно до яких «відповідні санкції за порушення правових норм, виконання яких повинні забезпечувати інспектори праці (...), повинні передбачатися національним законодавством та ефективно застосовуватися»;

- ст. 9 Конвенції МОП № 155<sup>23</sup>, відповідно до якої «втілення в життя нормативно-правових актів, які стосуються безпеки й гігієни праці та виробничого середовища, забезпечується адекватною та відповідною системою інспекції. Система втілення в життя передбачає застосування адекватних санкцій за порушення нормативно-правових актів»;

- ч. 2. ст. 4. Директиви ЄС 89/391/ЄЕС<sup>24</sup>, відповідно до якої «держави повинні забезпечити належний контроль та нагляд».

**Пропозиція: видалити.**

---

<sup>20</sup>Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\_005#Text]

<sup>21</sup>Конвенція МОП №81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\_036#Text]

<sup>22</sup> Конвенція МОП № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\_114#Text]

<sup>23</sup> Конвенція МОП № 155 про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\_050#Text]

<sup>24</sup> Директива Ради № 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи [https://minjust.gov.ua/m/str\_45891].

**Законопроект № 5266 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників».**

Дата реєстрації: 18.03.2021р.

*Під час аналізу законопроекту взяті до уваги трудові стандарти, визначені такими нормативно-правовими актами:*

- Директива Ради 2000/43/ЄС від 29.06.2000 щодо імплементації принципу рівності між особами незалежно від расової чи етнічної приналежності;
- Директива Ради 2000/78/ЄС від 27.11.2000, що встановлює загальну систему рівності у сфері зайнятості і професійної діяльності;
- Директива Ради № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур;
- Директива Ради № 98/59/ЄС від 20.07.98 про наближення законодавств держав-членів щодо колективного звільнення;
- Директива Ради № 91/533/ЄЕС від 14.10.91 про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до контракту чи трудової угоди;
- Конвенція МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів;
- Рекомендація МОП № 91 щодо колективних договорів;
- Європейської соціальної хартії (переглянутої).

**Мета законопроекту:** *посилення захисту прав працівників внаслідок реалізації домовленостей, передбачених Угодою про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (ратифіковано із заявою Законом № 1678-VII від 16.09.2014), імплементації окремих положень актів законодавства ЄС, міжнародно-правових актів Міжнародної організації праці.*

**Позитивні аспекти:**

- обов'язкове повідомлення роботодавцями профспілок про заплановане масове вивільнення та подання необхідної інформації для розроблення заходів щодо зменшення масштабів звільнення на підприємстві, що узгоджуватиметься з положеннями Директиви Ради 98/59/ЄС (ст. 49<sup>2</sup>, ст. 49<sup>4</sup> КЗпП, ч.3. ст. 48 ЗУ «Про зайнятість населення»);

- уточнення критерію масового вивільнення працівників, що частково узгоджуватиметься з положеннями Директиви Ради 98/59/ЄС (ч.1. ст. 48 ЗУ «Про зайнятість населення»);

- право всіх працівників на укладення колективних договорів, у тому числі тих, що працюють у роботодавців – фізичних осіб, можливість застосування якого передбачена Рекомендацією МОП № 91 (ст. 11 КЗпП, ст. 2 ЗУ «Про колективні договори і угоди»);

- інформування працівників про умови колективного договору не лише до початку їхньої роботи, а також, якщо договір укладено пізніше та коли до нього вносяться зміни, можливість застосування якого передбачена Рекомендацією МОП № 91 та узгоджується з положеннями Директиви Ради 91/533/ЄЕС (ст. 9 ЗУ «Про колективні договори і угоди»).

- визначення механізму поширення норм галузевої угоди на всіх роботодавців відповідної галузі, можливість застосування якого передбачена Рекомендацією МОП № 91 (ст. 18 КЗпП, ст. 9<sup>1</sup> ЗУ «Про колективні договори і угоди»);

- збільшення строку дії умов колективного договору в разі реорганізації, зміни власника юридичної особи, її відокремленого структурного підрозділу, що узгоджуватиметься з положеннями Директиви Ради 2001/23/ЄС (ст.17 КЗпП);

- конкретизації норм законодавства з питань інформування працівників про умови колективного договору та відповідальність за ненадання такої інформації, що узгоджуватиметься з положеннями Директиви Ради 91/533/ЄЕС (ст. 19<sup>1</sup> ЗУ «Про колективні договори і угоди»).

- розкриває поняття необґрунтованої відмови в прийомі на роботу, що узгоджується з положеннями Директиви Ради 2000/43/ЄС та Директиви Ради 2000/78/ЄС (ст. 22 КЗпП).

### **Аспекти, які потребують доопрацювання для кращого узгодження з міжнародними та європейськими трудовими стандартами:**

1. З метою більшого узгодження норм законопроекту з ч.3 ст.3 Директиви Ради 2001/23/ЄС<sup>25</sup> необхідно внести зміни до ст. 17 КЗпП та ст. 9. Закону України «Про колективні договори і угоди» законопроекту в частині періоду дії колективного договору у разі реорганізації, зміни власника юридичної особи (відокремленого структурного підрозділу юридичної особи).

*Пропозиція формулювання: У разі реорганізації, зміни власника юридичної особи (відокремленого структурного підрозділу юридичної особи) умови колективного договору діють протягом строку, на який його укладено або може бути переглянутий за згодою сторін. У випадку визначення строку дії колективного договору за згодою сторін, строк дії такого колективного договору має бути не менше року.*

2. Законопроект оперує поняттям «роботодавець», однак саме визначення відсутнє. Відповідно, варто доповнити Законопроект визначенням поняття «роботодавець».

*Пропозиція формулювання: Роботодавець — юридична або фізична особа, яка перебуває у трудових відносинах з працівником.*

<sup>25</sup> Директива Ради № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур [https://minjust.gov.ua/m/str\_45891]



3. Для забезпечення узгодженості термінології, де це необхідно, термін «фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю» замінити терміном «роботодавець», тому що у визначенні терміну «роботодавець» вказано, що це «юридична чи фізична особа, яка перебуває у трудових відносинах із працівником», що означає, що даний термін включає й фізичних осіб.

4. Ч. 1 ст. 48 ЗУ «Про зайнятість населення» масове вивільнення працівників з ініціативи роботодавця необхідно більш широко узгодити з *ст. 1 Директиви 98/59/ЄС*<sup>26</sup>, зокрема, доповнивши додатковим пунктом щодо визначення поняття масового вивільнення працівників.

*Пропозиція формулювання: ... або щонайменше 20 працівників протягом 90 днів, незалежно від кількості найманих працівників на відповідному підприємстві.*

**Аспекти, які суперечать міжнародним та європейським трудовим стандартам в законопроекті не виявлені.**

**Законопроект № 5371 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність»**

Дата реєстрації: 13.04.2021р.

*Під час аналізу законопроекту взяті до уваги трудові стандарти, визначені такими нормативно-правовими актами:*

- Директива Ради № 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи;
- Директива Ради № 98/59/ЄС від 20.07.1998 про наближення законодавства держав-членів щодо колективного звільнення;
- Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20.06.2019 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі;
- Директива Ради № 1999/70/ЄС від 28.06.99 про рамкову угоду про роботу на визначений термін, укладеної ЄКПС [Європейська конфедерація профспілок], СКПРЕ [Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи] та ЄЦРП [Європейський центр роботодавців і підприємств];
- Директива Ради № 91/533/ЄЕС від 14.10.91 про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до контракту чи трудової угоди;

<sup>26</sup> Директива Ради № 98/59/ЄС від 20.07.98 про наближення законодавств держав-членів щодо колективного звільнення [https://minjust.gov.ua/m/str\_45891]

• Директива Ради 2003/88/ЄС від 04.11.2003 року про деякі аспекти організації робочого часу;

• Конвенція МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію;

• Конвенція МОП № 95 про захист заробітної плати;

• Конвенція МОП №111 про дискримінацію в галузі праці та занять;

• Конвенція МОП № 132 про оплачувані відпустки;

• Конвенція МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються;

• Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця;

• Рекомендація МОП № 85 щодо захисту заробітної плати;

• Рекомендація МОП № 166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця;

• Рекомендація МОП №189 щодо загальних умов стимулювання створення робочих місць на малих та середніх підприємствах.

**Мета законопроекту:** *спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність.*

#### **Позитивні аспекти:**

- запровадження договірного режиму регулювання трудових відносин в секторі МСП, що частково узгоджуватиметься з положеннями Директиви Ради 91/533/ЄЕС та Директиви 2019/1152 (ст. 49<sup>5</sup> КЗпП);

- перелік істотних умов трудового договору, укладеного в умовах договірного режиму регулювання трудових відносин, що частково узгоджуватиметься з положеннями Директиви 91/533/ЄЕС та Директиви 2019/1152 ( ч.3. ст. 49<sup>6</sup> КЗпП).

**Аспекти, які потребують доопрацювання для кращого узгодження з міжнародними та європейськими трудовими стандартами:**

1. ч. 1 нової ст. 49<sup>7</sup> КЗпП якою дозволяється в умовах договірного режиму регулювання трудових відносин виплачувати заробітну плату працівникові один раз на місяць узгодити з п. 4 розділу II Рекомендації МОП № 85 щодо захисту заробітної плати до Конвенції МОП №95<sup>27</sup> про захист заробітної плати та ст. 24 Закону України «Про оплату праці», згідно з яким максимальні строки виплати заробітної плати працівникам мають забезпечувати таке становище, за якого заробітна плата виплачувалася б не рідше ніж два рази на місяць.

*Пропозиція формулювання: В умовах договірного режиму регулювання трудових відносин заробітна плата виплачується працівникові у строки, визначені трудовим договором, але не рідше двох разів на місяць через*

<sup>2727</sup> Конвенція МОП № 95 про захист заробітної плати [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_146#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text)]

*проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.*

2. ч.2. ст. 49<sup>6</sup> КЗпП потребує більшого узгодження з положеннями ч.1 п. 6 рамкової угоди про роботу на визначений строк, введеної в дію Директивою Ради 1999/70/ЄС<sup>28</sup>, якою визначено, що роботодавці повинні інформувати працівників з роботою на визначений термін про вакансії, які виникли на підприємстві або у закладі, щоб переконатися, що вони мають такі ж можливості забезпечити постійне місце роботи, як у інших працівників. Така інформація має бути надана за допомогою загального повідомлення у зручному місці на підприємстві або у закладі.

*Пропозиція формулювання: Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, які передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечити рівні можливості таких працівників для його укладення.*

3. Для більшого узгодження з положеннями:

- п.36 преамбули та ст. 12 Директиви 2019/1152<sup>29</sup> якою передбачено, що якщо роботодавці мають можливість запропонувати трудові договори на умовах повного робочого часу або безстрокові трудові договори працівникам, які працюють за нетиповими формами зайнятості, слід заохочувати перехід до більш надійних форм зайнятості. Працівники повинні мати можливість вимагати переведення на іншу, більш передбачувану та надійну форму зайнятості, якщо це можливо, і отримати обґрунтовану письмову відповідь роботодавця, яка повинна враховувати потреби роботодавця і працівника. У ст. 12 Директиви 2019/1152 зазначено, що держави-члени забезпечують, щоб працівник, який відпрацював на одного й того самого роботодавця мінімум шість місяців і пройшов строк випробування (якщо такий передбачено), може зажадати переведення на іншу форму зайнятості з більш передбачуваними та надійними умовами праці, якщо це можливо, і отримати обґрунтовану письмову відповідь. Держави-члени можуть обмежувати частоту подання вимог, які спричиняють дію обов'язку, передбаченого цією статтею;

- ч.3. ст. 2 Конвенції МОП № 158<sup>30</sup>, яка наголошує на необхідності встановлення відповідних гарантій проти застосування договорів про найняття на визначений термін, мета яких – ухилитися від надання захисту, передбаченого цією Конвенцією;

- ст. 3 Рекомендації МОП № 166<sup>31</sup> якою надаються відповідні гарантії проти застосування договорів про найняття на певний термін і пропонується, наприклад,

<sup>28</sup> Директива Ради № 1999/70/ЄС від 28.06.99 про рамкову угоду про роботу на визначений термін, укладеної ЄКПС [Європейська конфедерація профспілок], СКПРС [Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи] та ЄЦРП [Європейський центр роботодавців і підприємств] [[https://minjust.gov.ua/m/str\\_45891](https://minjust.gov.ua/m/str_45891)]

<sup>29</sup> Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20.06.2019 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі [[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_dialogue/lab\\_admin/documents/genericdocument/wcms\\_748901.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/lab_admin/documents/genericdocument/wcms_748901.pdf).]

<sup>30</sup> Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_005#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text)]

передбачити один чи більше з таких заходів: а) обмежити застосування договорів про найняття на певний термін випадками, коли, враховуючи рід майбутньої роботи або умови її виконання чи інтереси працівника, ці трудові відносини не можуть встановлюватися на невизначений термін; б) вважати договори про найняття на певний термін, за винятком випадків, зазначених у підпункті а), договорами про найняття на невизначений термін; с) вважати договори про найняття на певний термін, які подовжувалися один чи кілька разів, за винятком випадків, зазначених у підпункті а), договорами про найняття на невизначений термін;

- рамкової угоди про роботу на визначений строк, введеної в дію *Директивою Ради 1999/70/ЄС*<sup>32</sup>, в якій зазначається, що трудові договори на невизначений строк є основною формою трудових відносин та сприяють якості життя зацікавлених працівників та покращують роботу. П. 5 даної угоди вказує про заходи для запобігання зловживанням, що є результатом використання послідовних трудових договорів на визначений термін,

ч.2. ст. 49<sup>6</sup> КЗпП необхідно доповнити нормою про можливість переходу на бестривкі трудові договори.

*Пропозиція формулювання: Працівник, який відпрацював на одного й того самого роботодавця мінімум шість місяців і пройшов строк випробування (якщо такий передбачено), може вимагати переведення на безстроковий трудовий договір. Роботодавець зобов'язаний надати обґрунтовану письмову відповідь, на заяву працівника щодо переведення на безстроковий трудовий договір у місячний термін із дати подання заяви.*

4. Ширшого узгодження ч.3. ст. 49<sup>6</sup> КЗпП з положеннями *ст. 3-6 Директиви 2019/1152*<sup>33</sup> щодо обов'язку роботодавця інформувати працівників про основні аспекти трудових відносин або про умови, що застосовуються до трудового договору.

*Пропозиція формулювання: див. пропозиції до законопроекту №5054.*

5. Більшого узгодження ч.10. ст. 49<sup>6</sup> КЗпП з положеннями

- *ст. 3 - 6 Директиви 2019/1152*<sup>34</sup>, якими визначається, що роботодавець надає кожному працівникові необхідну інформацію у письмовій формі на папері або, за умови, що інформація є доступною для працівника, що вона може бути збережена і роздрукована і що роботодавець зберігає доказ її передачі або отримання, – у електронній формі. Строки надання інформації передбачені у ч.1. ст. 5 Директиви, а у випадку будь-яких змін в аспектах трудових відносин – у ч.1.ст.6 Директиви;

<sup>31</sup>Рекомендація МОП № 166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\_276#Text].

<sup>32</sup> Директива Ради № 1999/70/ЄС від 28.06.99 про рамкову угоду про роботу на визначений термін, укладеної ЄКПС [Європейська конфедерація профспілок], СКПРЕ [Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи] та ЄЦРП [Європейський центр роботодавців і підприємств] [https://minjust.gov.ua/m/str\_45891]

<sup>33</sup> Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20.06.2019 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\_dialogue/lab\_admin/documents/genericdocument/wcms\_748901.pdf].

<sup>34</sup> Там же

- ст. 8 і 10 Директиви Ради 89/391/ЄЕС<sup>35</sup> щодо інформації про професійні ризики для їхньої безпеки і здоров'я та про відповідні запобіжні й захисні заходи, а також про заходи, що повинні вживатися щодо першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників, включаючи дані працівників, призначених для виконання цих заходів.

*Пропозиція формулювання: Роботодавець надає кожному працівникові необхідну інформацію у письмовій або електронній формі. За умови передачі інформації в електронній формі, роботодавець зберігає доказ її передачі або отримання. Інформація вказана в п. 1-5, 8-10 та 12 надається працівнику в тижневий термін від початку роботи працівника. Інформація, вказана в інших пунктах надається працівникові у місячний строк із першого робочого дня.*

*Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників про ризики для безпеки та здоров'я, а також захисні та запобіжні заходи, що стосуються як підприємства та/або установи взагалі, так і кожного типу робочого місця та/або виду роботи; про кроки та заходи, що були вжиті або повинні бути вжиті для захисту.*

6. Для узгодження термінології з іншими законопроектами щодо реформи трудового законодавства варто замінити термін «власник або уповноважений ним орган» на «роботодавець».

*Пропозиція формулювання: Роботодавець — юридична або фізична особа, яка перебуває у трудових відносинах з працівником.*

#### **Аспекти, які суперечать міжнародним та європейським трудовим стандартам:**

1. Ст. 49<sup>8</sup> КЗпП про надання роботодавцю права з власної ініціативи розірвати трудовий договір з працівником, якщо інше не визначено трудовим договором, не відповідає основним стандартам правового регулювання порядку припинення трудових відносин, що передбачені Конвенцією МОП № 158<sup>36</sup>, Рекомендацією МОП № 166<sup>37</sup>, а також Хартії основних прав Європейського Союзу та Європейською соціальною хартією (переглянутою).

2. Перенесення до індивідуального трудового договору низки істотних аспектів регулювання трудових відносин, унеможливує створення дієвих механізмів захисту працівників від зловживань, а у деяких випадках суперечать Директиві 2003/88/ЄС<sup>38</sup>, зокрема, в частині регулювання питань праці саме законами;

3. П. 1 та 3 ч.4. ст. 49<sup>5</sup>, якою передбачається, що на прохання працівника щорічна відпустка може бути поділена на частини будь-якої тривалості, а заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше першого дня

<sup>35</sup>Директива Ради № 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи [[https://minjust.gov.ua/m/str\\_45891](https://minjust.gov.ua/m/str_45891)].

<sup>36</sup>Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_005#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text)]

<sup>37</sup>Рекомендація МОП № 166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_276#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_276#Text)].

<sup>38</sup>Директива Ради 2003/88/ЄС від 04.11.2003 року про деякі аспекти організації робочого часу [[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_dialogue/lab\\_admin/documents/genericdocument/wcms\\_749612.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/lab_admin/documents/genericdocument/wcms_749612.pdf)].

відпустки, не відповідають положенням *Конвенції МОП № 132*<sup>39</sup>, відповідно до яких частина щорічної відпустки має складатися принаймні з двох безперервних робочих тижнів, а заробітна плата за час відпустки виплачується до її початку. Крім того *ч.1.ст. 9 Конвенції* передбачено, що безперервна частина щорічної оплачуваної відпустки, яка згадується в ст. 8 цієї Конвенції, надається і використовується не пізніше, як протягом одного року, і залишок щорічної оплачуваної відпустки не пізніше, як протягом вісімнадцяти місяців, рахуючи з кінця того року за який надавалася відпустка.

4. Варто відмітити, що даним законопроектом не враховується:

- низка статей Законів України, якими регулюються запропоновані законопроектом зміни, зокрема: *ст.ст. 25, 26 ЗУ «Про відпустки», ст. 24 Закону України «Про оплату праці», ст.ст. 50,62, 84 КЗпП* тощо;

- *положень Угоди про асоціацію Україна – ЄС*<sup>40</sup>, зокрема: ст.296, якою передбачено, що жодна сторона не повинна послаблювати або знижувати рівень охорони праці, передбачений в її законодавстві; ст. 419 та 420 , якими передбачено, що сторони посилюють діалог та співробітництво щодо забезпечення гідної праці, політики зайнятості, безпечних та здорових умов праці, соціального діалогу, соціального захисту, соціального залучення, гендерної рівності та недискримінації. Співробітництво передбачає досягнення таких цілей: збільшення кількості та покращення якості робочих місць з гідними умовами праці; сприяння розвитку соціальної та юридичної справедливості у контексті реформування ринку праці сприяння створенню на ринку праці таких умов, які б поєднували гнучкість та захищеність; сприяння впровадженню активних заходів на ринку праці та підвищення ефективності служб зайнятості з метою задоволення потреб на ринку праці; зменшення обсягів неформальної економіки шляхом трансформації нелегальної зайнятості; подолання дискримінації в усіх її формах та проявах тощо;

- *Конвенція МОП № 135*<sup>41</sup>, зокрема, в частині відсутності необхідності отримання згоди виборного органу первинної профспілкової організації на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом діючої на підприємстві профспілки, якщо така умова передбачена трудовим договором. Так, ст.1 Конвенції визначено, що представники працівників на підприємстві користуються ефективним захистом від будь-якої дії, яка може завдати їм шкоди, включаючи звільнення, що ґрунтується на їхньому статусі чи на їхній діяльності як представників працівників, чи на їхньому членстві у профспілці або на їхній участі в профспілковій діяльності, в тій мірі, в

<sup>39</sup>Конвенція МОП № 132 про оплачувані відпустки [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_022#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_022#Text) ]

<sup>40</sup>Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (ратифікована із заявою 16 вересня 2014 р.) [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text)].

<sup>41</sup>Конвенція МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_186#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_186#Text)]

якій вони діють відповідно до чинного законодавства чи колективних договорів або інших спільно погоджених умов;

- *Рекомендація МОП № 189<sup>42</sup>*, зокрема в частині сприяння зайнятості на малих підприємствах шляхом впровадження політики недискримінаційного застосування трудового законодавства.

5. Запропоновані в законопроекті зміни через виключення норми щодо надання згоди профспілки на звільнення працівника за ініціативою роботодавця та інші питання, пов'язані з представництвом та захистом трудових прав та інтересів працівників у відносинах з роботодавцями, унеможливають участь профспілок у представництві та захисті трудових прав працівника, що в свою чергу суперечить положенням *Конвенції МОП № 87* «Про свободу асоціації та захист права на організацію»<sup>43</sup>, *Конвенції МОП № 158<sup>44</sup>*, яка передбачає проведення узгоджувальних процедур при звільненні працівників та *Директиві Ради № 98/59/ЄС<sup>45</sup>* про наближення законодавства держав-членів щодо колективного звільнення.

### **Законопроект №5388 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо дерегуляції трудових відносин»**

Дата реєстрації: 16.04.2021р.

*Під час аналізу законопроекту взяті до уваги трудові стандарти, визначені такими нормативно-правовими актами:*

- Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20.06.2019 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі;
- Директива Ради № 91/533/ЄЕС від 14.10.91 про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до контракту чи трудової угоди;
- Директива Ради № 98/59/ЄС від 20.07.98 про наближення законодавств держав-членів щодо колективного звільнення;
- Директива Ради 2003/88/ЄС від 04.11.2003 року про деякі аспекти організації робочого часу;

<sup>42</sup>Рекомендація МОП №189 щодо загальних умов стимулювання створення робочих місць на малих та середніх підприємствах [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_293#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_293#Text)].

<sup>43</sup>Конвенція МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_125#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text)]

<sup>44</sup>Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_005#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text)]

<sup>45</sup>Директива Ради № 98/59/ЄС від 20.07.98 про наближення законодавств держав-членів щодо колективного звільнення [[https://minjust.gov.ua/m/str\\_45891](https://minjust.gov.ua/m/str_45891)]

- Директива Ради № 1999/70/ЄС від 28.06.99 про рамкову угоду про роботу на визначений термін, укладеної ЄКПС [Європейська конфедерація профспілок], СКПРЕ [Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи] та ЄЦРП [Європейський центр роботодавців і підприємств];

- Директива Ради № 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи;

- Конвенція МОП №1 про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень;

- Конвенція МОП №14 про застосування щотижневого відпочинку на промислових підприємствах;

- Конвенція МОП №30 про регулювання робочого часу в торгівлі та установах;

- Конвенція МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію;

- Конвенція МОП №106 про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах;

- Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця.

**Мета законопроекту:** *лібералізації та дебіюрократизації трудових відносин, спрощення ведення бізнесу.*

**Позитивні аспекти:**

- розширена правова база щодо обов'язку роботодавця інформувати працівників про основні аспекти трудового договору або трудових відносин, що частково узгоджуватиметься з положеннями Директиви 2019/1152 та Директиви Ради 89/391/ЄЕС (ст. 29 КЗпП);

- удосконалена процедура регулювання строкових трудових договорів, що частково узгоджуватиметься з положеннями Директиви (ЄС) 2019/1152, Директиви 1999/70/ЄС (ст. 23<sup>1</sup> КЗпП);

- запровадження заходів для запобігання зловживанням строковими трудовими договорами, що узгоджуватиметься з положеннями Конвенції МОП №158, Директиви (ЄС) 2019/1152 та Директиви 1999/70/ЄС (ст. 39<sup>1</sup> КЗпП).

**Аспекти, які потребують доопрацювання для кращого узгодження з міжнародними та європейськими трудовими стандартами:**

1. Для узгодження термінології з іншими законопроектами щодо реформи трудового законодавства варто замінити термін «власник або уповноважений ним орган» на «роботодавець».

*Пропозиція формулювання: Роботодавець — юридична або фізична особа, яка перебуває у трудових відносинах з працівником.*



2. Для більшого узгодження з положеннями *Директиви 1999/70/ЄС*<sup>46</sup> та *Конвенції МОП №158*<sup>47</sup> в частині поліпшення якості роботи з визначеним терміном та належного захисту працівників від несправедливого звільнення ч. 3. ст. 9<sup>1</sup> КЗпП викласти в наступній редакції:

*Пропозиція формулювання: У випадках, передбачених цим Кодексом, працівник та **роботодавець** можуть передбачити додаткові права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови припинення договору, в тому числі дострокового, якщо вони є більш сприятливими для працівника і не суперечать положенням колективних договорів та законів.*

3. Більшого узгодження з положеннями *Директиви 1999/70/ЄС*<sup>48</sup> щодо спрощення доступу працівників із строковими договорами до навчальних можливостей (ст. 23<sup>1</sup> КЗпП).

*Пропозиція формулювання: Роботодавець зобов'язаний забезпечити спрощений доступ працівників із строковим трудовим договором до відповідних навчальних можливостей, щоб покращити їх навички, розвиток кар'єри та професійну мобільність.*

4. Положення законопроекту щодо випробного терміну потребують більшого узгодження зі *ст.8 Директиви (ЄС) 2019/1152*<sup>49</sup> в частині обмеження тривалості випробного терміну; пропорційність тривалості випробного терміну в разі строкового договору; відсутність випробного терміну в разі продовження строкового трудового договору із такими самими функціями та завданнями; продовження випробного терміну в разі відсутності працівника впродовж цього періоду на строк, що відповідає тривалості відсутності (ст. 26 КЗпП).

*Пропозиція формулювання:*

*Випробний термін не перевищує шість місяців.*

*Тривалість випробного терміну повинна бути пропорційною очікуваному терміну дії договору і сумірна характерові роботи.*

*Якщо строковий трудовий договір продовжується з такими самими функціями та завданнями, новий випробний термін у таких трудових відносинах не встановлюється.*

*Якщо працівник відсутній на роботі впродовж випробного терміну, то випробний термін може бути відповідним чином продовжений залежно від тривалості відсутності.*

<sup>46</sup>Директива Ради № 1999/70/ЄС від 28.06.99 про рамкову угоду про роботу на визначений термін, укладеної ЄКПС [Європейська конфедерація профспілок], СКПРЕ [Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи] та ЄЦРП [Європейський центр роботодавців і підприємств] [[https://minjust.gov.ua/m/str\\_45891](https://minjust.gov.ua/m/str_45891)]

<sup>47</sup>Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_005#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text)]

<sup>48</sup>Директива Ради № 1999/70/ЄС від 28.06.99 про рамкову угоду про роботу на визначений термін, укладеної ЄКПС [Європейська конфедерація профспілок], СКПРЕ [Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи] та ЄЦРП [Європейський центр роботодавців і підприємств] [[https://minjust.gov.ua/m/str\\_45891](https://minjust.gov.ua/m/str_45891)]

<sup>49</sup>Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20.06.2019 про прозорі та передбачувані умови праці в Союзі [[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_dialogue/lab\\_admin/documents/genericdocument/wcms\\_748901.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/lab_admin/documents/genericdocument/wcms_748901.pdf)].

5. Положення законопроекту необхідно доповнити правом працівника укладати строкові трудові договори з одним або одночасно з декількома роботодавцями, що відповідає *ст. 9 Директиви 2019/1152*<sup>50</sup> (ст. 23<sup>1</sup> КЗпП).

*Пропозиція формулювання: Працівник має право укладати строкові трудові договори з одним або одночасно з декількома роботодавцями, якщо інше не передбачене законодавством.*

6. Ширшого узгодження положень законопроекту з *ст. 3-6 Директиви 2019/1152*<sup>51</sup> щодо обов'язку роботодавця інформувати працівників про основні аспекти трудових відносин або про умови, що застосовуються до трудового договору.

*Пропозиція формулювання: див. пропозиції до законопроекту №5054.*

7. Більшого узгодження норм законопроекту з положеннями *ст. 3 - 6 Директиви 2019/1152* та *ст. 8 і 10 Директиви Ради 89/391/ЄЕС*<sup>52</sup> щодо обов'язку роботодавця надавати кожному працівнику необхідну інформацію, строків надання інформації та про відповідні запобіжні й захисні заходи, а також про заходи, що повинні вживатися щодо першої допомоги, боротьби з пожежами та евакуації працівників, включаючи дані працівників, призначених для виконання цих заходів.

*Пропозиція формулювання: див. пропозиції до законопроекту №5371.*

8. Законопроектом не враховуються *положення Угоди про асоціацію Україна – ЄС*<sup>53</sup>, зокрема: ст.296, якою передбачено, що жодна сторона не повинна послаблювати або знижувати рівень охорони праці, передбачений в її законодавстві. Так, ст. 62 та ст.71 законопроекту, якими визначаються особливості роботи у вихідні дні та надурочні роботи, *скасовують необхідність одержання роботодавцем дозволу профспілки для проведення надурочних робіт – вказується лише обов'язок інформування профспілкової організації.*

*Пропозиція формулювання:*

*Ст.62: Надурочні роботи можуть провадитися лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації про їх застосування, крім випадків, визначених пунктами 1 та 2 частини третьої цієї статті, коли допускається можливість отримання письмової згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) протягом наступного робочого дня.*

*Ст. 71: Робота у вихідні дні може провадитися лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації про їх застосування, крім випадків, визначених пунктами 1 та 2 частини третьої цієї статті, коли допускається можливість отримання письмової згоди виборного*

<sup>50</sup>Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20.06.2019 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_dialogue/---lab\_admin/documents/genericdocument/wcms\_748901.pdf]

<sup>51</sup>Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20.06.2019 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\_dialogue/---lab\_admin/documents/genericdocument/wcms\_748901.pdf]

<sup>52</sup>Директива Ради № 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи [https://minjust.gov.ua/m/str\_45891].

<sup>53</sup>Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (ратифікована із заявою 16 вересня 2014 р.) [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\_011#Text].

*органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) протягом наступного робочого дня.*

9. Норми законопроектів щодо аспектів робочого часу потребують більш ширшого узгодження з положеннями *Директива Ради 2003/88/ЄС*<sup>54</sup>, *Конвенції МОП №14*<sup>55</sup>, *Конвенції МОП №106*<sup>56</sup>, *Конвенції МОП №157*, *Конвенції МОП №30*<sup>58</sup>.

**Аспекти, які суперечать міжнародним та європейським трудовим стандартам:**

1. Законопроект визначає, що додаткові підстави припинення трудового договору можуть бути передбачені контрактом або строковим трудовим договором, укладеним у письмовій формі. Даний пункт суперечить *ст. 4 Конвенції МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця*<sup>59</sup>, якою встановлено, що трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаних зі здібностями чи поведінкою працівника або викликаних виробничою потребою підприємства, установи чи служби (ч.8. ст.36 КЗпП).

*Пропозиція: видалити.*

2. Законопроект містить норми, які суперечать міжнародним та європейським трудовим стандартам, аналогічні до законопроекту №5371, зокрема щодо:

- перенесення до трудового договору низки істотних аспектів регулювання трудових відносин, що в деяких випадках суперечать *Директиві 2003/88/ЄС*<sup>60</sup>, зокрема, в частині регулювання саме законами питання праці;

- виключення норми щодо надання згоди профспілки на звільнення працівника за ініціативою роботодавця та інші питання, пов'язані з представництвом та захистом трудових прав та інтересів працівників у відносинах з роботодавцями, унеможливають участь профспілок у представництві та захисті трудових прав працівника, що в свою чергу суперечить положенням *Конвенції МОП № 87*<sup>61</sup> «Про свободу асоціації та захист права на організацію», *Конвенції МОП № 158*<sup>62</sup>, яка передбачає проведення узгоджувальних

<sup>54</sup>Директива Ради 2003/88/ЄС від 04.11.2003 року про деякі аспекти організації робочого часу [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\_dialogue/lab\_admin/documents/genericdocument/wcms\_749612.pdf].

<sup>55</sup>Конвенція МОП №14 про застосування щотижневого відпочинку на промислових підприємствах [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\_140#Text].

<sup>56</sup> Конвенція МОП №106 про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\_121#Text].

<sup>57</sup>Конвенція МОП №1 про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень [https://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993\_155#Text].

<sup>58</sup>Конвенція МОП №30 про регулювання робочого часу в торгівлі та установах [https://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993\_152#Text].

<sup>59</sup>Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\_005#Text].

<sup>60</sup>Директива Ради 2003/88/ЄС від 04.11.2003 року про деякі аспекти організації робочого часу [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\_dialogue/lab\_admin/documents/genericdocument/wcms\_749612.pdf].

<sup>61</sup>Конвенція МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\_125#Text].

<sup>62</sup> Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\_005#Text].

процедур при звільненні працівників та *Директиві Ради № 98/59/ЄС*<sup>63</sup> про наближення законодавства держав-членів щодо колективного звільнення (ст. 43 КЗпП проекту).

✓ - не враховується низка *положень Угоди про асоціацію Україна – ЄС*<sup>64</sup>, зокрема: ст.296, ст. 419 та ст. 420, *Конвенція МОП № 135*<sup>65</sup> в частині відсутності необхідності отримання згоди виборного органу первинної профспілкової організації на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з працівником, який є членом діючої на підприємстві профспілки тощо.

**Законопроект №5555 «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо удосконалення процедури вирішення індивідуальних трудових спорів»**

Дата реєстрації: 24.05.2021р.

*Під час аналізу законопроекту взяті до уваги трудові стандарти, визначені такими нормативно-правовими актами:*

• Директива № 2002/14/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 11.03.2002 про встановлення загальної структури інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства - Спільна декларація Європейського парламенту, Ради та Комісії про представництво працівників;

• Європейська соціальна хартія (переглянута);

• Рекомендація МОП N 92 щодо добровільного примирення та арбітражу;

• Рекомендація МОП №130 щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення.

**Мета законопроекту:** *перегляд глави XV «Індивідуальні трудові спори» Кодексу законів про працю України з метою її осучаснення, а також запровадження нового способу вирішення індивідуальних трудових спорів, шляхом залучення медіаторів.*

**Позитивні аспекти:**

- визначення на законодавчому рівні понять предмет та сторони індивідуального трудового спору (ст.221 КЗпП);

<sup>63</sup>Директива Ради № 98/59/ЄС від 20.07.98 про наближення законодавств держав-членів щодо колективного звільнення [[https://minjust.gov.ua/m/str\\_45891](https://minjust.gov.ua/m/str_45891)]

<sup>64</sup>Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (ратифікована із заявою 16 вересня 2014 р.) [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text)].

<sup>65</sup>Конвенція МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_186#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_186#Text)]

- закріплення на законодавчому рівні можливості проведення процедури медіації у сфері трудових відносин (ст.ст. 222 та 225 КЗпП);
- визначення строків звернення до суду у разі, коли залучення медіатора не сприяло досягненню бажаного результату (ст. 225 КЗпП);
- врегульована участь в індивідуальних трудових спорах фізичних осіб, які використовують найману працю (ст.221 КЗпП);
- встановлення більш короткого строку, а саме три місяці, для звернення роботодавця до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству (ст. 225 КЗпП).
- Вказані норми частково узгоджуються з положеннями Рекомендації МОП №130 щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення.

**Аспекти, які потребують доопрацювання для кращого узгодження з міжнародними та європейськими трудовими стандартами:**

1. Для узгодження термінології з іншими законопроектами щодо реформи трудового законодавства варто замінити термін «власник або уповноважений ним орган» на «роботодавець».

*Пропозиція формулювання: Роботодавець — юридична або фізична особа, яка перебуває у трудових відносинах з працівником.*

2. Для забезпечення узгодженості термінології, де це необхідно, термін «фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю» замінити терміном «роботодавець», тому що у визначенні терміну «роботодавець» вказано, що це «юридична чи фізична особа, яка перебуває у трудових відносинах із працівником», що означає, що цей термін включає й фізичних осіб.

3. На підставі п.1,2 визначення «індивідуальний трудовий спір» та «сторони індивідуального трудового спору» викласти у наступній редакції:

*Пропозиція формулювання: Індивідуальний трудовий спір — неврегульовані розбіжності між працівником і роботодавцем, що виникають в процесі трудових і пов'язаних з ними правовідносин та/або з питань застосування трудового законодавства.*

*Сторонами індивідуального трудового спору є працівник і роботодавець. Стороною індивідуального трудового спору може бути також фізична особа, яка раніше перебувала у трудових відносинах, а також фізична особа, якій відмовили в укладенні трудового договору.*

4. Законопроектом не враховуються положення Угоди про асоціацію Україна – ЄС<sup>66</sup>, зокрема: ст.296, якою передбачено, що жодна сторона не повинна послаблювати або знижувати рівень охорони праці, передбачений в її законодавстві та ст. 22 Конституції

<sup>66</sup>Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (ратифікована із заявою 16 вересня 2014 р.) [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\_011#Text].

України<sup>67</sup>, оскільки суттєво звужують зміст та обсяг існуючого права працівника на звернення з позовом про стягнення належних йому сум заробітної плати без обмеження будь – яким строком, як це визначеного чинною статтею 233 КЗпП України, та обмежують право осіб володіти, користуватися і розпоряджатися своєю власністю, якою є заробітна плата. Крім того, варто відмітити, що чинна норма статті 235 КЗпП, яку законопроектом пропонується виключити, встановлює право суду на винесення рішення про виплату середнього заробітку за весь час вимушеного прогулу працівника, який перевищує один рік, лише у разі коли заява про поновлення на роботі розглядається більше одного року, не з вини працівника.

5. Необхідно більш ґрунтовно узгодити норми вказаного законопроекту з іншими законопроектами, що регулюють питання вирішення спорів у трудових відносинах. Зокрема, проектом Закону «Про медіацію» №3504 та проектами Трудового кодексу (законопроекти №2410 і №2410-1), які наразі знаходяться на розгляді в Верховній Раді та не містять положень про вирішення індивідуальних трудових спорів шляхом медіації.

**Аспекти, які суперечать міжнародним та європейським трудовим стандартам не виявлені.**

### **Законопроект №5695 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників»**

Дата реєстрації: 23.06.2021р.

*Під час аналізу законопроекту взяті до уваги трудові стандарти, визначені такими нормативно-правовими актами:*

- Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20.06.2019 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі;
- Директива Ради № 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи;
- Директива Ради № 1999/70/ЄС від 28.06.99 про рамкову угоду про роботу на визначений термін, укладеної ЄКПС [Європейська конфедерація профспілок], СКПРЕ [Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи] та ЄЦРП [Європейський центр роботодавців і підприємств];
- Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця;

<sup>67</sup>Конституція України [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>]

- Конвенція МОП №189 про гідну працю домашніх працівників.

**Мета законопроекту:** врегулювання питання зайнятості та офіційного працевлаштування домашніх працівників, забезпечення соціального захисту домашніх працівників, імплементація в національне законодавство положень Конвенції Міжнародної організації праці № 189 про домашніх працівників, зниження рівня незадекларованої праці.

**- Позитивні аспекти:**

- закріплення на законодавчому рівні поняття «домашньої праці» (ст. 173<sup>2</sup> КЗпП);
  - закріплено правовий статус домашніх працівників та особливості його регулювання (ст. 173<sup>3</sup> КЗпП);
  - надання додаткових прав та гарантій для домашніх працівників, які проживають у домашньому господарстві (ст. 173<sup>4</sup> КЗпП);
  - передбачено законодавчу гарантію домашньому працівникові щодо необхідності забезпечення поваги до його честі, гідності та недоторканності особистого життя (ст. 173<sup>4</sup> КЗпП);
  - врегульовано робочий час та час відпочинку домашніх працівників (ст. 173<sup>5</sup> КЗпП).
- Вказані норми узгоджуються з положеннями Конвенції МОП №189 про гідну працю домашніх працівників.

**Аспекти, які потребують доопрацювання для кращого узгодження з міжнародними та європейськими трудовими стандартами:**

1. Для узгодження термінології з іншими законопроектами щодо реформи трудового законодавства варто замінити термін «власник або уповноважений ним орган» на «роботодавець».

*Пропозиція формулювання: Роботодавець — юридична або фізична особа, яка перебуває у трудових відносинах з працівником.*

2. Для забезпечення узгодженості термінології, де це необхідно, термін «фізична особа, яка використовує найману працю» замінити терміном «роботодавець», тому що у визначенні терміну «роботодавець» вказано, що це «юридична чи фізична особа, яка перебуває у трудових відносинах із працівником», що означає, що цей термін включає й фізичних осіб.

3. Розширити вимоги до трудового договору (контракту) з домашнім працівником, включивши до них положення ст. 7 Конвенції Міжнародної організації праці про домашніх працівників № 189<sup>68</sup> (ст. 173<sup>3</sup> КЗпП).

<sup>68</sup>-Конвенція МОП №189 про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\_530]

Пропозиція формулювання:

*Укладений з домашнім працівником трудовий договір (контракт) обов'язково має містити:*

- 1) повне ім'я та адресу роботодавця та працівника;*
- 2) місце роботи домашнього працівника;*
- 3) дату початку дії договору та, у випадку укладення строкового трудового договору (контракту), дату його закінчення;*
- 4) вид та обсяг роботи домашнього працівника;*
- 5) розмір заробітної плати, спосіб розрахунку та терміни її виплати;*
- 6) тривалість робочого часу і відпочинку для домашнього працівника;*
- 7) оплачуваної щорічної відпустки і щоденних або щотижневих періодів відпочинку;*
- 8) забезпечення харчуванням і житлом, у випадку якщо вони надаються;*
- 9) тривалості випробувального строку, якщо він передбачений;*
- 10) умов репатріації, якщо така передбачена;*
- 11) умов, що стосуються припинення трудових відносин, включаючи термін повідомлення або домашнім працівником, або роботодавцем.*

4. Для більшого узгодження з положеннями Директиви 1999/70/ЄС<sup>69</sup> та Конвенції МОП №158<sup>70</sup> в частині поліпшення якості роботи з визначеним терміном та належного захисту працівників від несправедливого звільнення ч. 5. ст. 173<sup>3</sup> КЗпП) викласти в наступні редакції:

*Пропозиція формулювання: Трудовий договір (контракт), укладений з домашнім працівником може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством права, гарантії, соціально-побутові пільги та взаємні зобов'язання сторін, якщо вони є більш сприятливими для працівника і не суперечать положенням колективних договорів та законів.*

5. Для більш широкого узгодження норм законопроекту зі ст.9. Конвенції №189<sup>71</sup>, ст. 173<sup>4</sup> КЗпП доповнити пунктами:

Пропозиція формулювання:

*В періоди свого щоденного або щотижневого відпочинку або щорічних відпусток домашній працівник не може бути примушений роботодавцем залишатися в домогосподарстві або з членами домогосподарства;*

*Домашній працівник має право зберігати у себе свої проїзні документи та посвідчення особи.*

**Аспекти, які суперечать міжнародним та європейським трудовим стандартам:**

1. Положення законопроекту, відповідно до яких роботодавець домашніх працівників звільняється від створення безпечних і нешкідливих умов праці суперечать ст. 6 та ст.13 Конвенції № 189<sup>72</sup>, які визначають, що кожен домашній працівник має право на безпечні та здорові умови праці, а держава застосовує дієві заходи з урахуванням

<sup>69</sup>Директива Ради № 1999/70/ЄС від 28.06.99 про рамкову угоду про роботу на визначений термін, укладеної ЄКПС [Європейська конфедерація профспілок], СКПРЕ [Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи] та ЄЦРП [Європейський центр роботодавців і підприємств] [[https://minjust.gov.ua/m/str\\_45891](https://minjust.gov.ua/m/str_45891)]

<sup>70</sup>Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_005#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text)]

<sup>71</sup>Конвенція МОП №189 про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_530](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530)]

<sup>72</sup>Там же



специфіки домашньої праці для забезпечення охорони праці та здоров'я домашніх працівників (ст. 153 КЗпП).

Пропозиція формулювання:

*1. Ст. 153 КЗпП: Забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці покладається на роботодавця, крім випадків укладення між працівником та власником або уповноваженим ним органом трудового договору про дистанційну роботу.*

*2. ч.3 ст. 14 Закону України «Про охорону праці» запропоновану в законопроекті: видалити.*

## **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ І СОЦІАЛЬНИХ ПРАВ ЖІНОК В ПРОЕКТАХ ЗАКОНІВ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

Від Цілей сталого розвитку і до Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, Україна має прийнятими низку зобов'язань дотриматися прав працюючих жінок, а також соціальних гарантій, що впливають або пов'язані з їх обов'язками як працівниць (відпустки, лікарняні тощо).

Ці міжнародні документи окремо виділяють категорії працівниць-жінок, які можуть бути вразливими у разі застосування гендерно нейтральних стандартів трудових відносин: вагітні працівниці; працівниці, що годують (груддю); працюючі матері; працівниці-мігрантки; літні жінки; працюючі жінки з інвалідністю; жінки, які працюють удома тощо.

### ***Перелік міжнародних нормативно-правових актів, що регулюють питання гендерної рівності у сфері праці в Україні (станом на 31 жовтня 2021 р.)***

1. Цілі Сталого Розвитку – 2030: ЦСР 8.5 та Цілі сталого розвитку, адаптовані для України (2015–2030 роки) <https://qrqo.page.link/gRorf>

2. Стаття 11, Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_207#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_207#Text)

3. Загальна рекомендація № 13 про Рівну винагороду за рівноцінну працю, прийнята Комітетом ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок на восьмій сесії 1989 р. до Статті 11 Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок <https://cutt.ly/sh1sHQR>

4. Загальна рекомендація №23: Політичне та суспільне життя, Стаття 46 «с», до Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок

5. Загальна рекомендація № 16: Жінки, які безоплатно працюють на міських і сільських сімейних підприємствах, до Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок

6. Загальна рекомендація № 17: вимірювання та підрахунок неоплачуваної домашньої праці жінок та її включення у валовий національний продукт (сесія 10, 1991 р.) до Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок

7. Загальна рекомендація №18: Жінки з інвалідністю, до Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок

8. Загальна рекомендація № 26 щодо питання трудящих жінок-мігрантів до Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок

9. Загальна рекомендація №34 щодо прав жінок, які проживають у сільській місцевості, Стаття Працевлаштування [Стаття 14, § 2(е), при прочитанні в контексті Статті 11] , до Конвенції Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок

10. Статті 15 та 16, Пекінська декларація, прийнята на четвертій Всесвітній конференції зі становища жінок 15 вересня 1995 року [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_507#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_507#Text)

11. Конвенція МОП про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду № 45 (укр/рос) <sup>73</sup> [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_134#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_134#Text)

12. Конвенція МОП про нічну працю жінок у промисловості (переглянута в 1948 році) № 89 (укр/рос) [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_148#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_148#Text)

13. Конвенція МОП про рівне винагородження чоловіків і жінок за працю рівної цінності № 100 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_002#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_002#Text)

14. Конвенція МОП про зайнятість жінок до та після пологів № 3 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_315#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_315#Text)

15. Конвенція МОП про охорону материнства (переглянута в 1952 році) № 103 (укр/рос) [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_122#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_122#Text)

16. Конвенція МОП про дискримінацію в галузі праці та занять № 111 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text)

17. Конвенція МОП про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_010#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_010#Text)

18. Конвенція МОП про політику в галузі зайнятості № 122 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062#Text)

19. Конвенція МОП про нічну працю № 171 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_033#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_033#Text)

20. Конвенція МОП про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства № 183 [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_294#-Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_294#-Text)

21. Європейська соціальна хартія (переглянута) ст.1 частини II «Право на працю»<sup>74</sup> [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text)

22. Європейська Хартія рівності жінок і чоловіків у житті місцевих громад [https://www.auc.org.ua/sites/default/files/hartiya\\_ukr.pdf](https://www.auc.org.ua/sites/default/files/hartiya_ukr.pdf)

23. Директива Ради № 2000/78/ЄС від 27.11.2000, що встановлює загальну систему рівного ставлення у сфері зайнятості та професійної діяльності [https://minjust.gov.ua/m/str\\_45891](https://minjust.gov.ua/m/str_45891)

---

<sup>73</sup> Довідково: станом на 01.09.2021 р. для України є чинними 63 конвенції МОП, включно з 8 основоположними і 4 пріоритетними конвенціями МОП / Офіційний сайт Міжнародної організації праці. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200\\_COUNTRY\\_ID:102867](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102867)

<sup>74</sup> Хартія була відкрита для підписання державами-членами Ради Європи у Турині 1961 р., набула чинності 1965 р., була переглянута 1996 р. Україна підписала Європейську соціальну хартію (переглянуту) 1999 р., ратифікувала (із заявами) 14.09.2006 р. – Закон України «Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої)» від 14.09.2006 № 137-V.

24. Директива Ради № 2004/113/ЄС від 13.12.2004 про реалізацію принципів рівного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях доступу та постачання товарів та послуг [https://minjust.gov.ua/m/str\\_45891](https://minjust.gov.ua/m/str_45891)

25. Директива Ради № 92/85/ЄЕС від 19.10.1992 про встановлення заходів із заохочення поліпшення безпеки та гігієни праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, чи тих, хто годує (груддю) (десята окрема Директива у значенні статті 16(1) Директиви №89/391/ЄЕС) [https://minjust.gov.ua/m/str\\_45891](https://minjust.gov.ua/m/str_45891)

26. Директива Ради № 79/7/ЄЕС від 19.12.1978 про поступове запровадження принципу рівного ставлення до чоловіків та жінок у сфері соціального забезпечення [https://minjust.gov.ua/m/str\\_45891](https://minjust.gov.ua/m/str_45891)

27. Директива Європейського парламенту і Ради 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного поводження щодо чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості (зі змінами) [https://minjust.gov.ua/m/str\\_45891](https://minjust.gov.ua/m/str_45891)

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

З переліку цих документів слідує, що ми як держава Україна маємо прийнятими низку зобов'язань упровадити рівність та недискримінацію за статтю у сфері праці, й до того ж щодо множинних категорій (груп) жінок, а також працівників-чоловіків, які поєднують родинні й робочі обов'язки.

Очікувано, ці зобов'язання мають бути враховані при розробці нових нормативно-правових актів; а їх положення повинні бути перевірені на відповідність інтересам цих груп. Першим кроком до цього є встановлення відповідності положень проектів нормативно-правових актів міжнародним договорам України щодо прав жінок та гендерної рівності, котре, звичайно ж, має бути проведене у повному обсязі та коректно.

**Інструменти забезпечення відповідності проектів нормативно-правових актів міжнародним договорам України щодо прав жінок та гендерної рівності.**

Чи маємо ми інструменти з'ясування та забезпечення відповідності проектів нормативно-правових актів, що розробляються, міжнародним договорам України та її зобов'язанням щодо рівності жінок і чоловіків? Так, маємо, і не один.

По перше, це прийнятий 2018 року в Україні оновлений Порядок проведення гендерно-правової експертизи (далі – ГПЕ)<sup>75</sup>. Цей вид експертизи передбачає:

*«1) проведення комплексного дослідження законодавства та проектів нормативно-правових актів у частині їх відповідності міжнародним договорам України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, та резолюціям міжнародних конференцій,*

---

<sup>75</sup> Порядок проведення гендерно-правової експертизи, затверджено постановою КМУ від 28 листопада 2018 р. № 997 [Електронний ресурс] / КМУ, 2018. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%Do%BF#Text>.

*міжнародних організацій, їх органів з прав людини стосовно дотримання принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; та*

*2) запобігання прийняттю та наявності нормативно-правових актів, положення яких не відповідають принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.»*

По друге, прийнято спеціальну Інструкцію щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів <sup>76</sup>. Інструкція спеціально спрямована на розробку нормативно-правових актів недискримінаційним чином та спрямована на

*«4. ...Подолання підходу, за якого гендерна рівність розглядається як однакове ставлення до всіх громадян незалежно від соціальних чи інших обставин... <та> забезпечення однакових можливостей доступу до державних гарантій для всіх громадян незалежно від статі, віку, інвалідності, місця проживання, раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, мовних, належності до маломобільних груп або інших ознак.»*

Інструкція наголошує, що

*«Ефективність реалізації державної політики залежить від якнайповнішого урахування особливих та відмінних фізичних, соціальних, економічних характеристик і життєвого досвіду різних соціально-демографічних груп жінок і чоловіків, дівчат і хлопців...»*

та передбачає, для реалізації цього положення, проведення гендерного аналізу відразу на кількох з етапів розроблення нормативно правового акта для того, щоб:

- визначити фактичне становище жінок і чоловіків та/або їх груп, виявити їхні потреби та інтереси у відповідній сфері/галузі або у розв'язанні проблеми, для усунення якої готується нормативно-правовий акт;
- визначити прямий та/або опосередкований вплив нормативно-правового акта на різні групи жінок і чоловіків; де прямий вплив трактується як вплив нпа на свободи й права людини, а опосередкований – нпа, які встановлюють правовий режим (щодо землі, майна, митний, прикордонний), правовий статус юридичних осіб; правила та вимоги (природокористування, дорожнього руху, пожежної безпеки); технічні чи процедурні норми;
- застосувати результати гендерного аналізу при визначенні найкращого варіанта розв'язання проблеми, на яку спрямований цей нпа.

І нарешті, третій інструмент, Методичні рекомендації щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ, які уже було проведено або які впроваджуються<sup>77</sup>, що так само містить вимоги виокремлювати групи населення, на які нпа чинитиме вплив. А саме, передбачає

- «виявлення відмінностей у становищі, потребах, доступі до ресурсів різних груп жінок і чоловіків, на які має / матиме вплив галузева реформа»;

<sup>76</sup> Інструкція щодо інтеграції гендерних підходів під час розроблення нормативно-правових актів, Затверджено Наказом Мінсоцполітики від 07.02.2020 № 86 [Електронний ресурс]/ Міністерство соціальної політики України, 2020. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0211-20#Text>.

<sup>77</sup> Методичні рекомендації щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ, затверджено Наказом Мінсоцполітики від 14.04.2020 № 257 [Електронний ресурс] / Міністерство соціальної політики України, 2020. – Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/documents/5701.html>.

- «визначення міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади можливих позитивних і негативних наслідків реалізації галузевої реформи для різних груп та / або конкретної групи жінок / чоловіків (це даватиме змогу розробляти заходи, спрямовані на зменшення чи усунення негативного впливу галузевої реформи, посилити очікуваний позитивний вплив галузевої реформи або ж розширити перелік цільових груп жінок / чоловіків, які його відчують)».

Також, складова цих методичних рекомендацій, - план заходів з оцінювання гендерного впливу галузевої реформи, передбачає

*«Аналіз нормативно-правових актів, що регулюють впровадження галузевої реформи (з точки зору вимог та умов для осіб та / або їх груп).*

Таким чином, ми маємо відразу три запропоновані урядом інструменти урахування потреб, специфіки становища та прав окремих груп жінок та чоловіків на відразу кількох етапах нормативно-правового акта – при його розробці, при його поданні до ВРУ, та при його фактичному упровадженні. Вимогу оцінити його вплив на ключові групи жінок та чоловіків, що опиняються в сфері дії такого НПА, містить кожен з трьох інструментів.

Водночас, не всі три інструменти є обов'язковими. Фактично лише перший з них, ГПЕ, обов'язковий для проведення Мінюстом. Натомість два останніх мають рекомендаційний характер, і отже є швидше порадою уряду зацікавленим сторонам, включно й самому уряду.

У наслідку, лише урядові проекти законів обов'язково підлягають гендерно-правовій експертизі. Натомість неурядові з/п покладаються на загальніші експертизи:

- експертизу Головного науково-експертного управління апарату ВРУ (викладену у Висновку цього управління), яка включає розгляд кожного проекту закону в тому числі на відповідність чинним міжнародним зобов'язанням України (далі – експертиза ГНЕУ); та на

- «євроінтеграційну» експертизу Комітету з питань інтеграції України з Європейським Союзом на відповідність Угоді про асоціацію між Україною та ЄС, включаючи зобов'язання рівності за статтю (теж викладену у Висновку цього комітету) (далі – євроінтеграційна експертиза),

Ці два види висновків можливо розглядати як субститути повноцінної ГПЕ проектів законів, зокрема поданих депутатами або іншими суб'єктами законодавчої ініціативи.

Також, для нашого розгляду забезпечення рівності статей у трудових відносинах треба враховувати дуже важливий заклик з боку Європейського Парламенту до Ради асоціації Україна-ЄС (<https://ukraine-eu.mfa.gov.ua/posolstvo/politichnij-dialog/rada-asociaciyu>) надати пріоритетного значення імплементації міжнародних стандартів з питань праці і законодавства ЄС та практики (...), аби забезпечити збалансованість інтересів соціальних партнерів і захисту прав найманих працівників відповідно до положень Угоди про асоціацію (статті 419– 421 і 424) та конвенцій МОП (81, 87, 98, 117, 122, 129, 144, 154 і 173)», а також його нагадування Уряду України що «його заходи з покращення бізнес-клімату, залучення прямих інвестицій і сприяння економічному

розвитку не можуть реалізовуватися за рахунок обмеження прав працівників та погіршення умов праці» (пункт 110)<sup>78</sup>. Це робить євроінтеграційну експертизу надійним (хоча й неповним) заміником відсутньої гендерно-правової експертизи в питаннях рівності у праці.

Розглянемо, як саме стандарти щодо рівності статей та специфічні вимоги та умови щодо яких саме осіб та / або їх груп закладені в положеннях законодавчих актів щодо регулювання трудових відносин, наразі поданих до ВРУ, з окремими фокусом на урядових законопроектах, котрі обов'язково пройшли ГПЕ Мінюсту.

### **Оцінка проєктів законів України в галузі трудових відносин з погляду забезпечення трудових прав жінок.**

Пакет законопроектів «трудової реформи» - з питань праці та соціальних гарантій, що впливають або пов'язані з трудовими відносинами, - доволі значний та нараховує понад 20 з/п. Це проєкти законів, що разом передбачають повний перегляд трудових відносин у країні та спричинять критично значущі економічні й соціальні наслідки як для працівників, так і для працівниць, рівень участі яких у робочій силі в Україні є суттєвим та становить 49,2 % станом на 2019 рік <sup>79</sup>.

Зосередимося на огляді законопроектів в галузі лише трудових відносин, зареєстрованих у Верховній Раді протягом останнього року, з жовтня 2020 по жовтень 2021р., яких загалом десять. Розглянемо й ті із них, що вже пройшли оцінювання профспілковими експертами та були розцінені як «токсичні» - такі, що обмежать права працюючих значно<sup>80</sup>. Зокрема, містять ризики обмеження трудових прав працівників через: пропонуване одностороннє розірвання трудових договорів без вихідної виплати; розширене застосування короткострокових контрактів; уведення контрактів з нульовим робочим часом; суттєве скорочення оплати за понаднормову роботу та відміну чинних обмежень на понаднормову роботу; спрощене звільнення для «невигідних» працівниць, зокрема вагітних та працюючих матерів з малими дітьми; зниження захисту для матерів з малими дітьми, скасування низки чинних соціальних гарантій для них; зниження захисту для працівників із сімейними обов'язками, щойно ті почнуть обтяжувати працедавця.

Зі свого боку, ми переглянемо ці **10** проєктів Законів України задля їх оцінки на міру урахування та на включення положень щодо забезпечення прав працюючих жінок, недискримінації та рівності у праці, на основі зробленої урядової гендерно-правової експертизи (далі – ГПЕ) та експертизи, виконаної двома підрозділами вищого законодавчого органу, Головним експертно-науковим управлінням апарату ВРУ (далі –

<sup>78</sup>Резолюція Європейського Парламенту від 11 лютого 2021 року щодо імплементації Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом (2019/2202(INI)). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0050\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0050_EN.html)

<sup>79</sup>Рівень участі населення в робочій силі, у відсотках / 1.1. Населення у віці 15 років і старше за статусом участі в складі робочої сили за віковими групами, статтю та місцем проживання // [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2020/zb/07/zb\\_r\\_s\\_2019.pdf](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/07/zb_r_s_2019.pdf)

<sup>80</sup>Перелік законопроектів, які суттєво зачіпають права та інтереси найманих працівників і профспілок – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://https://fpsu.org.ua/materialy/21183-perelik-zakonoproektiv-yaki-suttevovo-zachipayut-prava-ta-interesi-najmanikh-pratsivnikiv-i-profspilok.html>

експертиза ГНЕУ), та Комітетом ВРУ з питань інтеграції з Європейським союзом (далі – євроінтеграційна експертиза).

**Таблиця 1.** Законопроекти в сфері трудових відносин, які спричинять суттєвий вплив на трудові права працівниць/ків (подані до ВРУ у період з жовтня 2020 по жовтень 2021 рр.).

№ шп	Реєстр. номер з/п, дата	Назва	Суб'єкт права законодавчої ініціативи / Розробник	Міжнародний документ, у сфері дії якого є положення законопроекту (згідно проведеної ВРУ експертизи)
1	Законопроект реєстр. № 5371 від 13.04.2021 р.	«Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність»	НДУ Третякова Г. та інші – 62 підписи	Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці Європейська соціальна хартія (переглянута) Директива Ради <b>2000/78/ЄС</b> від 27 листопада 2000 року Директива Ради <b>2000/43/ЄС</b> від 29 червня 2000 року Директива Європейського Парламенту і Ради <b>2006/54/ЄС</b> від 5 липня 2006 року
2	Законопроект реєстр № 5054 від 09.02.2021р	«Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності»	КМУ	Рекомендація МОП № 198 Директива Ради 2001/23/ЄС від 12 березня 2001 року про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур Директива Ради 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 року про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин (втратить чинність – 31.07.2022 р.); Директива Європейського Парламенту і Ради 2019/1152 від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі Директива Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників Директива 2002/14/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 11 березня 2002 року про встановлення загальної структури інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства – Спільна декларація Європейського Парламенту, Ради та Комісії про представництво працівників
3	Законопроект реєстр. № 5054-1 від 25.02.2021р	«Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо регулювання деяких питань трудових відносин».	НДУ Третякова Г.	Європейська соціальна хартія (переглянута) Директива Ради № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур Директива Ради 89/391/ЄЕС Директива 2002/14/ЄС Директива Ради 91/533/ЄЕС Директива 2019/1152 та підпункт (b)



				пункту 11 рекомендації МОП № 198
4	Законопроект реєстр. № 5555 від 24.05.2021р.	«Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо удосконалення процедури вирішення індивідуальних трудових спорів»	КМУ	Немає
5	Законопроект реєстр. № 5266 від 18.03.2021р.	«Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників»	КМУ	Конвенція МОП про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98 Європейська соціальна хартія (переглянута) Рекомендація МОП щодо колективних договорів №91 Директива Ради 2001/23/ЄС Директива Ради 91/533/ЄЕС Директива Ради 98/59/ЄС від 20.07.1998 про наближення законодавства держав-членів щодо колективного звільнення <b>Директива Ради 2000/43/ЄС</b> від 29.06.2000 щодо імплементації принципу рівності між особами незалежно від расової чи етнічної приналежності <b>Директива Ради 2000/78/ЄС</b> від 27.11.2000, що встановлює загальну систему рівності у сфері зайнятості і професійної діяльності
6	Законопроект реєстр. № 5695 від 23.06.2021р.	«Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників»	НДУ Костаневич І, та ін	Конвенція МОП № 189 про домашніх працівників Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 4 листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу Директива Ради 91/533/ЄЕС від 14 жовтня 1991 року про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин Директива Європейського Парламенту і Ради 2019/1152 від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі Директива Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про встановлення заходів із заохочення поліпшення охорони здоров'я та безпеки праці працівників
7	Законопроект реєстр. № 5388 від 16.04.2021 р.	«Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо дерегуляції трудових відносин»	КМУ	Директива № 91/533/ЄЕС від 14.10.1991 про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до трудового договору чи трудових відносин Директива (ЄС) 2019/1152 від 20.06.2019 Про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі
8	Законопроект № 5161 від 25.02.2021 р.	«Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості»	КМУ	Рекомендація МОП про трудове правовідношення № 198 Конвенції МОП № 158, 81, 129, 155 Європейська соціальна хартія (переглянута) Директива 2019/1152 Директива Ради 89/391/ЄЕС Директива ЄС 89/391/ЄЕС (Наші директиви не вказані)
9	Законопроект № 5161-1 від 16.03.2021 р.	«Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо	НДУ Королевська Н.Ю.	Конвенції та рекомендації Міжнародної організації праці Європейська соціальна хартія

		врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості»	Гнатенко В.С. Мороз В.В. Солод Ю.В. альтерн. до №5161.	(переглянута)
10	Законопроект	Проект Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі»	КМУ: знаходиться на стадії доопрацювання Мінекономіки	Конвенції МОП № 81, 129 Директива Ради 89/391/ЄЕС + низка асоційованих з нею є-директив у сфері безпеки працівників: Директива Ради № 89/654/ЄЕС від 30.11.1989 року про мінімальні вимоги стосовно безпеки і охорони здоров'я на робочому місці Директива Ради № 92/85/ЄЕС від 19.10.1992 про встановлення заходів із заохочення поліпшення безпеки та гігієни праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, чи годувальниць Директива Ради Європейського Союзу № 94/33/ЄС від 22.06.1994 року про захист працюючої молоді

Як бачимо, з десяти законопроектів трудової реформи, **лише стосовно двох вказано**, що їх положення є в сфері дії міжнародних зобов'язань щодо забезпечення прав жінок у сфері праці.

Це Проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність», реєстр. № 5371 від 13.04.2021 р., НДУ Третьякової Г.М. та інших - положення якого мають урахувати, згідно висновку Комітету ВРУ з євроінтеграції, норми трьох «директив рівності» Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, включаючи рамкову Директива Європейського Парламенту і Ради 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року Про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості. І також, це Проект Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі», розроблений Мінекономрозвитку, але ще не зареєстрований у ВРУ. Висновок до цього законопроекту теж містить вказівку на одну з «директив рівності», Директиву Ради № 92/85/ЄЕС від 19.10.1992 Про встановлення заходів із заохочення поліпшення безпеки та гігієни праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, чи тих, хто годує (груддю).

Ці експертні висновки завідомо неповні, оскільки більшість наведених в переліку законопроектів у разі їх реалізації значно вплине на права працівниць<sup>81</sup>, зокрема вагітних, працюючих матерів та працівниць із сімейними обов'язками. І тому ми мали б скласти уявлення, вплинуть як саме? – для чого власне і призначені такі розроблені урядом інструменти, як гендерно-правова експертиза.

<sup>81</sup>Законопроекти, які порушують права профспілок та працівників і несуть високу загрозу соціальних конфліктів: Буклет / <https://kvpu.org.ua/uk/news/6/4940-buklet-zakonoproekti-yaki-porushuyut-prava-profspilok-ta-pratsivnikiv-i-nesut-visoku-zagrozu-sotsialnikh-konfliktiv>

Так, ми могли б очікувати, що рамкова *Директива Європейського Парламенту і Ради 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року Про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості*<sup>82</sup>, та сфокусована на недискримінації працюючих жінок за статтю у зв'язку з їх материнством *Директива Ради № 92/85/ЄЕС від 19.10.1992 Про встановлення заходів із заохочення поліпшення безпеки та гігієни праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, чи тих, хто годує (груддю)*<sup>83</sup> будуть враховані в аналізованих законопроектах, а їх норми – зазначені у відповідній експертизі. Так як обидві містять низку базових положень, котрі стосуються

- ✓ умов та безпеки праці жінок,
- ✓ захисту біологічних умов жінок під час вагітності та пологів,
- ✓ питань їх доступу до робочих місць, професійної освіти та просування
- ✓ ефективної протидії переслідуванням та сексуальним домаганням на робочому місці, також в контексті доступу жінок до працевлаштування, професійного навчання і просування
- ✓ рівноцінної оплати однакової праці або праці рівної цінності, тощо.

Ми також мали б очікувати, що урядові законопроекти, **які проходять обов'язкову процедуру гендерно-правової експертизи Мінюсту**, будуть гендерно чутливішими та краще інтегруватимуть ці й інші необхідні норми з дотримання трудових прав жінок у свої положення. Тоді як неурядові проекти законів будуть більш амбівалентними. Однак це не так. В переліку «гендерно токсичних» законопроектів бачимо урядові з/п так само, як і подані депутатками. Такі законопроекти добре видно при зіставленні здійснених щодо кожного з них трьох видів експертиз, висновки котрих виразно конфліктують поміж собою.

Як ми вказали вище, в разі неурядових з/п, фактично весь тягар гендерної експертизи припадає на Головне науково-експертне управління апарату ВРУ та на Комітет ВРУ з питань інтеграції України з Європейським Союзом, висновки яких є субститутом незробленої гендерної експертизи. Однак так само відбувається і з урядовими законопроектами в разі неякісно проведеної, поверхової або формальної гендерно-правової експертизи Мінюсту (див. табл. 2).

---

<sup>82</sup>Директива Європейського Парламенту і Ради 2006/54/ЄС від 5 липня 2006 року Про реалізацію принципів рівних можливостей і рівноправного ставлення до чоловіків та жінок у питаннях працевлаштування і зайнятості [http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id\\_doc=68315](http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=68315)

<sup>83</sup>Директива Ради № 92/85/ЄЕС від 19.10.1992 Про встановлення заходів із заохочення поліпшення безпеки та гігієни праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, чи тих, хто годує (груддю)[https://minjust.gov.ua/m/str\\_45891](https://minjust.gov.ua/m/str_45891)

**Таблиця 2. Гендерна експертиза урядових законопроектів з питань регулювання трудових відносин (за період жовтень 2020 – жовтень 2021 рр.).**

<p>Урядовий реєстр .№, дата, назва</p>	<p>Висновок ГПЕ</p>	<p>Висновки ГНЕУ, в частині прав жінок та недискримінації за статтю</p>	<p>Висновки євроінтеграційної експертизи, в частині прав жінок та недискримінації за статтю</p>	<p>Підсумкова оцінка:</p>
<p>Законопроект реєстр. № 5054 від 09.02.2021р «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності, КМУ</p>	<p>Проект акта <b>не містить положень, що порушують</b> принципи забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків</p>	<p>Немає</p>	<p>Немає</p>	<p><b>Законопроект не містить прямих дискримінаційних норм щодо працівниць жінок</b></p>
<p>Законопроект реєстр. № 5555 від 24.05.2021р., «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо удосконалення процедури вирішення індивідуальних трудових спорів», КМУ</p>	<p>Проект акта <b>позитивно впливає</b> на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.</p>	<p>Норми проекту акта спрямовані на <b>удосконалення правового регулювання оновлення законодавства</b> про працю в частині індивідуальних трудових спорів та запровадять альтернативні не судові засоби для вирішення їх спорів при збереженні судової системи як основного механізму.</p>	<p>Немає</p>	<p><b>Законопроект не містить прямих дискримінаційних норм щодо працівниць жінок.</b> Положення з/п спрямовані на те, щоб: надати на законодавчому рівні визначення предмету та сторін індивідуального трудового спору; уточнити перелік органів, що розглядають індивідуальні трудові спори; порядок утворення та діяльності комісії по трудових спорах; запровадити новий механізм вирішення індивідуальних трудових спорів – медіацію; змінити строки звернення до місцевих судів за вирішенням індивідуальних трудових спорів та інші цілком <b>в інтересах працюючих жінок</b>, включно уразливих категорій.</p>

<p>Законопроект реєстр. № 5266 від 18.03.2021р., «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників», КМУ</p>	<p>Проект акта <b>не містить положень, що порушують</b> принципи забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. З/п ставить за мету: впровадити положення «директив 2000/43/ЄС від 29.06.2000, директиви 2000/78/ЄС від 27.11.2000; узгодити чинне законодавство у сфері праці та зайнятості з нормами Закону України „Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні”; включити норми щодо недопущення дискримінації в оголошеннях з працевлаштування; надати право особам, що зазнали дискримінації у трудових відносинах звернутися до суду із заявою про відновлення порушених прав, відшкодування матеріальної та моральної шкоди</p>	<p>Немає</p>	<p>Даний вид експертизи застосований не був.</p>	<p><b>Законопроект амбівалентний щодо прав працівниць: містить положення як на їх користь, так і положення, спроможні завдати їм шкоду (зокрема, в частині звуження повноважень профспілок при масових звільненнях).</b> З/п передбачає інтегрувати норми ЗУ «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні», але з невідомих причин ігнорує норми ЗУ «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків», ст.17 тощо. <b>Потребує поглибленої гендерної експертизи.</b></p>
<p>Законопроект реєстр. № 5388 від 16.04.2021 р., «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо дерегуляції трудових</p>	<p>У проекті акта <b>відсутні положення, що порушують</b> принципи забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків. «Працівники магімуть можливість узгоджувати в межах індивідуальних трудових відносин 3</p>	<p>Експертиза ГНЕУ: можливість визначення у будь-якому трудовому договорі: часу початку і закінчення щоденної роботи (зміни) (нова редакція ст. 57 КЗпП); порядку чергування працівників у змінах (зміни до ч. 1 ст. 58 КЗпП); випадків</p>	<p>Висновок Комітету з питань інтеграції України з Європейським Союзом – відсутній.</p>	<p><b>Законопроект в цілому гендерно сліпий, містить положення, спроможні завдати шкоди правам працюючих жінок.</b> Урядова експертиза в частині прав жінок конфліктує з експертизою, виконаною ГНЕУ. Ключові групи працівниць-жінок</p>

<p>відносин», КМУ</p>	<p>роботодавцем режиму робочого часу та часу відпочинку, а також більш зручно та ефективно узгоджувати період отримання відпустки»</p>	<p>застосування надурочних робіт (нова редакція ч. 2 ст. 62 КЗпП); робіт у вихідні дні (нова редакція ч. 1 ст. 71 КЗпП) створює ризики порушення норм ст. 21 КЗпП, згідно з якою «забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників ... за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання».</p> <p>Це пояснюється тим, що такий підхід, наприклад, дозволяє роботодавцю встановлювати різні випадки залучення працівників до надурочних робіт, робіт у вихідні дні тощо.</p>	<p>Експертиза ГНЕУ+ За її висновками, низка положень з/п 5161 конфліктує з зобов'язаннями гарантувати права працівників. З\п несе ризики певних зловживань з боку роботодавця, який може, наприклад, змусити працівника укласти трудовий договір, за яким він повідомлятиме працівника про початок роботи за одну годину до її початку, що може поставити працівника</p>	<p>ніде згадані / не включені в з\п, за винятком вагітних працівниць, в частині випробного терміну роботи. Положення з/п місцями й прямо шкідливі: -зокрема, передбачаючи індивідуальні й нерегульовані законодавчо перемовини працівниці з роботодавцем щодо змісту трудового договору; отримання її згоди на неналежні умови, оплату, графік її роботи, надурочні роботи тощо. <b>Потребує поглибленої гендерної експертизи.</b></p>
<p>Законопроект № 5161 від 25.02.2021 р., «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості», КМУ</p>	<p>Проект акта <b>позитивно впливає на забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків</b></p>	<p>Експертиза ГНЕУ+ За її висновками, низка положень з/п 5161 конфліктує з зобов'язаннями гарантувати права працівників. З\п несе ризики певних зловживань з боку роботодавця, який може, наприклад, змусити працівника укласти трудовий договір, за яким він повідомлятиме працівника про початок роботи за одну годину до її початку, що може поставити працівника</p>	<p>Євроінтегр. Експертиза+ За її висновками, низка положень з/п 5161 конфліктує з зобов'язаннями гарантувати права працівників, а процес реформування трудового законодавства не повинен звужити зміст взятих на себе Україною зобов'язань та має врахувати, що окремі міжнародні зобов'язання впливають із факту членства у МОП.</p>	<p><b>Цей законопроект (отримав також назву як з/п про zero-hour договори) в цілому гендерно сліпий та містить положення, спроможні завдати шкоди правам працівниць-жінок.</b> Висновки Урядової ГПЕ конфліктують з експертизою ГНЕУ та євроінтеграційною експертизою. Ряд положень цього з/п щодо «уведення трудового договору з нефіксованим робочим часом» може бути значно невідповідний працюючим матерям, працівникам з малими дітьми.</p>

<p>Законопроект / Проект Закону України «Про безпеку здоров'я працівників на роботі», КМУ: знаходиться на стадії доопрацювання Мінікономіки</p>	<p>Проект акта <b>не містить положень, що порушують</b> принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.</p>	<p>(зокрема, того, який працює за декількома трудовими договорами) у незручне становище, тощо.</p> <p>Не проводилась: з/п ще не зареєстрований у ВРУ</p>	<p>Не проводилась: з/п ще не був зареєстрований у ВРУ</p>	<p>Громадська гендерно-правова експертиза цього з/п не проводилась. <b>Потребує поглибленої гендерної експертизи.</b></p>
<p>Законопроект амбівалентний щодо прав працівниць: містить як анти-, так і дискримінаційні положення. <b>Положення на користь жінок:</b> державні інспектори праці можуть здійснювати аналіз інформації про ступінь інтеграції гендерних підходів, що створюють передумови для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, в організації діяльності підприємства, установи, організації, за спеціально встановленою формою, за результатами якого надають рекомендації стосовно забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.</p> <p>Державний інспектор праці самостійно приймає рішення про надання інформації та рекомендацій про найбільш ефективні способи додержання законодавства про працю, моніторингу стану його додержання, у тому числі щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.</p> <p><b>Окремі положення цього законопроекту конфліктують з Пояснювальною до з/п та із заявленими цілями з/п.</b></p> <p>Зокрема, ПЗ цього законопроекту містить згадування про норми Директиви Ради № 92/85/ЄЕС від</p>				<p><b>Законпроєкт амбівалентний щодо прав працівниць: містить як анти-, так і дискримінаційні положення.</b> <b>Положення на користь жінок:</b> державні інспектори праці можуть здійснювати аналіз інформації про ступінь інтеграції гендерних підходів, що створюють передумови для забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, в організації діяльності підприємства, установи, організації, за спеціально встановленою формою, за результатами якого надають рекомендації стосовно забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.</p> <p>Державний інспектор праці самостійно приймає рішення про надання інформації та рекомендацій про найбільш ефективні способи додержання законодавства про працю, моніторингу стану його додержання, у тому числі щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.</p> <p><b>Окремі положення цього законопроекту конфліктують з Пояснювальною до з/п та із заявленими цілями з/п.</b></p> <p>Зокрема, ПЗ цього законопроекту містить згадування про норми Директиви Ради № 92/85/ЄЕС від</p>

				<p>19.10.1992 про встановлення заходів із заохочення поліпшення безпеки та гігієни праці вагітних працівниць, працівниць, які нещодавно народили, чи тих, хто годує (груддю) як про свою ціль, але в положеннях з/п вони відображені амбівалентно: Якщо передбачена законодавством про безпеку та здоров'я працівників зміна умов праці та/або тривалості робочого дня вагітній працівниці у відповідності до медичного висновку є неможливою або це не може вмотивовано вимагатися з урахуванням належно обґрунтованих роботодавцем причин, роботодавець надає такій працівниці оплачувану відпустку на весь необхідний період до пологів, визначений у медичному висновку. Також, ЗП легалізує працю неповнолітніх у важких умовах. Громадська гендерно-правова експертиза цього з/п не проводилась. Потребує поглибленої гендерної експертизи.</p>
--	--	--	--	---



**Отже, з шести проаналізованих урядових законопроектів з нашого переліку лише два не містить прямих дискримінаційних норм щодо працівниць жінок.**

№ 5054, «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності» та № 5555 «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо удосконалення процедури вирішення індивідуальних трудових спорів».

**Натомість, ще два з/п з цих шести є амбівалентними щодо прав працівниць та містять положення як на їх користь, так і на шкоду.**

Це урядові законопроекти №№ 5266 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» та Проект Закону України «Про безпеку та здоров'я працівників на роботі», який доопрацьовує Мінекономіки.

Обидва потребують додаткової, урядової та громадської, гендерної експертизи.

**Ще два урядових законопроекти можливо розцінити як гендерно сліпі й такі, що містять положення, спроможні завдати шкоди працівницям-жінкам.**

Це законопроекти № 5388 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо дерегуляції трудових відносин» та № 5161 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» (відомий також як з/п про zero-hour договори). **Ряд положень обох цих з/п можуть бути значно не вигідні працюючим матерям, працівникам з малими дітьми. Ці законопроекти дуже потребують додаткової урядової та громадської гендерної експертизи.**

Також, ця ситуація є показовою в питанні адекватності чинних процедур гендерно-правової експертизи та інших інструментів-запобіжників появі невідповідних законодавчих норм, що утискають трудові права жінок.

Урядова гендерно-правова експертиза не може працювати як аналог «російської рулетки», а зацікавлені сторони не повинні гадати, вистрелить вона чи ні?

Очевидно, що вказані процедури експертизи потребуватимуть посилення, в тому числі й за рахунок передбаченої Постановою Кабінету міністрів України № 997<sup>84</sup> громадської гендерно-правової експертизи.

---

<sup>84</sup>Порядок проведення гендерно-правової експертизи, затверджено постановою КМУ від 28 листопада 2018 р. № 997 [Електронний ресурс] / КМУ, 2018. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-%D0%BF#Text>.

## НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА ДОСЛІДЖЕННЯ

1. Декларація МОП основних принципів та прав у світі праці [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_260#Text/](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_260#Text/)]
2. Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту та Ради від 20.06.2019 про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі [[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_dialogue/lab\\_admin/documents/genericdocument/wcms\\_748901.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/lab_admin/documents/genericdocument/wcms_748901.pdf)].
3. Директива № 2002/14/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 11.03.2002 про встановлення загальної структури інформування та консультації працівників Європейського Співтовариства - Спільна декларація Європейського парламенту, Ради та Комісії про представництво працівників [[https://minjust.gov.ua/m/str\\_45891](https://minjust.gov.ua/m/str_45891)].
4. Директива Ради 2000/43/ЄС від 29.06.2000 щодо імплементації принципу рівності між особами незалежно від расової чи етнічної приналежності [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_a65#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a65#Text)]
5. Директива Ради 2000/78/ЄС від 27.11.2000, що встановлює загальну систему рівності у сфері зайнятості і професійної діяльності [<https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/55-GOEEI/radi-2000-78-es.pdf>]
6. Директива Ради 2003/88/ЄС від 04.11.2003 року про деякі аспекти організації робочого часу [[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_dialogue/lab\\_admin/documents/genericdocument/wcms\\_749612.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/lab_admin/documents/genericdocument/wcms_749612.pdf)].
7. Директива Ради № 1999/70/ЄС від 28.06.99 про рамкову угоду про роботу на визначений термін, укладеної ЄКПС [Європейська конфедерація профспілок], СКПРЕ [Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи] та ЄЦРП [Європейський центр роботодавців і підприємств] [[https://minjust.gov.ua/m/str\\_45891](https://minjust.gov.ua/m/str_45891)]
8. Директива Ради № 2001/23/ЄС від 12.03.2001 про наближення законодавств держав-членів, що стосуються охорони прав працівників у випадку передачі підприємств, бізнесових структур або частин підприємств або бізнесових структур [[https://minjust.gov.ua/m/str\\_45891](https://minjust.gov.ua/m/str_45891)]
9. Директива Ради № 89/391/ЄЕС від 12.06.1989 про впровадження заходів для заохочення вдосконалень у сфері безпеки і охорони здоров'я працівників під час роботи [[https://minjust.gov.ua/m/str\\_45891](https://minjust.gov.ua/m/str_45891)].
10. Директива Ради № 91/383/ЄЕС від 25.06.91 про доповнення заходів із заохочення покращення безпеки та здоров'я на роботі працівників з фіксованим терміном працевлаштування або тимчасовим працевлаштуванням [[http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id\\_doc=77788](http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=77788)]
11. Директива Ради № 91/533/ЄЕС від 14.10.91 про обов'язок роботодавця інформувати працівників про умови, що застосовуються до контракту чи трудової угоди [[http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id\\_doc=77791](http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=77791)].
12. Директива Ради № 97/81/ЄС від 15.12.97 про рамкову угоду про неповну зайнятість, укладеної СКПРЕ [Спілка конфедерацій підприємців і роботодавців Європи], ЄЦРП [Європейський центр роботодавців і підприємств] та ЄКПС [Європейська конфедерація профспілок] [[https://minjust.gov.ua/m/str\\_45891](https://minjust.gov.ua/m/str_45891)]
13. Директива Ради № 98/59/ЄС від 20.07.98 про наближення законодавств держав-членів щодо колективного звільнення [[https://minjust.gov.ua/m/str\\_45891](https://minjust.gov.ua/m/str_45891)]
14. Добровільний національний огляд щодо Цілей сталого розвитку в Україні [<https://me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=938d9df1-5e8d-48cc-a007-be5bc60123b8&tag=TSiliStalogoRozvitku>]
15. Європейська соціальна хартія (переглянута) [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text)]
16. Заключні зауваження до восьмої періодичної доповіді. – Комітет з ліквідації дискримінації щодо жінок, 3 березня 2017 р. [[http://www.if.gov.ua/files/uploads/Zakluchni\\_zauvazhennya\\_Komitetu\\_OON.pdf](http://www.if.gov.ua/files/uploads/Zakluchni_zauvazhennya_Komitetu_OON.pdf)]
17. Закон України від 20 вересня 2011 р. № 3739-VI «Про протидію торгівлі людьми» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3739-17#Text>]
18. Закон України від 6 вересня 2012 р. № 5207-VI «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>]
19. Закон України від 7 грудня 2017 р. № 2229-VIII «Про запобігання та протидію домашньому насильству» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>]

20. Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>]
21. Конвенція МОП № 129 про інспекцію праці в сільському господарстві [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_114#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_114#Text)]
22. Конвенція МОП № 132 про оплачувані відпустки [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_022#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_022#Text)]
23. Конвенція МОП № 135 про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_186#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_186#Text)]
24. Конвенція МОП № 155 про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_050#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text)]
25. Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_005#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_005#Text)]
26. Конвенція МОП № 171 про нічну працю [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_033#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_033#Text)]
27. Конвенція МОП № 183 про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_294](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_294)]
28. Конвенція МОП № 95 про захист заробітної плати [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_146#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text)]
29. Конвенція МОП № 98 про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів [[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_norm/normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c098\\_ru.htm](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/normes/documents/normativeinstrument/wcms_c098_ru.htm)]
30. Конвенція МОП №1 про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень [[https://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993\\_155#Text](https://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_155#Text)].
31. Конвенція МОП №106 про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_121#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_121#Text)].
32. Конвенція МОП №111 про дискримінацію в галузі праці та занять [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_161#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_161#Text)]
33. Конвенція МОП №14 про застосування щотижневого відпочинку на промислових підприємствах [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_140#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_140#Text)].
34. Конвенція МОП №189 про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_530](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530)]
35. Конвенція МОП №189 про гідну працю домашніх працівників (фрілансерів) [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_530](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_530)]
36. Конвенція МОП №190 про викорінення насильства та домагань в світі праці [<http://employers.org.ua/news/id2190>]
37. Конвенція МОП №30 про регулювання робочого часу в торгівлі та установах [[https://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993\\_152#Text](https://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_152#Text)].
38. Конвенція МОП №81 про інспекцію праці у промисловості й торгівлі [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_036#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_036#Text)]
39. Конвенція МОП №87 про свободу асоціації та захист права на організацію [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_125#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text)]
40. Конвенція Ради Європи із запобігання насильству стосовно жінок та домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (2011 р.) [<https://ips.ligazakon.net/document/view/MU11251?an=12>]
41. Конституція України [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>]
42. Конституція України [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>]
43. Наказ Координаційного центру безоплатної правової допомоги від 22 листопада 2018 р. № 95 «Про затвердження Гендерної стратегії системи безоплатної правової допомоги» [<http://qala.org.ua/wp-content/uploads/2018/11/nakaz-KTS-vid-22.11.2018-95.pdf>]
44. Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 13 жовтня 2017 р. № 1254 «Про визнання таким, що втратив чинність, наказу Міністерства охорони здоров'я України від 29 грудня 1993 року № 256» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1508-17#Text>]
45. Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 18 серпня 2020 р. № 1574 «Про затвердження Зміни № 9 до національного класифікатора ДК 003:2010» [<https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=c1108cob-54f2-4e12-b196-efe22f195e05&-title=NakazMinekonomikiVid18-08-2020-1574-proZatverdzhenniaZmini9-DoNatsionalnogoKlasifikatoraDk003-2010->]

46. Наказ Міністерства соціальної політики від 14 квітня 2020 р. № 257 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо оцінювання гендерного впливу галузевих реформ» [<https://www.msp.gov.ua/documents/5701.html?PrintVersion>]
47. Наказ Міністерства фінансів України від 2 січня 2019 р. № 1 «Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження та застосування гендерно орієнтованого підходу в бюджетному процесі» [<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0001201-19>]
48. Національна доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна» [<https://me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=938d9df1-5e8d-48cc-a007-be5bc-60123b8&tag=TSiliStalogoRozvitku>]
49. Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273 «Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 року» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-%Do%BF>]
50. Постанова Кабінету Міністрів України від 12 червня 2020 р. № 471 «Про затвердження Програми діяльності Кабінету Міністрів України» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-programi-diyalnosti-kabinetu-ministriv-t120620>]
51. Постанова Кабінету Міністрів України від 17 червня 2015 р. № 423 «Про затвердження Положення про Міністерство соціальної політики України» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/423-2015-%Do%BF#Text>]
52. Постанова Кабінету Міністрів України від 22 травня 2019 р. № 437 «Питання українського правопису» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/437-2019-%Do%BF#Text>]
53. Постанова Кабінету Міністрів України від 25 жовтня 2017 р. № 1106 «Про виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони». [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-vikonannya-ugodi-pro-asociaciyu-mizh-ukrayinoyu-z-odniyeyi-storoni-ta-yevropejskim-soyuzom-yevropejskim-spivtovaristvom-z-atomnoyi-energiyi-i-yihnimi-derzhavami-chlenami-z-inshoyi-storoni>]
54. Постанова Кабінету Міністрів України від 25 жовтня 2017р. №1106 «Про виконання Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1106-2017-%Do%BF/para13#n13>].
55. Постанова Кабінету Міністрів України від 27 травня 2020 р. №534 «Про затвердження Державної програми стимулювання економіки для подолання негативних наслідків, спричинених обмежувальними заходами щодо запобігання виникненню і поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, на 2020—2022 роки» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-derzhavnoyi-programi-stimulyuvannya-ekonomiki-534-270520>]
56. Рекомендація МОП N 92 щодо добровільного примирення та арбітражу [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_232#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_232#Text)].
57. Рекомендація МОП № 198 щодо трудових відносин [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_529#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_529#Text)].
58. Рекомендація МОП № 85 щодо захисту заробітної плати [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_228#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_228#Text)].
59. Рекомендація МОП №166 щодо припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_276#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_276#Text)].
60. Рекомендація МОП № 91 щодо колективних договорів [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_231#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_231#Text)].
61. Рекомендація МОП №130 щодо розгляду скарг на підприємствах з метою їх вирішення [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_250#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_250#Text)].
62. Рекомендація МОП №189 щодо загальних умов стимулювання створення робочих місць на малих та середніх підприємствах [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_293#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_293#Text)].
63. Розпорядження Кабінету Міністрів від 02 грудня 2020 р. № 1517-р «Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pitannya-zboru-danih-dlya-monitoringu-gendernoyi-rivnosti-s21220>]
64. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 09 вересня 2020 р. № 1133-р «Про затвердження плану пріоритетних дій Уряду на 2020 рік» [<https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-planu-prioritetnih-diy-Uryadu-na-2020-rik>]
65. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 березня 2016 р. № 161-р «Про схвалення Стратегії подолання бідності» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/161-2016-%D1%80#n10>]

66. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 вересня 2020 р. № 1127-р «Про схвалення проекту листа Уряду України до секретаріату Міжнародної коаліції за рівну оплату праці (ЕПІС)» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1127-2020-%D1%80#Text>]
67. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 вересня 2020 р. № 1128-р «Про схвалення Концепції комунікації у сфері гендерної рівності» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1128-2020-%D1%80#Text>]
68. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 16 грудня 2020 р. №1578-р «Про затвердження плану заходів з реалізації зобов'язань Уряду України, взятих в рамках міжнародної ініціативи «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності» [<https://www.kmu.gov.ua/npras/pro-zatverdzhennya-planu-zahodiv-z-realizaciyi-zobovyazan-uryadu-ukrayini-vzyatih-v-ramkah-t161220>]
69. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 20 лютого 2019 р. № 121-р «Про участь делегації Уряду України у 63-й сесії Комісії ООН зі становища жінок» [<https://ips.ligazakon.net/document/KR190121?an=1>]
70. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 жовтня 2020 р. № 1277-р «Про участь Уряду України у міжнародній ініціативі “Коаліції дій для сприяння досягненню гендерної рівності”» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1277-2020-%D1%80#Text>]
71. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 серпня 2019 р. № 686-р «Питання збору даних для моніторингу реалізації цілей сталого розвитку» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/686-2019-%D1%80#Text>]
72. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2015 р. № 1393-р «Про затвердження плану дій з реалізації Національної стратегії у сфері прав людини на період до 2020 року» [<https://www.kmu.gov.ua/npras/248740679>]
73. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 113-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» на період до 2020 року» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/113-2016-%D1%80>]
74. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 травня 2017 р. № 415-р «Про затвердження плану заходів з реалізації Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017 – 2020 роки» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/415-2017-%D1%80#Text>]
75. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28 жовтня 2020 р. № 1544-р «Про затвердження Національного плану дій на виконання Резолюції Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1544-2020-%D1%80#Text>]
76. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 634-р «Про затвердження Національного плану дій з виконання рекомендацій, викладених у заключних зауваженнях Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок до восьмої періодичної доповіді України про виконання Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок на період до 2021 року» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/634-2018-%D1%80>]
77. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 вересня 2018 р. № 637-р «Про внесення змін до розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 лютого 2016 р. № 113» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/637-2018-%D1%80#n2>]
78. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 6 травня 2020 р. № 505-р «Про схвалення проекту листа Уряду України до Міністерства Європи та закордонних справ Французької Республіки щодо участі Уряду України у міжнародній ініціативі «Партнерство Біарріц» з утвердження гендерної рівності» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/505-2020-%D1%80#Text>]
79. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 8 лютого 2017 р. № 142-р «Про схвалення Стратегії реформування системи управління державними фінансами на 2017 – 2020 роки» [<https://www.kmu.gov.ua/npras/249797370>]
80. Стратегія запобігання та протидії сексуальному насильству, пов'язаному із конфліктом, 2018 [[https://ukraine.un.org/sites/default/files/2020-09/crsv%20strategy%20ua\\_o.pdf](https://ukraine.un.org/sites/default/files/2020-09/crsv%20strategy%20ua_o.pdf)]
81. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (ратифікована із заявою 16 вересня 2014 р.) [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text)]
82. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (ратифікована із заявою 16 вересня 2014 р.) [[https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_011#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text)].
83. Указ Президента України від 19 травня 2019 р. № №274/2019 «Про День батька» [<https://www.president.gov.ua/documents/2742019-27017>]
84. Указ Президента України від 21 вересня 2020 р. № 398/2020 «Про невідкладні заходи із запобігання та протидії домашньому насильству, насильству за ознакою статі, захисту прав осіб,

які постраждали від такого насильства» [<https://www.president.gov.ua/documents/3982020-35069>]

85. Указ Президента України від 25 квітня 2001 р. № 283/2001 «Про підвищення соціального статусу жінок в Україні» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/283/2001#Text>]

86. Указ Президента України від 25 серпня 2015 р. № 501/2015 «Про затвердження Національної стратегії у сфері прав людини» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/501/2015#Text>]

87. Указ Президента України від 26 липня 2005 р. № 1135/2005 «Про вдосконалення роботи центральних та місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005#Text>]

88. Указ Президента України від 26 травня 2020 р. № 203/2020 «Про Річну національну програму під егідою Комісії Україна – НАТО на 2020 рік» [<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/203/2020#Text>]

89. Указ Президента України від 3 грудня 2020 р. №533/2020 «Про забезпечення створення безбар'єрного простору в Україні» [<https://www.president.gov.ua/documents/5332020-35809>]

90. Указ Президента України від 30 вересня 2019 р. № 722/2019 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» [<https://www.president.gov.ua/documents/7222019-29825>]

*Ця публікація була підготовлена в рамках проекту «Підтримка діяльності УНП ФГС СхП у 2021-2023 рр.», який реалізує Інститут економічних досліджень та політичних консультацій за фінансової підтримки Європейського Союзу. Зміст цієї публікації є виключною відповідальністю авторів і жодним чином не відображає точку зору Європейського Союзу чи Інституту економічних досліджень та політичних консультацій.*

**Українська національна платформа  
Форуму громадянського суспільства Східного партнерства**  
eap-csf.org.ua  
unp.eap@gmail.com  
www.facebook.com/unp.eap.csf

**Всеукраїнська професійна спілка працівників туристичної галузі,  
санаторно-курортної сфери та готельного господарства**  
uttu.org.ua  
tourismuttu@gmail.com  
www.facebook.com/UTTU

**Київський інститут гендерних досліджень**  
kgsi.org.ua  
kigs.inform@gmail.com  
www.facebook.com/kigs.ukraine